



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA**  
**GERENCIA MUNICIPAL**

**Resolución de Gerencia Municipal N° 0114-2017-GM-MPC**

Cajamarca, 23 de marzo del año 2017

**EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA**

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1025, se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector público y se establecen las reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, correspondiente a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, como organismo rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar política de capacitación para el sector público;

Que, mediante Decreto Supremo N° 009 2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, disponiendo que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP, cuya elaboración estará a cargo de un comité;

Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 349-2016-A-MPC de fecha 21 de diciembre de 2016 se conformó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP de la Municipalidad Provincial de Cajamarca;

Que, asimismo, el Director de la Oficina General de Recursos Humanos presentó la propuesta del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP Anualizado 2017 de la Municipalidad Provincial de Cajamarca elaborado sobre la base de la información remitida por las unidades orgánicas, las cuales justificaron sus necesidades de capacitación, el mismo que fue validado por los representantes de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, la Gerencia de Turismo Cultura y el representante de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca - PDP;

Que, mediante Resolución Presidencia Ejecutiva N. 141-2016-SERVIR-PE de fecha 08 de agosto del 2016 se resuelve formalizar la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" así como la derogación de la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado", formalizada con resolución de Presidencia Ejecutiva N. 041-2011-SERVIR-PE.

Que, en cuanto a la aprobación del Plan de Desarrollo de Personas (PDP), conforme el numeral 5 (Disposiciones Generales), de la citada Resolución Presidencia Ejecutiva N. 141-2016-SERVIR-PE de fecha 08 de agosto del 2016 el titular de la entidad para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública. En el caso de los gobiernos regionales y locales, la máxima autoridad es el Gerente Regional y Gerente Municipal respectivamente.

De conformidad con las atribuciones conferidas por la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, el Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM y la Resolución Presidencia Ejecutiva N. 141-2016-SERVIR-PE.





**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA**  
GERENCIA MUNICIPAL

**Resolución de Gerencia Municipal Nº 0114-2017-GM-MPC**

Cajamarca, 23 de marzo del año 2017

**SE RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO:** APROBAR el Plan de Desarrollo de Personas -PDP 2017 de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, que en anexo forma parte integrante de las presente Resolución.

**ARTICULO SEGUNDO:** DISPONER la publicación de la presente Resolución y su Anexo en el Portal Institucional de la Municipalidad Provincial de Cajamarca ([www.municaj.gob.pe](http://www.municaj.gob.pe))

**ARTICULO TERCERO:** DISPONER que a través de la Oficina General del Gestión de Recursos Humanos se remita el Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2017 de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, a través de la dirección de correo electrónico ([pdp@servir.gob.pe](mailto:pdp@servir.gob.pe)) y al comité de elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVASE.**

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA  
  
Dr. Luis Enrique Vásquez Rodríguez  
GERENTE MUNICIPAL

**DISTRIBUCIÓN**  
- Oficina General Gestión Recursos Humanos  
- Unidad Informática y Sistemas  
- Archivo (02)

ACTA DE VALIDACIÓN DE PDP ANUAL, PERIODO 2017 DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

Con fecha, 15 del mes de marzo del año 2017, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, dejamos constancia que:

1. Se ha revisado el contenido del proyecto del Plan de Desarrollo de Personas, relacionado a los aspectos relevantes de la entidad (objetivos estratégicos, visión y misión, estructura orgánica de la entidad, número de servidores civiles que conforman la entidad, DNC y fuente de financiamiento).
2. Se ha revisado la Matriz de PDP 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.

Responsable de la ORH  
Nombre y Apellido:

*Walter E. Noriega Soto*

Responsable del Órgano de Línea  
Nombre y Apellido:

*Alexander Felipe Céspedes Cáceres*

Responsable de OGPP

Nombre y Apellido:

*Percy Romero Mendoza*

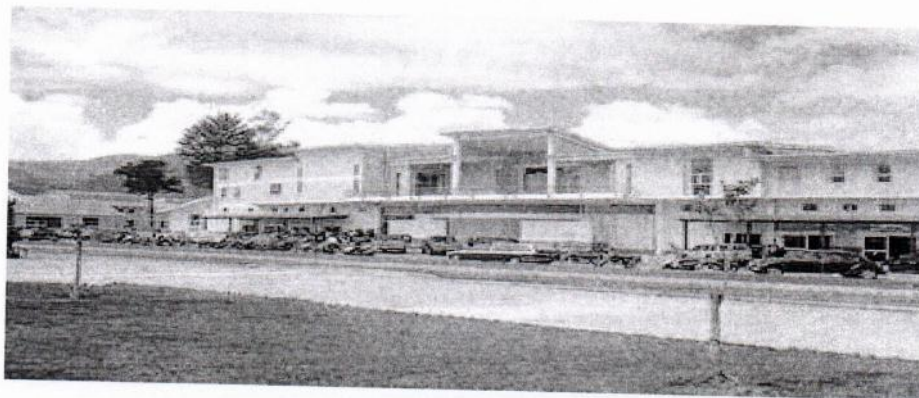
Representante de los Servidores

Nombre y Apellido:

*Gregorio David  
Figueroa Alvarado*

# PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

## PDP ANUALIZADO



CAJAMARCA - PERU

2017

<b>INDICE</b>	<b>PAGINA</b>
<b>PRESENTACIÓN</b>	
<b>ASPECTOS GENERALES</b>	4
MARCO ESTRATEGICO	4
OBJETIVOS ESTRATEGICOS	5
IDENTIFICACION DE OBJETIVOS DE CAPACITACION	5
COMPETENCIAS NECESARIAS DE LOS SERVIDORES	6
NUMERO DE SERVIDORES DE LA MPC	11
DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION	11
<b>FORMATOS DE IDENTIFICACION</b>	13
CRITERIOS DE PERTINENCIA Y PRIORIDADES DE ACCIONES DE CAPACITACION	14
PLAN DE DEARROLLO DE PERSONAS	24
CAPACITACION	24
<b>EVALUACION DE LA CAPACITACION</b>	27
<b>METAS E INDICADORES</b>	28
<b>FUENTES DE FINANCIAMIENTO</b>	32
<b>ANEXOS</b>	33

## **PRESENTACION**

El PDP Anualizado de la Municipalidad de Cajamarca ha sido elaborado de acuerdo a lo previsto los planes institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva de SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado Peruano.

El Plan de Desarrollo de Personas 2017, es un documento de gestión que busca entre otros, implementar estrategias de desarrollo de capacidades que contribuyan a la mejora continua de la administración municipal a través de acciones de capacitación, conforme se ha establecido en la Directiva SERVIR N° 141-2016-SERVIR-PE.

La Autoridad Nacional de Servir ha dispuesto mediante la Directiva para la Elaboración del Plan de desarrollo de Personas al Servicio del Estado, los lineamientos generales para la elaboración de PDP, el cual permite la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades del sector público, y de esta forma contribuir a la mejora de la administración pública.

Por lo expuesto, resulta necesario gestionar la aprobación del Plan de Desarrollo de Personas que permita la implementación para el ejercicio fiscal 2017.

## **A. SPECTOS GENERALES**

### **a.1. Marco Estratégico Institucional**

#### **a.1.1. Misión**

Somos una institución que:

Promueve el desarrollo local y el bienestar social, garantiza la participación en la gestión municipal y la seguridad ciudadana, brinda servicios públicos esenciales, gestiona el crecimiento ordenado de la ciudad y el equipamiento con infraestructura, del territorio urbano y rural de la provincia de Cajamarca.

#### **a.1.2. Visión**

Municipalidad Provincial de Cajamarca moderna y competitiva, líder institucional del desarrollo sostenible de la provincia, implementa estrategias de concertación y articulación para cerrar brechas sociales y de infraestructura, brinda servicios públicos de calidad y hace un buen uso de los recursos públicos que gestiona.

#### **a.1.3. Objetivos estratégicos**

- Promover la supervivencia, los medios de vida y la dignidad de las personas
- Impulsar un clima empresarial y comercial favorable al desarrollo económico local sostenible.
- Preservar a Cajamarca ambientalmente limpia, saludable y adaptada al cambio climático.
- Institucionalizar el sistema de planeamiento estratégico como herramienta de buen gobierno

#### a.1.4. Identificación de objetivos de capacitación

##### a.1.4.1. Objetivos de capacitación

OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES	OBJETIVOS DE LA CAPACITACION
Promover la supervivencia, los medios de vida y la dignidad de las personas	Brindar a los colaboradores herramientas que les permitan identificar y operar acciones para el desarrollo de capacidades de la población en general, con énfasis en la población en situación de vulnerabilidad.
Impulsar un clima empresarial y comercial favorable al desarrollo económico local sostenible.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Fortalecer los conocimientos para que los colaboradores apliquen estrategias en desarrollo competitivo, emprendimiento económico, trabajo decente, empleabilidad e inversiones en los sectores productivos claves de Cajamarca.</li><li>- Incrementar en los colaboradores conocimientos que les permita gestionar la recuperación y ocupación segura, inclusiva, concertada, ordenada y sostenible del territorio en el contexto del cambio climático</li><li>- Fortalecer en los colaboradores los conocimientos para actuar usando estrategias de mejora de condiciones para</li></ul>

105



	una movilidad segura y eficiente, énfasis en la población en situación de vulnerabilidad.
Preservar a Cajamarca ambientalmente limpia, saludable y adaptada al cambio climático.	Fortalecer una cultura institucional responsable con el medio ambiente.  Brindar a los colaboradores conocimientos y herramientas que les permitan operar estrategias de gestión ambiental y preparar a la ciudad para su adaptación al cambio climático
Institucionalizar el sistema de planeamiento estratégico como herramienta de buen gobierno	Fortalecer el conocimiento de planificación estratégica.  Motivar y desarrollar de manera integral a los servidores públicos, procurando para ello su vinculación personal con los objetivos del buen gobierno en los municipios.
Modificar actitudes en los trabajadores para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, elevar el nivel de motivación y adaptación a los cambios de la gestión pública moderna.	

**a.1.5. Competencias necesarias**

Para ello, es necesario realizar un análisis de los objetivos estratégicos institucionales e identificar qué competencias son necesarias en los

104  
97

trabajadores de la MPC, a efectos de poder cumplir con dichos objetivos del Plan Estratégico Institucional (PEI). En cuanto a las competencias transversales, SERVIR plantea el siguiente modelo que contempla tres Competencias transversales para todos los servidores públicos: Orientación a resultados, Vocación de servicio y Trabajo en equipo, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 93-2016-SERVIR.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES	COMPETENCIAS NECESARIAS	
	ESPECIFICAS (DIRECTIVOS)	TRANSVERSALES (TODOS LOS SERVIDORES CIVILES)
Promover la supervivencia, los medios de vida y la dignidad de las personas	<b>Competencias en:</b> Gerencia por resultados Gestión de políticas estratégicas.	<b><u>Orientación a resultados</u></b> <b>Genera planes de acción para el logro de objetivos, asegurando estándares de calidad (nivel 4).</b>
Impulsar un clima empresarial y comercial favorable al desarrollo económico local sostenible.	Gestión eficaz de convivencia social-vecinal Toma de decisiones y capacidades organizacionales	- Consecución a metas individuales y objetivas institucionales, - estándares de calidad,
Preservar a Cajamarca ambientalmente limpia, saludable y adaptada al cambio climático.	Planes estratégicos y operativos y presupuesto municipal Procesos de protección de integración social	- cumplimiento de plazos y uso óptimo de recursos. <b><u>Vocación de servicio</u></b>
Institucionalizar el sistema	Proyectos de inversión	<b>Se compromete</b>

<p>de planeamiento estratégico como herramienta de buen gobierno</p>	<p>pública.</p> <p>Dirigir las políticas y directivas relativas a la organización y procesos.</p> <p>Sistema administrativo documentario y archivo central.</p> <p>Procesos y actividades de sistema de personal, logística y finanzas.</p> <p>Seguridad y salud en el trabajo</p> <p>Gestión de rendimiento.</p> <p>Legislación laboral, civil, administrativa y penal.</p> <p>Estados financieros de la Municipalidad</p> <p>Normas de control interno</p> <p>SIAF, SIGA</p> <p>Operaciones financieras</p> <p>Procesos de adjudicación directa pública selectiva y de menor cuantía.</p> <p>Procesos técnicos de almacenamiento y</p>	<p><b>activamente con el usuario (nivel 4)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Muestra compromiso y responsabilidad adaptando su accionar a las necesidades del usuario.</li> <li>- Evalúa las diferentes alternativas existentes para facilitar una respuesta integral y sustentada.</li> <li>- Está atento y escucha activamente al usuario ofreciendo ayuda, apoyo u orientación con amabilidad y respeto aun cuando no sea su competencia directa o no se lo soliciten</li> </ul> <p><b><u>Trabajo en equipo</u></b></p> <p><b>Genera relaciones de confianza integrando sus propios esfuerzos con los del equipo para el logro de objetivos (Nivel 5)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Integra esfuerzos entre los</li> </ul>
--	--	---

102

distribución de bienes y suministros.	miembros del equipo y la cooperación con otras áreas
Contrataciones con el Estado: normatividad	o entidades para el logro de los objetivos.
Administración y fiscalización tributaria	- Promueve el intercambio de información solicitando ideas y opiniones,
Ejecutoria coactiva	mostrándose dispuesto a enseñar y a aprender de los demás miembros del equipo.
Estrategias de desarrollo económico:	- Incentiva la cohesión del equipo a través de una comunicación abierta, transparente y respetuosa entre sus compañeros, promoviendo el máximo grado de consenso.
comercialización de productos, normas de seguridad, salubridad, comercio, comercio ambulatorio, instalación de infraestructura, establecimientos comerciales, pequeña y mediana empresa	
especulación adulteración.	
Reglamento de aplicación de sanciones	<b>Otros:</b>
Licencias y autorizaciones de orden urbanístico	<b>Liderazgo:</b> capacidad para influir en otros con base en valores para orientar su accionar al logro de objetivos.
Gestión por procesos	
Documentos de gestión	

	<p>Control urbanístico, obras privadas y transporte público.</p> <p>Proyectos de infraestructura y arquitectónicos</p> <p>Legislación Municipal</p> <p>Programas, proyectos de carácter social.</p> <p>Legislación: turismo, violencia familiar, niño y adolescente, educación, cultura ecología.</p> <p>Programas a discapacitados y del adulto mayor.</p> <p>Legislación: medio ambiente</p> <p>Mediciones de contaminación</p> <p>Organización de comités vecinales de seguridad</p> <p>Normas de seguridad y resguardo</p> <p>Sistema nacional de defensa civil</p> <p>Sistema nacional de seguridad ciudadana</p>	<p><b>Comunicación Efectiva:</b></p> <p>Capacidad de escuchar los diferentes puntos de vista e ideas y transmitir de forma clara, transparente, veraz y oportuna de manera verbal o escrita las ideas, prioridades y planes verificando su recepción.</p> <p><b>Sentido de Urgencia:</b></p> <p>capacidad de reconocer la prioridad de atención de actividades y proyectos actuando de manera consecuente para alcanzar su realización oportuna bajo criterios de legalidad.</p> <p><b>Resolución de conflictos</b></p> <p><b>Tolerancia al estrés</b></p> <p><b>Dominio de los Tics (informática básica y de nivel avanzado)</b></p>
--	--	---

#### a.1.6. Número de servidores que conforman la entidad

Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, bajo las modalidades: Decreto Legislativo N° 276; N° 728, contratos Administrativos de Servicio (CAS), medidas cautelares, haciendo un total de 2163 trabajadores, según el cuadro siguiente:

Modalidad de Contrato	Cantidad de Trabajadores
Régimen D.L. N° 276	136 (Nombrados)
	40 (Contratos Indeterminados)
Régimen D.L. N° 728 D.L. N° 728	104 (empleados nombrados)
	519 (Obreros contrato indeterminado)
	498 (proyectos)
	269 (cautelares)
Contratos Administrativos de Servicio (CAS)	399
	171 (medidas Cautelares)
	9 (Procesos concluidos)
Gerentes	17
Elegido	1
<b>TOTAL</b>	<b>2163</b>

#### a.1.7. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

El diagnóstico de necesidades de capacitación permite recolectar, identificar y priorizar las necesidades de capacitación como proceso sistemático a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos, los cuales deben estar alineadas a las funciones de los perfiles de puestos y/o a los

objetivos estratégicos de la entidad.

Para diagnosticar las necesidades de capacitación se ha tomado en cuenta los requerimientos de capacitación planteadas por los Órganos o Unidades Orgánicas para que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la MPC los integre y evalúe su pertinencia, teniendo en cuenta el beneficio de la Acción de capacitación, las funciones del servidor y los objetivos de capacitación; este aspecto servirá para determinar el presupuesto estimado que la entidad debe incorporar a su proyecto de presupuesto del siguiente año, con la finalidad de asegurar recursos para financiar la capacitación.

El diagnóstico de capacitación sirve para determinar las necesidades y/o brecha de capacitación, es decir, la diferencia entre el perfil ideal y el perfil actual da como resultado la las necesidades de capacitación.

#### PI-PA=NECESIDAD DE CAPACITACION

El objetivo del Diagnóstico de Capacitación realizado en la MPC es identificar las discrepancias entre lo que es y lo que debería de ser. Para lo cual se ha creído conveniente formular las siguientes preguntas:

- ¿Quiénes necesitan capacitación?
- ¿En que necesitan capacitación?
- ¿Con que nivel de profundidad?
- ¿Cuándo y en qué orden deben ser capacitados?

En función a esto se ha seguido el siguiente procedimiento:

- Se ha hecho una revisión del PEI, en cuanto a su misión, líneas de política, dimensiones, objetivos estratégicos, objetivos específicos, indicadores de gestión.
- Se ha identificado los órganos y unidades orgánicas de la organización involucradas en cumplir los objetivos estratégicos.
- Selección de técnicas para el diagnóstico: encuestas
- Elaboración de instrumentos necesarios para recabar información.

- Se logra diagnosticar la brecha y/o necesidad de capacitación.
- Se prioriza según la pertinencia y beneficio para la organización y cumplimiento de los objetivos estratégicos del PEI.
- Se determina quienes son los trabajadores con dichas necesidades.
- Informe Final.

En resumen:

Objetivo	Instrumento		
	Revisión de documentos de gestión	Reuniones	Encuesta
Colectar información relevante sobre la demanda de capacitación	X		
Identificar funciones de servidores	X		X
Identificar interacciones entre Órganos de línea y de apoyo	X		
Obtener información sobre necesidades y/o brechas de capacitación directamente de directivos y colaboradores	X	X	X

#### a.1.7.1. Formatos de identificación

Cabe señalar que, para hacer el DNC deberá utilizar una Matriz e instrumentos de apoyo adicionales como una encuesta para gerentes, subgerentes, directores, jefes de unidad y colaboradores directos, y otros donde se registre la información. En las anotaciones se registrarán los nombres de los servidores que ocupen puestos que necesiten capacitación, el tipo de capacitación que cerraría la brecha (curso, taller, seminario, etc.), el nombre sugerido de la capacitación, modalidad, entre otros. Cabe indicar, que es de suma importancia



que quienes realicen el proceso de diagnóstico deben haber revisado previamente los documentos de gestión de la entidad (PEI, POI, otros), de manera que estén preparados para que en el proceso de diagnóstico sepan cuáles son los objetivos de cada área y los objetivos institucionales de la entidad.

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	BRECHA O NECESIDAD DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD INSTITUCIONAL	FUENTE DE DATOS	METODOLOGIA	ACCION DE CAPACITACION PRELIMINAR	ESPECIFICACION DE LA ACCION DE CAPACITACION			O DE PERSONA	POR ACCION DE CAPACITACION
							CONTENIDOS TEMATICOS	HABILIDADES	GESTION		
Explicación del llenado de variables	Debe colocar el nombre del área	Debe colocar la brecha o necesidad de capacitación que presenta el área. Si el área presenta 5 brechas, deberá completar 5 filas	Se completa con el orden de prioridad establecido en el artículo 14 del reglamento general del servicio civil.	Se escribe si la fuente de datos es una persona o un documento. Por ejemplo: Una persona puede ser el jefe de un área. Un documento puede ser el POI y PEI. Se puede	Se escribe si se utilizará entrevistas, focus group, guías de preguntas, etc.	El nombre de la posible capacitación que permita cerrar la brecha.					

Los resultados se detallan en el cuadro adjunto (ver anexo 1):

#### a.1.7.2. Pertinencia de los requerimientos de capacitación

La Oficina de Recursos Humanos evalúa la pertinencia de los requerimientos de capacitación presentados por los órganos o unidades orgánicas, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Beneficio de la acción de capacitación
- Funciones del trabajador
- Objetivos de capacitación

Para tal efecto se deberá tomar en cuenta el siguiente esquema:

Valor de Criterio	Criterios de pertinencia		
	A Beneficio de la acción de capacitación	B Tipo de funciones del trabajador	C Objetivos de capacitación
3	Beneficio alto	Funciones sustantivas o de administración interna	Objetivo de desempeño
2	Beneficio intermedio	Funciones directivas	Objetivo de aprendizaje (conocimientos y habilidades)

1	Benefició Bajo	Funciones de soporte o complemento	Objetivo de aprendizaje (solo conocimiento)
Rango de pertinencia	3-4-5-6-7-8-9		

Los resultados de la aplicación del presente cuadro se detallan a continuación:

**CRITERIO DE PERTINENCIA Y PRIORIDAD DE LAS ACCIONES DE CAPACITACION SEGÚN FUNCIONES Y OBJETIVOS DE LA CAPACITACION**

PROGRAMA DE CAPACITACION SEGÚN FUNCIONES	OBJETIVO DE CAPACITACION	TIPO DE OBJETIVO	DESTINATARIOS	UNIDADES ORGANIZADAS	FUNCIONES	BENEFICIO DE LA ACCION. DE CAPACITACION	PRIORIDAD
FUNCIONES SUSTANTIVA	- Brindar a los colaboradores herramientas que les permitan identificar y operar acciones para el desarrollo de capacidades de la población en general, con énfasis en la población en situación de vulnerabilidad.	OBJETIVO DE DESEMPEÑO	Alcaldía Gerencia General Gerentes, Sub Gerentes y colaboradores directos de órgano de línea	- Gerencia de Desarrollo social - Gerencia de Seguridad Ciudadana - Gerencia de Infraestructura Oficina General de Promoción de la Inversión Privada - Oficina	Ejecuta y evalúa políticas públicas.  Actividades, normas y técnicas y las ejecuta, están vinculadas a los objetivos de la institución.	ALTA	P1

99

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fortalecer los conocimientos que permitan a los colaboradores organizar y operar estrategias en desarrollo competitivo, emprendimiento económico, trabajo decente, empleabilidad e inversiones en los sectores productivos claves de Cajamarca</li> <li>- Incrementar en los colaboradores conocimientos que les permita</li> </ul>		<p>General de Planeamiento y Presupuesto</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gerencia de Desarrollo Económico</li> <li>- Gerencia de Desarrollo Urbano y Territorial</li> <li>- Gerencia de Viabilidad y Transporte</li> <li>- Gerencia de Turismo, Cultura y Centro Histórico</li> <li>- Gerencia de Seguridad Ciudadana</li> </ul>			
--	--	--	---	--	--	--

	<p>gestionar la recuperación y ocupación segura, inclusiva, concertada, ordenada y sostenible del territorio en el contexto del cambio climático</p> <p>- Fortalecer en los colaboradores los conocimientos que les permita operar estrategias de mejora de condiciones para una movilidad segura y eficiente, con énfasis en la población en</p>					
--	---	--	--	--	--	--

<p>FUNCIONES ADMINISTRATIVAS</p>	<p>situación de vulnerabilidad. - Brindar a los colaboradores conocimientos y herramientas que les permitan operar estrategias de gestión ambiental y preparar a la ciudad para su adaptación al cambio climático</p>	<p>OBJETIVO DE DESEMPEÑO</p>	<p>Gerentes, Sub Gerentes, Directores, jefes de unidad y colaboradores directos de órganos de apoyo</p>	<p>- Oficina General de Administración - Oficina General de Gestión de Recursos</p>	<p>Permite el funcionamiento de la entidad y son el soporte para el ejercicio de las funciones sustantivas.</p>	<p>ALTA</p>	<p>P1</p>
----------------------------------	---	------------------------------	---	---	---	-------------	-----------

Cajamarca	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oficina de Asesoría Jurídica</li> <li>- Oficina General de Planeamiento y Presupuesto</li> <li>- Oficina de Comunicación es y Relaciones Institucional</li> <li>- Oficina de Gestión de Medios</li> <li>- Promoción de la Inversión Privada</li> <li>- Procuraduría Municipal</li> <li>- Oficina de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación, presupuesto, contabilidad, racionalización, organización, recursos humanos, sistema de información y comunicación, asesoría jurídica, sistema financiero, gestión de medios materiales, abastecimiento ...</li> </ul>	
-----------	---------	---	---	--

<p>FUNCIONES DIRECTIVAS</p>	<p>Modificar actitudes de los trabajadores para contribuir a crear un clima satisfactorio, elevar el nivel de motivación y adaptación a los cambios de la gestión pública moderna.</p>	<p>OBJETIVO DE APRENDIZAJE (Conocimientos y habilidades)</p>	<p>Directivos</p>	<p>Control Institucional - Gerencia de Seguridad Ciudadana</p> <p>Todos los órganos y unidades orgánicas</p>	<p>Planificación, organización, dirección estratégica, control, métodos, técnicas de interpretación y análisis, toma de decisiones, resolución de problemas, ética, liderazgo.</p>	<p>INTERMEDIA</p>	<p>P2</p>
<p>FUNCIONES DE APOYO O ACTIVIDADES COMPLEMENT</p>	<p>Fortalecer conocimientos de los colaboradores para brindar</p>	<p>OBJETIVO DE APRENDIZAJE (Solo conocimientos)</p>	<p>Asesores, asistentes administrativos, operadores de</p>	<p>Todos los órganos y unidades orgánicas</p>	<p>Funciones indirectamente vinculadas al cumplimiento de</p>	<p>BAJA</p>	<p>P3</p>



ARIAS	soporte a labores ) vinculadas a las funciones sustantivas y de administración dentro de la organización.	mantenimiento, limpieza, etc.	funciones sustantivas y de administración interna. Asesores, asistentes, administrativos, operadores de mantenimiento, limpieza conserjería, entre otros.	
-------	---	----------------------------------	--	--

## B. MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

En la matriz PDP deberá consignarse toda la información requerida, de acuerdo a las variables establecidas, respecto a las acciones de capacitación priorizadas, las cuales reciben un código. Estas variables están relacionadas con el órgano o unidad orgánica, el puesto, cantidad total de beneficiarios de la capacitación, materia de la acción de capacitación, nombre de la acción de capacitación, tipo de capacitación, tipo de acción de capacitación, prioridad, nivel de evaluación, modalidad, oportunidad, monto total. Para ello, realizará un análisis de la disponibilidad presupuestal en el órgano y/o unidad orgánica correspondiente. Ver matriz contenida en el documento adjunto (Anexo 2).

NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	CONTENIDO	TIPO DE CAPACITACION	PRIORIDAD INSTITUCIONAL	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	LUGAR DE REALIZACION	NÚMERO DE HORAS	MONTO TOTAL	
									COSTOS DIRECTOS	COSTOS INDIRECTOS

## C. CAPACITACION

En la ejecución del PDP 2017 pueden acceder al tipo de formación laboral todos los trabajadores después de haber superado el periodo de prueba.

En cuanto al acceso de la capacitación se aplicara lo previsto en la Directiva formalizada con Resolución de Presidencia Ejecutiva 041-2011-SERVIR/PE, y según disponibilidad presupuestal de la entidad.

### c.1. Tipos de acciones de capacitación por formación laboral

Los tipos de curso que se pretende desarrollar en el PDP anualizado 2017, se detallan en el siguiente esquema.

#### a) Taller

Es una estrategia de enseñanza-aprendizaje para el desarrollo de una tarea, a partir de la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos por parte de los participantes, de manera individual o grupal. Estos deben aportar para resolver

problemas concretos y proponer soluciones.

**b) Curso**

Es una estrategia de enseñanza-aprendizaje que comprende una secuencia de sesiones articuladas y orientadas al logro de los objetivos de aprendizaje previstos.

**c) Diplomado o Programa de especialización**

Es una estrategia de enseñanza-aprendizaje que comprende un conjunto de cursos o módulos organizados para profundizar en una temática específica que tiene como propósito la adquisición o desarrollo de conocimientos teóricos y/o prácticos, debiendo completarse un total de veinticuatro (24) créditos de conformidad con el artículo 43 de la Ley Universitaria — Ley N° 30220.

**d) Capacitación interinstitucional**

Es una actividad teórica-práctica que se realiza en una entidad pública diferente a donde laboran los servidores civiles. Se realiza durante la jornada de servicio.

**e) Pasantía**

Es una actividad práctica de carácter académico, de investigación o profesional que realiza un servidor civil en otra entidad pública o privada, en el país o en el extranjero, con el objeto de adquirir experiencia y/o profundizar los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones. Esta actividad es supervisada por personal designado para tal fin, dentro de la entidad donde se estuviere llevando a cabo la pasantía.

**c.1. ESTRATEGIAS DE CAPACITACION**

TIPO DE ESTRATEGIA	ACTIVIDADES ESTRATEGICAS			MODALIDAD*		
	ACCION	FINALIDAD	RESULTADO	P	SP	V
CAPACITACIONES EXTERNA	Contratar especialistas	Dictado de cursos, talleres,	desarrollo de conocimiento	X		

	externos para capacitaciones	diplomados, seminarios a trabajadores de la MPC	y habilidades de los servidores			
	Establecer alianza estratégica con entidades de educación	Acceso a convenios	desarrollo de conocimiento y habilidades de los servidores	X		
	Promover y facilitar participación de trabajadores en organismos públicos y privados	Acceso a cursos de especialización, talleres, pasantías	desarrollo de conocimiento y habilidades	X		
CAPACITACIONES INTERNAS	Identificar a personal que ha sido capacitado por la MPC	Realizar efecto multiplicador a trabajadores de la MPC	desarrollo de conocimiento y habilidades y actitudes	X		
	Identificar y seleccionar a trabajadores	Dictado de charlas, talleres a servidores a	desarrollo de conocimiento y habilidades	X		

	internos con cursos de especialización	trabajadores de la MPC	y actitudes			
--	--	------------------------	-------------	--	--	--

#### D. EVALUACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas para medir las acciones de capacitación ejecutadas, esta evaluación tiene cuatro niveles:

**a) Nivel de reacción:** permite medir la satisfacción de los participantes. Instrumento: encuesta de satisfacción

**b) Nivel de aprendizaje:** permite medir los conocimientos adquiridos de acuerdo a los objetivos de aprendizaje. Instrumento: herramienta de medición propuesto por el proveedor de capacitación

**c) Nivel de Aplicación:** mide el grado en el cual las competencias o conocimientos adquiridos se trasladan al desempeño de los servidores.

**d) Nivel de Impacto:** mide los efectos de mediano plazo que se atribuyen directamente a la acción de capacitación, a través de los indicadores de gestión de la entidad.

**Encuesta de satisfacción,** con este formato se pretende medir el nivel de reacción del servidor de la capacitación para calificar el grado de satisfacción respecto a la acción de capacitación brindada, en esta calificación se consideran los siguientes aspectos: objetivos, materiales, recursos audiovisuales, metodología, instructor, ambiente, logística, entre otros.

**Herramienta de medición de aprendizaje,** permite evidenciar los conocimientos y habilidades desarrolladas por los beneficiarios de capacitación. Las herramientas pueden ser:

Objetivo de Aprendizaje orientado a conocimientos: se aplica pruebas escritas de respuesta fija o abierta; o análisis de casos, resolución de problemas, ensayos, entre otros.

Objetivo de Aprendizaje orientado a habilidades: Se aplica role playing, presentaciones, simulaciones, ejecución práctica, entre otros.

**Propuesta de Aplicación:** se detallan las actividades que el beneficiario de capacitación se compromete a desarrollar culminada la capacitación, en un plazo no mayor a 6 meses. Dicho documento es elaborado por el beneficiario de la capacitación y validado por el Jefe inmediato, quien es el responsable de hacer el seguimiento al cumplimiento de las actividades propuestas.

La propuesta de aplicación se entrega a la Oficina de Recursos Humanos, en un plazo de 30 días hábiles posteriores de finalizada la Acción de Capacitación y la evaluación del cumplimiento de dicha propuesta, realizada por el superior inmediato, se entrega en un plazo no mayor de 6 meses, dependiendo de los plazos de las actividades propuestas.

#### **Medición de impacto que la entidad determine**

Es la herramienta que busca identificar los efectos de mediano plazo que se atribuyen directamente a la acción de capacitación, se aplica de manera facultativa.

### **E. METAS E INDICADORES**

#### **META 1**

Los indicadores de la Meta 1 están basados en:

Porcentaje de servidores capacitados

Formula	(servidores capacitados al año/total de servidores) x 100
PROPOSITO	Identificar el porcentaje de servidores que reciben capacitación

Horas de capacitación por servidor capacitado

Formula	(Capacitados en temas según los procesos claves de gestión/Número total de horas de capacitación anual de la MPC)x100
---------	---

PROPOSITO	Identificar el porcentaje de servidores que reciben capacitación
-----------	--

Cuota de Género

Formula	a) (servidores capacitados de sexo masculino/total de servidores) x 100 b) (servidores capacitados de sexo femenino/total de servidores)x100
PROPOSITO	Identificar el porcentaje de servidores de sexo masculino que reciben capacitación.

Capacitación a servidores discapacitados

FROMULA	(servidores capacitados con discapacidad/Total de servidores)x100
PROPOSITO	Identificar el porcentaje de servidores con discapacidad que reciben capacitación.

Eficiencia de la capacitación

FROMULA	(Presupuesto ejecutado en capacitación/Total de capacitados)x100
PROPOSITO	Medir la óptima utilización de los recursos dedicados a capacitación.

Eficacia de la capacitación

FROMULA	(Número de actividades cumplidas del POI/Número de actividades asignadas del POI) x 100
PROPOSITO	Medir la óptima utilización de los recursos dedicados a capacitación.

**META 2** Lograr una alto nivel de comprensión y satisfacción de las

B2

capacitaciones por parte de los servidores de la Municipalidad de Cajamarca

Cualitativa: Servidores de la MPC logran un alto nivel de comprensión y satisfacción de las capacitaciones por parte de los servidores de la Municipalidad de Cajamarca en materia de gestión pública, temas de especialidad de cada órgano, gestión por resultados, gestión por procesos, que sea referente en el sector público de la jurisdicción.

Cuantitativa: Servidores de la MPC en un 100% aprueban las evaluaciones de la capacitación con nota aprobatoria.

Los indicadores de la Meta 2 están basados en lo siguiente:

Efecto de la capacitación

FORMULA	(Número de servidores que han aprobado la capacitación con nota 12/Número de servidores que han recibido capacitación) x 100
PROPOSITO	Medir el porcentaje de trabajadores que aprueban evaluaciones de capacitación.

FROMULA	(Número de servidores que han aprobado la capacitación /grado de satisfacción de los participantes de la capacitación) x 100
PROPOSITO	Medir satisfacción de los participantes.

**META 3** Lograr la aplicabilidad de los conocimientos, habilidades y actitudes desarrolladas producto de las capacitaciones.

Cualitativa: Mejorar el nivel de desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad de Cajamarca.

Cuantitativa: Servidores de la MPC en un 80% mejoran su nivel de desempeño, con ello se evidencia una variación de la percepción del directivo.



Los indicadores de la Meta 3 están basados en lo siguiente:

Impacto de la capacitación

FROMULA	(Número de servidores que mejoran su desempeño laboral /nivel de variación de la percepción del directivo) x 100
PROPOSITO	Medir el impacto de la capacitación.

**META 4.** Lograr la identificación de todos los servidores de la MPC, con los objetivos estratégicos institucionales.

Meta cualitativa: Lograr una alta participación de los servidores en los programas, proyectos que desarrolla la MPC en el marco de los procesos claves de gestión.

Meta cuantitativa: Lograr la capacitación del 100% de servidores de la MPC en programas relacionados con la gestión del cambio, buen gobierno en gestión pública municipal, ética pública, trabajo en equipo, liderazgo, cultura organizacional, clima laboral y gestión de conflictos.

Los indicadores de la Meta 4 están basados en lo siguiente:

Impacto de la capacitación

FORMULA	Numero de encuesta con óptima percepción del clima laboral al finalizar el quinquenio/número total de encuestas
PROPOSITO	Medir el nivel de aprobación de los servidores respecto al clima laboral de la de la MPC.

## **F. FUENTES DE FINANCIAMIENTO**

Las acciones de capacitación del Plan de Desarrollo de Personas serán financiadas con recursos de la entidad de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de la entidad y al orden de prioridades.

### **f.1. Costos de la capacitación**

El financiamiento de la capacitación comprende:

#### **a) Costos directos:**

Comprende la inscripción, matrícula, admisión y/o cuota académica, según corresponda.

#### **b) Costos indirectos:**

Comprende los costos logísticos para el desarrollo de la capacitación, tales como alimentación, hospedaje, material de estudio, movilidad local, transporte de la ciudad de destino en caso corresponda.

### **f.2. Presupuesto:**

La ejecución del PDP se dará en función a la disponibilidad presupuestal, que asciende a 100,000.00 soles (cien mil soles).

## **ANEXOS**

1. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION
2. MATRIZ PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO
3. ORGANIGRAMA

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO

UNIDAD DE DESARROLLO	OBJETIVO DE DESARROLLO	TIPO DE ACTIVIDAD DE DESARROLLO	NÚMERO DE HORAS DE DESARROLLO	FECHA DE EJECUCIÓN	ÁREA DE RESPONSABILIDAD	ACTIVIDADES DE DESARROLLO	MODALIDAD DE DESARROLLO	FORMA DE EVALUACIÓN	NÚMERO DE PARTICIPANTES	FECHA DE EJECUCIÓN	MODALIDAD DE DESARROLLO	FORMA DE EVALUACIÓN	NÚMERO DE PARTICIPANTES	FECHA DE EJECUCIÓN
1	Procuraduría Pública, Alcaldía, Gerencia Municipal, Gerentes y Subgerentes, Oficina de Atención Jurídica, Oficina de RH/HR.	Curso	15	C. Asesoramiento y Defensa Jurídica del Estado	C. Asesoramiento y Defensa Jurídica del Estado	Defensas contra la administración pública	Formación laboral	Reacción, aprendizaje	12	IV	Presencial	Reacción, aprendizaje	12	IV
2	Turismo y Cultura, Procuraduría Municipal	Curso	15	C. Asesoramiento y resolución de controversias	C. Asesoramiento y resolución de controversias	Afiliación y procedimiento del Art. 15 de la Ley 20230	Formación laboral	Reacción, aprendizaje	6	IV	Presencial	Reacción, aprendizaje	6	IV
3	Procuraduría Municipal, Oficina de Asesoría Jurídica	Curso	15	C. Asesoramiento y Resolución de Controversias	C. Asesoramiento y Resolución de Controversias	Ley de expropiaciones	Formación laboral	Reacción, aprendizaje	6	IV	Presencial	Reacción, aprendizaje	6	IV
4	Oficina de Asesoría General, Asesor de Normas Municipales, Técnico Administrativo	Curso	10	C. Asesoramiento y Resolución de Controversias, II. Asistencia y Asesor	C. Asesoramiento y Resolución de Controversias, II. Asistencia y Asesor	Regulación y elaboración de normas municipales	Formación laboral	Reacción, aprendizaje	6	IV	Presencial	Reacción, aprendizaje	6	IV
5	Gerencia Municipal, Alcaldía, Oficina General de Promoción a la Inversión Privada, Unidad de programación e Inversión	Curso	30	A. Transparencia y gestión del gasto	A. Transparencia y gestión del gasto	Asesoramiento público privado, obras por impacto (aspecto técnico legal)	Formación laboral	Reacción, aprendizaje	12	II	Presencial	Reacción, aprendizaje	12	II
6	Oficina General de Comunicaciones y relaciones Institucionales	Taller	12	B. Gestión Institucional	B. Gestión Institucional	Redacción periodística y mercado técnico Edición de videos, fotografías Redes sociales, desarrollos aplicativos Difusión periódicos y publicaciones (After Effect) Protocolo de eventos y manejo de crisis institucional Manejo de redes de redes profesionales	Formación laboral	Reacción, aprendizaje	12	IV	Presencial	Reacción, aprendizaje	12	IV
7	Alcaldía, Gerente Municipal, Gerentes y Subgerentes	Curso	40	II. Dirección estratégica	II. Dirección estratégica	Dirección Estratégica Municipal: planificación estratégica, servicios públicos y programas sociales, inversión y presupuesto de inversión Gestión de la propiedad Estatal, compras, contratos, licitaciones, mudable e inmuebles, SINAP, Atlas y bases, Inventario mobiliario anual, SOI versión 3.5, Plan de desarrollo integral de zonas urbanas e inmuebles Gestión de Transparencia y endudamiento público, normas internacionales	Formación laboral	Reacción, aprendizaje	12	III	Presencial	Reacción, aprendizaje	12	III
8	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN	Curso	30	A. Planeamiento y Gestión del Gasto B. endudamiento público	A. Planeamiento y Gestión del Gasto B. endudamiento público		Formación laboral	Reacción, aprendizaje	12	III	Presencial	Reacción, aprendizaje	12	III



N°	GERENCIA DE VARIANDO Y TRANSORTE	Transversal	30	Curso	D. Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas. E. Prestación y entrega de bienes y servicios.	Comunicación	Gestión de transporte (legislación, procedimientos administrativos, aplicación del procedimiento de la OT)	Formación laboral	Cl	Reacción aprendizaje Presencial	Interna	12	III		
17	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO	Transversal	40	Curso	D. Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas. E. Prestación y entrega de bienes y servicios.	D1. Desarrollo Económico	Desarrollo económico Local	Formación laboral	Cl	Reacción aprendizaje Presencial	Interna	6	III		
18	SUB GERENCIA DE LA PROMOCION DEL DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	Transversal		Curso	D. Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas. E. Prestación y entrega de bienes y servicios.	D1. Desarrollo Económico	Plan de negocios, formulación y revisión. Auditoria de proyectos	Formación laboral	Cl	Reacción aprendizaje Presencial	Interna	6	III		
19	SUB GERENCIA DE DESARROLLO RURAL	Transversal		Curso	D. Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas. E. Prestación y entrega de bienes y servicios.	D1. Desarrollo Económico	Desarrollo rural sostenible Identificación, formulación e implementación de proyectos de infraestructura para el desarrollo de agua y riego Muestreo de patatas y forrajes alba andinos	Formación laboral	Cl	Reacción aprendizaje Presencial	Interna	6	III		
20	SUB GERENCIA DE REGULACION, CONTROL	Transversal		Taller	D. Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas. E. Prestación y entrega de bienes y servicios.	D1. Desarrollo Económico	Aplicación de la ley de mercados Control de calidad y manipulación de alimentos Manipulación de los productos hortofrutícolas Bienes de animal Entrenamiento de docentes Proceso de capacitación en el manejo de la maduración	Formación laboral	Cl	Reacción aprendizaje Presencial	Interna	6	III		
21	GERENCIA DE TURISMO, CENTRO HISTORICO	Gerente, sub gerente, especialista en turismo, especialista en cultura, promotor de cultura, especialista en emprendimiento	20	Curso	E. Prestación y entrega de bienes y servicios.	E1, Inter culturalidad, E2, Otros	Gestión de turismo y cultura, proyectos culturales, proyectos turísticos, promoción, conservación y puesta en valor de bienes y valores culturales.	Formación laboral	Cl	Reacción aprendizaje Presencial	Interna	6	III		
22	GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL	Gerente, formulador de proyectos sociales, especialista en intervención social	4	Curso	E. Prestación y entrega de bienes y servicios.	E2. Desarrollo Social	Gestión del Desarrollo Social: proyectos, revisión de constitución para poblaciones rurales.	Formación laboral	Cl	Reacción aprendizaje Presencial	Interna	6	III		
23	SUB GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO Y PROMOCION LOCAL	Transversal	30	Curso	E. Prestación y entrega de bienes y servicios.	E1. Desarrollo Social	Derechos y la protección la población en riesgo social. Promoción y difusión de derechos humanos.	Formación laboral	Cl	Reacción aprendizaje Presencial	Interna	6	III		GRATUITO
24	SUB GERENCIA DE PARTICIPACION SOCIAL	Sub Gerente, especialista, coordinador, facilitador,	35	Curso	E. Prestación y entrega de bienes y servicios.	E2. Desarrollo Social	Plan estratégico para mejorar el rol de las mujeres y jóvenes rurales. Muestreo de alimentos. Adopción de semillas y RUBEN del PNU. UC	Formación laboral	Cl	Reacción aprendizaje Presencial	Interna	6	III		GRATUITO

	Responsable, capacidad	Horas	Modalidad	Temas	Contenido	Modalidad	Horas	Modalidad	Temas
25	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN Y DEPORTE (DIPORTE)	4	Curso	E. Prestación y entrega de bienes y servicios	E2. Desarrollo local	Formación laboral	6	Presencial	Reacción, aprendizaje
26	SUBDIRECCIÓN DE SALUD		Curso	E. Prestación y entrega de bienes y servicios	E2. Desarrollo local	Formación laboral	12	Presencial	Reacción, aprendizaje, aplicación
27	SECRETARÍA DE DESARROLLO AMBIENTAL	30	Curso	E. Prestación y entrega de bienes y servicios	E5. Recursos naturales, medio ambiente y ordenamiento territorial	Formación laboral	12	Presencial	Reacción, aprendizaje, aplicación
28	SECRETARÍA DE SEGURIDAD CIUDADANA	50	Curso	E. Prestación y entrega de bienes y servicios	E6. Orden interno, orden público y defensa nacional	Formación laboral	6	Presencial	Reacción, aprendizaje, aplicación
29	OO	15	Curso	B. Gestión Institucional	E5. Control Institucional	Formación laboral	6	Presencial	Reacción, aprendizaje
30	Gerencia de Infraestructura, Proyectos, Subgerencia de obras, subgerencia de operación y liquidación de obra	15	Curso	D. Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas	D1. Infraestructura, transporte, comunicación	Formación laboral	6	Presencial	Reacción, aprendizaje
31	Gerencia de Desarrollo Económico, Gerencia de Viabilidad y Financiación	20	Curso	E. Formulación, Gestión Tributaria y Ejecución Coactiva	F1. Fiscalización, supervisión e inspección	Formación laboral	6	Presencial	Reacción, aprendizaje
32	Transversal	20	Taller	F. Inspección, Gestión Tributaria y Ejecución Coactiva	G. Ejecución Cuarta	Formación laboral	6	Presencial	Reacción, aprendizaje

33	Transversal	Transversal	20	Taller	F. Fiscalización, Gestión Tributaria y Ejecución Coactiva	F2. Gestión Tributaria	Tributación Municipal	Formación laboral	CI	Reacción, aprendizaje	Presencial	Interna	6	IV	
34	Gerencia de Infraestructura, Urbanismo y Territorial	Transversal	20	Taller	D. Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas	D3. Infraestructura, comunicación	Auditoría, Auditoría Técnica actual	Formación laboral	CI	Reacción, aprendizaje	Presencial	Interna	6	II	
35	Gerencia de Infraestructura, Urbanismo y Territorial	Transversal	20	Taller	D. Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas	D3. Infraestructura, comunicación	(13). - HIG Y M Project	Formación laboral	CI	Reacción, aprendizaje	Presencial	Interna	6	II	
36	Oficina de Planeamiento y Presupuesto, unidades de servicios, unidades de promoción, oficina general de promoción de inversión pública, Oficina de Atención al Ciudadano	Transversal	30	Taller	C. Asesoramiento y resolución de controversias (interiores)	C3. Resolución de controversias	Arbitraje en la Ley de Contrataciones	Formación laboral	CI	Reacción, aprendizaje	Presencial	Interna	6	II	
37	Gerencia de Infraestructura, Urbanismo y Territorial	Transversal	30	Taller	D. Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas	D3. Infraestructura, comunicación	Resolución de obras públicas, Contratación, pliego, Adjudicación, Liquidación, Archivo	Formación laboral	CI	Reacción, aprendizaje	Presencial	Interna	6	II	
38	Gerencia de Desarrollo Urbano y Territorial, Gerencia de Infraestructura, Urbanismo y Territorial y Transporte	Transversal	30	Curso	C. Asesoramiento y resolución de controversias	C1. Asesoramiento	Procedimiento Administrativo sancionador	Formación laboral	CI	Reacción, aprendizaje	Presencial	Interna	6	IV	
39	Gerencia de Seguridad Ciudadana, Jefe Gerencia de Inspección, control y policía municipal	Trabajadores de Gerencia de Seguridad Ciudadana y Policía Municipal	40	Curso	E. Prestación y entrega de bienes y servicios	E3. Distribución, ordenamiento, planeamiento, nacional	Procedimientos operativos de intervención y control penal	Formación laboral	CI	Reacción, aprendizaje	Presencial	Interna	6	III	
40	TRANSDISAL	Gerencia, unidades administrativas, acciones administrativas	40	Taller	G. Operativa	G2. Archivo CI, Tercer Documento CI	Archivos, relación administrativa, fuente documental	Formación laboral	CI	Reacción, aprendizaje, aplicación	Presencial	Interna	6	IV	
41	TRANSDISAL	Transversal	40	Taller	B. Gestión Institucional	B4. Administración	SIIG MRE, MIV (referente: recursos)	Formación laboral	CI	Reacción, aprendizaje, aplicación	Presencial	Interna	6	III	



42	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto. Unidad de Programación e Inversión, unidad de inversión.	Directivo, jefe, gestor de procesos, especialista en finanzas, técnico en finanzas, evaluador de proyectos, formulador de proyectos.	30	Curso	A. Planeamiento y Gestión del Gasto Público	Al. Planeamiento Estratégico Presupuesto Público	Finanzas públicas y presupuesto público. Sistema Nacional de Presupuesto. Presupuesto por programas. Presupuesto participativo, gastos públicos (foto de gaza)	Formación laboral	Cl	Reacción, aprendizaje, aplicación	Presencial	Interna	12	II		
43	Procuraduría Pública Municipal. Oficina General de asesoría Jurídica, Alcaldía, Oficina General de Recursos Humanos	Procurador municipal, procurador adjunto, analista legal, abogado, asesor	25	Curso	C. Asesoración y resolución de controversias		Derecho laboral	Formación laboral	Cl	Reacción, aprendizaje, aplicación	Presencial	Interna	9	IV		
44	Gerencia Municipal, Alcaldía, Oficina General de Promoción de la Inversión Privada, Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, Gerencia de Infraestructura, Oficina General de administración.	Transversal	30	Curso	A. Planeamiento y Gestión del Gasto	Sistema Nacional de Programación Multianual de Inversiones (SI, 1327) Inverte. Pe		Formación laboral	II	Reacción, aprendizaje, aplicación	Presencial	Interna	9	II		
45	Transversal	Transversal	30	Curso	J. Transversales		Desarrollo de competencias directivas para el sector Público	Formación laboral	D	Reacción, aprendizaje, aplicación	Presencial	Interna	6	IV		
46	Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, Unidad de Planeación y desarrollo de Personal, Unidad de Remuneración, Bienestar y Salud Ocupacional, Unidad de Modernización de la Gerencia Municipal, Alcaldía, Organismo de Alta Dirección y de Línea	Transversal	40	Curso	B. Gestión Institucional		Gestión del Servicio Civil	Formación laboral	D	Reacción, aprendizaje, aplicación	Presencial	Interna	9	IV		
47	Transversal	Gerentes, subgerentes, Directores, jefes de Unidad	30	Curso	J. Transversales		Comportamiento ético como fundamento para el tratamiento directivo.	Formación laboral	Cl	Reacción, aprendizaje, aplicación	Presencial	Interna	6	IV		
48	Transversal	Notificadores	20	Curso	H. Asistencia y apoyo		Procedimientos de notificación	Formación laboral	Cl	Reacción, aprendizaje, aplicación	Presencial	Interna	6	IV		
49	TRANSVERSAL	Gerentes, Sub gerentes, Directores, jefes de Unidad,	40	Taller	C. Manejamiento y resolución de controversias		Gestión de riesgos y resolución de conflictos: inteligencia emocional, liderazgo al alza	Formación laboral	Cl	Reacción, aprendizaje, aplicación	Presencial	Interna	6	IV		
50	Organismo de Alta Dirección, Aoyo y línea	Gerentes, Sub gerentes, Directores, especialistas	40	Curso	I. Dirección Institucional		Gestión Jurídica y presupuesto por Resultados	Formación laboral	Cl	Reacción, aprendizaje, aplicación	Presencial	Interna	6	IV		
51	Organismo de Alta Dirección, Aoyo y línea	Gerentes, Sub gerentes, Directores, especialistas	30	Curso	J. Transversales		Gestión de proyectos de inclusión social en discapacidad	Formación laboral	Cl	Reacción, aprendizaje, aplicación	Presencial	Interna	6	IV		

**DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION**

IV	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRES Y APELLIDOS	BREVE NECESIDAD DE CAPACITACION	ACCION DE CAPACITACION PRELIMINAR	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	CODIGO DE PRIORIDAD	MANEJO DE INFORMATICA	OBJETIVO DE LA CAPACITACION	MODALIDAD	CATEGORIA D.	MANTO TOTAL			
												DIRECTOS	INDIRECTOS		
1	Procuraduria Publica, Alcaldia, Gerencia Municipal, Gerentes y Sub gerentes, Oficina de Asesoría Juridica, Oficina de RRRH	Transversal	VARIOS	Concepto de funcionario publico o servidor publico, bien juridico, tipos penales, aplicacion de la omision impositiva, criterios de imputacion objetiva, autoria y participacion. Aspectos problematizantes.	Delitos contra la administracion publica	Curso	CI	7	Aprendizaje	Presencial	IV				
2	Turismo y Cultura, Procuraduria Municipal	Transversal	VARIOS	Aplicación y procedimiento del Art. 30230 de la ley 30230	Ley 30230	Curso	CI	6	Aprendizaje	Presencial	IV				
3	Procuraduria Publica, Alcaldia, Oficina de Asesoría Juridica, Oficina de RRRH	Transversal	VARIOS	Actualización en derecho civil: responsabilidad contractual, extrac contractual y derechos reales	Derecho Civil	Curso	CI	6	Aprendizaje	Presencial	IV				
4	Procuraduria Municipal, Oficina de Asesoría Juridica	Procurador publico, procurador adjunto, abogado defensor, asesor.	VARIOS	Nueva ley de expropiaciones	Ley de expropiaciones	Curso	CI	7	Aprendizaje	Presencial	IV				
5	Alcaldia, Gerente Municipal, Gerentes de organos de apoyo y de linea	Transversal	VARIOS	Derecho de la competencia, consumidor, bienes burocraticos en el proceso contencioso administrativo	Derecho de la competencia	Curso	CI	6	Aprendizaje	Presencial	IV				
6	Oficina de secretaria General.	Secretario General, Asesor de Normas Municipales, tecnico administrativo.	VARIOS	Reglamento interno de concejo, sistema de concejo	Asistencia Administrativa de Alcaldia	Curso	CI	7	Aprendizaje	Presencial	IV				
			VARIOS	Elaboración de normas municipales y legislación municipal			Curso	CI	7			Aprendizaje			
7	Gerencia Municipal, Alcaldia, Oficina General de Promocion a la Inversion Privada, unidad de programacion e inversion	Transversal	VARIOS	Asociaciones publicas privadas, obras por impulso (aspecto tecnico legal)	Promocion de la inversion privada	Curso	CI	7	Aprendizaje	Presencial	II				
8	Oficina General de Comunicaciones y relaciones institucionales	Director jefe, Comunicador social, tecnico en video, tecnico en diseño grafico, tecnico en edicion, audio y video, tecnico en redes sociales, camarografo, especialista en	VARIOS	Redaccion periodistica y mercado tecnico					6						
				Edición de videos, fotografía					4						
				redes sociales, desarrollos aplicativos						5					
				División periodística y publicitaria (Mater Etes)						5	Aprendizaje	Presencial	IV		
				Protocolo de eventos y manejo de crisis institucional						4					





13	OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Transversal	VARIOS	Indicadores de gestión, cuadro de mando integral	Gestión de Recursos Humanos (subsistemas)	Programa de especialización	Formación laboral	CI	7	Aprendizaje	Presencial	II
				Gestión del talento humano: Procesos de apoyo a la gestión humana: coaching, mentoring, counseling, cultura organizacional					7			
14	UNIDAD DE PLANEAMIENTO Y COOPERACION TECNICA	Jefe, especialista, analista estadístico.	VARIOS	Gestión de planillas, planillas electrónica, T Registro y el PLAME (estadística, informe a la unidad de trabajo, informe al sector público (estadística))	Gestión de Planificación y Procedimientos de Cooperación Técnica	Curso	Formación laboral	CI	7	Aprendizaje	Presencial	III
				cooperación económica local, convenios interinstitucionales, estadística.					7			
15	GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA, SUB GERENCIA DE ESTUDIOS Y PROYECTOS, SUB GERENCIA DE OBRAS, SUB GERENCIA DE SUPERVISION Y LIQUIDACION DE OBRAS	Transversal	VARIOS	Ejecución de obras por administración directa y contrata	Gestión en Infraestructura, Liquidación y supervisión de obras	Curso	Formación laboral	CI	9		Presencial	II
				Registro de mantenimiento de obras.					7			
				Supervisión de obras, manejo y control de la calidad de la obra					8			
				Estructuras con SAP v.17 y/o etapas					8			
				Mediaciones de subsección de materiales, libros y servicios (contabilidad y administración), legislación vigente					8			
				Proyectos menores y maquinaria					7			
Operación y mantenimiento de maquinaria, seguridad y prevención de riesgos (manejo defensivo), Operador de herramientas.	Taller	7	Aprendizaje	Presencial								
16	Gerencia de Desarrollo urbano y territorial, Gerencia de Infraestructura, Gerencia de movilidad y Transporte	Transversal	VARIOS	Gestión de desarrollo urbano sostenible, Reglamento Nacional de edificaciones: agua y saneamiento, edificaciones, Pavimentaciones, asfaltos, carreteras, Manual de MTC	Asesoramiento y Asesoramiento territorial	Curso	Formación laboral	CI	8	Aprendizaje	Presencial	III
				El catastro y su relación con el registro, Procedimiento de calificación registral en el registro de predios, según normatividad vigente, Procedimiento de inscripción de predios, Procedimiento notarial, registral, saneamiento de predios de propiedad estatal, rural y urbano.	Saneamiento físico legal de predios,				8	Desempeño		



17	GERENCIA DE DESARROLLO URBANO Y TERRITORIAL	Transversal	VARIOS	Sistema de información geográfica, cartográfica.	Sistema de información geográfica, cartográfica, planos urbanos	Curso	Formación laboral	CI	8	Diciembre	II	
				Modelación de redes de agua potable rural y urbano	Accés				8	Diciembre		
				Ley de Regulación de habilitaciones urbanas y edificaciones, sus modificaciones y su reglamento	Ley de habilitaciones urbanas y edificaciones				8	Aprendizaje		
18	GERENCIA DE VIABILIDAD Y TRANSPORTE	Transversal	VARIOS	Ley de transporte terrestre, Reglamento Nacional de Tránsito	Gestión de transporte	Curso	Formación laboral	CI	9	Aprendizaje	III	
				Aplicación del procedimiento administrativo de la GTT					9	Diciembre		
19	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO	Transversal	VARIOS	Articulación y redes empresariales.		Curso	Formación laboral		8	Aprendizaje	III	
				Planes de negocios: formulación y evaluación					8	Diciembre		
20	SUB GERENCIA DE LA PROMOCION DEL DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	Transversal	VARIOS	Auditoria de proyectos		Curso	Formación laboral		7	Aprendizaje	III	
				Identificación, formulación e implementación de proyectos de infraestructura para almacenamiento de agua y riego tecnificado					9	Diciembre		
21	SUB GERENCIA DE DESARROLLO RURAL	Transversal	VARIOS	Manejo de Pastos y forrajes Bto andinos	Gestión Pública y Desarrollo económico Local	Curso	Formación laboral	CI	9	Aprendizaje	III	
				Aplicación de la ley de mercados					9	Diciembre		
22	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION, CONTROL	Transversal	VARIOS	Control de calidad y manipulación de alimentos		Curso	Formación laboral		9	Diciembre	III	
				Manipulación de los productos hidrobiológicos					7	Aprendizaje		
23	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION, CONTROL	Transversal	VARIOS	Bienestar animal		Taller	Formación laboral		7	Aprendizaje	III	
				enfermedades zoonóticas					6	Aprendizaje		
				Procesos de fienamiento en metales modernos		Curso			9	Diciembre	III	



24	GERENCIA DE TURISMO, CULTURA Y CENTRO HISTORICO	Gerente, sub gerente, especialista en turismo, promotor turístico, especialista en cultura, promotor de cultura, especialista en patrimonio arquitectónico	VARIOS	<p>Protección y conservación de patrimonio: metodología, modelos de gestión, normatividad, proyectos</p> <p>Legislación cultural, rescate y conservación de vestigios culturales, proyectos culturales.</p> <p>Gestión y conservación de recursos turísticos, proyectos turísticos, puesta en valor de sitios turísticos.</p>	Curso	Gestión de turismo y cultura	Formación laboral	CI	7	Aprendizaje	Presencial	III	
									8	Aprendizaje	Presencial	III	
25	GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL	Gerente, formulador de proyectos sociales, especialista en promoción social	VARIOS	<p>Proyectos de Desarrollo Social</p> <p>Metodología de capacitación para poblaciones rurales</p> <p>Sistema de información para el desarrollo social: encuesta demográfica y de salud familiar, sistema de focalización de hogares, asesoría gerencial, encuestas, información y la competitividad y empleo</p>	Curso	Gestión pública del desarrollo social	Formación laboral	CI	6	Aprendizaje	Presencial	III	
									7	Desempeño			
26	SUBGERENTE DE DESARROLLO HUMANO, Y PROMOCION SOCIAL	Transversal	VARIOS	<p>especialista para la institucionalización del derecho a la protección la población en riesgo social: niños y adolescentes, ancianos, mujeres en riesgo de violencia, discapacitados (articulación con los órganos de línea de la entidad).</p> <p>estrategias de promoción y difusión de derechos humanos.</p>	Curso	Gestión de derechos humanos	Formación laboral	CI	9	Aprendizaje	Presencial	III	
									8	Aprendizaje			
27	SUB GERENCIA DE PARTICIPACION SOCIAL	Sub Gerente, especialista, coordinador, facilitador, reparador, operador	VARIOS	<p>herramientas para mejorar el rol de dirigentes y líderes sociales</p> <p>Manejo informático del sistema mictica y RUBEN DEL VAL YCA</p> <p>medidas mecanismos para el funcionamiento de programas asistenciales de complementación alimentaria, Modalidades del PCA.</p>	Curso	Gestión de participación ciudadana en políticas públicas. Derechos Humanos	Formación laboral	CI	9	Desempeño		III	
									7	Aprendizaje	Presencial		
28	SUB GERENCIA DE EDUCACION, RECREACION Y DEPORTE	Sub Gerente, promotor, técnico, especialista, director, psicólogo, auxiliar	VARIOS	<p>Gestión de proyectos educativos, recreativos y deportivos, marketing en deporte y recreación, gestión pedagógica y proyectos de lectura, talento deportivo</p>	Curso	Gestión de la educación, recreación y deporte	Formación laboral	CI	6	Aprendizaje	Presencial	III	



29	SUBGERENCIA DE SALUD AMBIENTAL	Subgerente, médico general, médico pediatra, nutricionista, enfermera, psicólogo, enfermera.	Proyectos de promoción de salud (Integral), salud preventiva, educación sanitaria y profilaxis local, herramientas y estrategias de promoción a la salud	Gestión de la salud	Curso	Formación laboral	CI	6	Presencial	II	
30	GERENCIA DE DESARROLLO AMBIENTAL	Transversal	Gestión y resolución de conflictos socioambientales	Gestión de la salud ambiental y Recursos Naturales	Curso	Formación laboral	CI	8	Presencial	II	
			Gestión integrada de recursos hídricos					8			
			Normativa sobre ruidos y humos, aguas residuales					8			
			Calidad de alimentos HAMA					7			
			Realización en municipalidades					8			
31	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA	Gerente, especialista en video vigilancia, coordinador, subgerente, operador de video cámara, sereno, vigilante de seguridad patrimonial, asistente técnico	Mercado integral de las residencias sólidas y prestación de limpieza pública en todos sus componentes	Limpieza Pública y Ornitología Ambiental	Formación laboral	CI	8	Presencial	III		
			Operación y mantenimiento de la planta de tratamiento				8				
			Gestión integrada de los recursos naturales para la conservación y uso sostenible de la biodiversidad				8				
			Seguridad patrimonial				9				
			Legislación y normatividad de la seguridad ciudadana				6				
32	DCI	Jefe, abogado, auditor	Planificación, organización y su incidencia en la seguridad ciudadana	Planes de la seguridad ciudadana y patrimonial (instalaciones), planes de protección y prevención	Curso	Formación laboral	CI	6	Presencial	III	
			Operaciones de rescate					7			
			Seguridad electrónica: sistema de alarmas, cámaras					8			
			Gestión de riesgos y desastres					8			
			Control interno					7			
			Control Institucional		Curso	Formación laboral	CI	7	Presencial	IV	



33	Gerencia de Infraestructura, subgerencia de estudios y proyectos, subgerencia de obras, subgerencia de supervisión y liquidación de obras.	Transversal	VARIOS	Topografía avanzada y manejo estación total	Topografía	Curso	Formación laboral	CI	7	Aprendizaje	Presencial	IV
34	Gerencia de Desarrollo Económico, Gerencia de Viabilidad y Transporte	Inspectores	VARIOS	Marco normativo general, función inspectiva, atribuciones, deberes y funciones, facultades legales, Labores inspectivos específicos en materia de tránsito y transporte público, y en materia de alcoholes.	Labores inspectivos en municipios	Curso	Formación laboral	CI	5	Aprendizaje	Presencial	IV
35	Transversal	Ejecutores coactivos	VARIOS	Procedimiento de ejecución coactiva de obligaciones tributarias y no tributarias de los gobiernos locales: plazos, modificación, recursos de ejecución, actualización frente a interposición de medidas cautelares y recursos.	Ejecución coactiva	Taller	Formación laboral	CI	6	Aprendizaje	Presencial	IV
36	Transversal	Transversal	VARIOS	Marco general de la tributación municipal, atribuciones de los gobiernos locales y determinación de la tasa de arbitrios municipales. Barreras burocráticas.	Gestión Tributaria Municipal	Taller	Formación laboral	CI	6	Aprendizaje	Presencial	IV
37	Gerencia de Infraestructura, Gerencia de Desarrollo Urbano y Territorial	Transversal	VARIOS	Autodesk, AutoCAD, Version actual	Dibujo asistido con Auto Cad	Taller	Formación laboral	CI	6	Aprendizaje	Presencial	IV
38	Gerencia de Infraestructura, Gerencia de Desarrollo Urbano y Territorial	Transversal	VARIOS	(SIC, , arigis y MS Project	Manejo de paquetes de ingeniería	Taller	Formación laboral	CI	7	Aprendizaje	Presencial	IV
39	Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Oficina de programación e inversión, oficina general de promoción de inversión privada, Procuraduría Publ, Oficina de Asesoría Jurídica	Transversal	VARIOS	Consenso arbitral y materia arbitral, Ley de arbitraje, Ley de arbitraje en contratación pública, causas de recusación, responsabilidad civil y penal, Estructura del proceso según la ley de arbitraje.	Arbitraje	Taller	Formación laboral	CI	7	Aprendizaje	Presencial	IV





40	Gerencia de Infraestructura, subgerencia de obras, subgerencia de operación y liquidación de obras	Transversal	VARIOS	Resiliente de obras públicas, Cuentas de inversión, contrato de plaza, Adicionales, Liquidación, Arbitraje	Resiliente de obras públicas	Taller	Formación laboral	CI	7	Aprendizaje	Presencial	IV	
41	Gerencia de Desarrollo urbano y territorial, Gerencia de infraestructura, Gerencia de movilidad y Transporte	Transversal	VARIOS	Actualización en Procedimiento Administrativo Sancionador	Procedimiento Administrativo Sancionador	Curso	Formación laboral	CI	6	Aprendizaje	Presencial	IV	
42	Gerencia de Seguridad Ciudadana, Sub Gerencia de Fiscalización, comis y policía municipal	Trabajadores de Gerencia de Seguridad Ciudadana y Policía Municipal	VARIOS	Procedimientos operativos de intervención y derecho penal	Procedimientos operativos de intervención y derecho penal	Curso	Formación laboral	CI	7	Aprendizaje	Presencial	III	
43	Procuraduría Pública Municipal, Oficina General de asesoría Jurídica, Alcaldía, Oficina General de Recursos Humanos	Procurador público, procurador público adjunto, abogado defensor, asesor, analista legal, Abogado de procesos disciplinarios	VARIOS	Interposición, argumentación y Redacción jurídica, Informe legatos y medios de impugnación	Argumentación y Redacción jurídica	Taller	Formación laboral	CI	6	Aprendizaje	Presencial	IV	
44	TRANSVERSAL	Secretarías, asistencias administrativas, técnicos administrativos	VARIOS	Archivos, redacción administrativa, trámite documentario	Trámite documentario	Taller	Formación laboral	CI	5	Aprendizaje	Presencial	IV	
45	TRANSVERSAL	Transversal	VARIOS	SIGAWEB, SAAS (diferentes módulos)	Sistemas de Administración	Taller	Formación laboral	CI	7	Aprendizaje	Presencial	IV	
46	Oficina de Recursos Humanos, Unidad de Remuneraciones, Bienestar y Salud Ocupacional, Unidad de Planificación y Desarrollo de Personas	Transversal	VARIOS	Liquidación de beneficios y normatividad sobre asistencia, contratación de personal	Gestión de la contratación y Administración de Personal	Taller	Formación laboral	CI	6	Aprendizaje	Presencial	IV	



47	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, Unidad de Programación e inversión, unidad de pre inversión, inversión, formulador de proyectos	Directo, jefe, gestor de procesos, especialista en finanzas, técnico en finanzas, evaluador de estudios de pre inversión, formulador de proyectos	VARIOS	Finanzas públicas y presupuesto público, Presupuesto Participativo, Programa Multianual, Presupuesto participativo, gastos públicos (fondo de gasto)	Planeamiento Estratégico y Presupuesto Público	Programa de especialización	Formación laboral	CI	8	Aprendizaje	Presencial	IV
48	Procuraduría Pública Municipal, Oficina General de asesoría Jurídica, Alcaldía, Oficina General de Recursos Humanos	Procurador municipal, procurador adjunto, analista legal, abogado, asesor	VARIOS	Derecho laboral, individual y colectivo	Derecho laboral	Curso	Formación laboral	CI	7	Aprendizaje	Presencial	IV
49	Procuraduría Pública Municipal, Oficina General de asesoría Jurídica, Alcaldía, Oficina General de Recursos Humanos	Procurador municipal, procurador adjunto, analista legal, abogado, asesor	VARIOS	Derecho administrativo	Derecho Administrativo	Curso	Formación laboral	CI	7	Aprendizaje	Presencial	IV
50	Oficina General de Administración, Unidad de Logística y Servicios generales, Oficina de Asesoría Jurídica, Procuraduría Pública Municipal, Oficina General de RRHH, Gerencia Municipal, Alcaldía.	Transversal	VARIOS	Formulación y requerimientos mínimos de contrataciones y adquisiciones. Elaboración de los diferentes tipos de contratos de obras. Elaboración de bases para procedimientos de selección, evaluación y factores de calificación. Plan Anual de Contrataciones	Lección de Contrataciones con el Estado	Programa de especialización	Formación laboral	B	8	Aprendizaje	Presencial	II
51	Gerencia Municipal, Alcaldía, Oficina General de Promoción de la inversión Privada, Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, Gerencia de Infraestructura, Oficina de administración.	Transversal	VARIOS	Programación multianual de inversión pública, cierre de brecha de infraestructura, proceso de formulación, evaluación y funcionamiento, unidad formuladora, participación del MEF, transparencia e información (SIAT, SSAFE, INFOBRAS)	Sistema Nacional de Programación Multianual de Inversión (DN.1252) Inversa. Fe	Programa de especialización	Formación laboral	B	8	Aprendizaje	Presencial	II



52	Transversal	Transversal	VARIOS	Vision, mision y estilos de liderazgo transformador, liderar personas, liderar grupos, enseñanzas comunicacionales.	Desarrollo de competencias directivas para mejorar la Gestion Publica	Curso	Formacion laboral	D	6	Aprendizaje	Presencial	IV
53	Oficina General de Gestion de Recursos Humanos, Unidad de Planificacion y desarrollo de Personas, Unidad de Remuneracion, Bienestar y Salud Ocupacional, Unidad de Modernizacion Institucional, Alcaldia, Organos de alta Direccion y de Linea	Transversal	VARIOS	Reforma del Servicio Civil, Ley 30057 Disposiciones del Servicio Civil, Proceso de incorporacion al Servicio Civil, Aspectos de Gestion MPP, CTE, Nueva organizacion de servidores civiles, Aspectos procesales: reincorporacion por mandado judicial o administrativo, derechos colectivos, Suspension de la relacion laboral, Extincion de la relacion laboral, Regimen y proceso disciplinario, De la seguridad social, Procedimientos administrativos.	Gestion del Servicio Civil	Programa de especializacion	Formacion laboral	D	7	Aprendizaje	Presencial	IV
54	Transversal	Gerentes, Subgerentes, Directores, Jefes de Unidad	VARIOS	Coder en terminos eticos, Principios de la conducta, un modelo de crecimiento etico, construccion de una cultura etica en la administracion, la etica y el rol del directivo.	Comportamiento etico como fundamento para el crecimiento directivo.	Curso	Formacion laboral	CI	6	Aprendizaje	Presencial	IV
55	Alcaldia, Gerencia Municipal, Unidad de Modernizacion de la Gestion Institucional, OGGRRRH.	Transversal	VARIOS	Gestion por procesos y simplificacion administrativa	Sistema de modernizacion de la Gestion Publica	Curso	Formacion laboral	D	7	Aprendizaje	Presencial	IV
56	Transversal	Notificaciones	VARIOS	Aplicacion de procedimientos en temas de notificacion	Procedimientos de notificacion	Curso	Formacion laboral	CI	6	Aprendizaje	Presencial	IV
57	TRANSVERSAL	Gerentes, Sub gerentes, Directores, Jefes de Unidad,	VARIOS	Inteligencia emocional, Tecnicas para resolver conflictos, evaluacion de riesgos, resolucion de conflictos en el ejercicio de la funcion directiva	Gestion de equipos y resolucion de conflictos	Taller	Formacion laboral	CI	6	Aprendizaje	Presencial	IV
58	TRANSVERSAL	Gerentes, Sub gerentes, Directores, Jefes de Unidad,	VARIOS	Metodos cuantitativos para la identificacion de las expectativas de los usuarios.	Análisis de la demanda y satisfaccion del usuario	Taller	Formacion laboral	CI	6	Aprendizaje	Presencial	IV



59	Organos de Alta Direccion, Apoyo y linea	Gerentes, Sub Gerentes, Jefes de Unidad, especialistas	VARIOS	Gestion por resultados articulada a los sistemas de gestion publica. Presupuesto publico, procesos y tecnicas presupuestales, Gestion publica por resultados, presupuesto por resultados	Gestion Publica por Resultados	Curso	Formacion laboral	CI	7	Aprendizaje	Provincial	IV	
61	TRANSVERSAL	Transversal	VARIOS	Tolerancia al estrés	Tolerancia al estrés	Taller	Formacion laboral	CI	6	Aprendizaje	Provincial	IV	
62	TRANSVERSAL	Transversal	VARIOS	Informatica basica, word, excel, power point	TICS	Taller	Formacion laboral	CI	5	Aprendizaje	Provincial	IV	
63	Organos de Alta Direccion, Apoyo y linea	Gerentes, Sub Gerentes, Jefes de Unidad, especialistas	VARIOS	Implementacion de politicas sobre personas con discapacidad. Areas de cobertura: laboral, salud y accesibilidad.	Gestion de proyectos de inclusion social en discapacidad	Curso	Formacion laboral	CI	7	Aprendizaje	Provincial	IV	



## DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRES Y APELLIDOS	BRECHA O NECESIDAD DE CAPACITACION	ACCION DE CAPACITACION PRELIMINAR	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACION	CODIGO DE PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													COSTOS DIRECTOS	COSTOS INDIRECTOS
1	Procuraduría Pública, Alcaldía, Gerencia Municipal, Gerentes y Sub gerentes, Oficina de Asesoría Jurídica, Oficina de RRHH	Transversal	VARIOS	Concepto de funcionario público o servidor público, bien jurídico, tipos penales, aplicación de la omisión impropia, criterios de imputación objetiva, autoria y participación. Aspectos problemáticos	Delitos contra la administración pública	Curso	Formación laboral	C1	7	Aprendizaje	Presencial	IV		
2	Turismo y Cultura, Procuraduría Municipal	Transversal	VARIOS	Aplicación y procedimiento del Art. 65 de la ley 30230	Ley 30230	Curso	Formación laboral	C1	6	Aprendaje	Presencial	IV		
3	Procuraduría Pública, Alcaldía, Oficina de Asesoría Jurídica, Oficina de RRHH	Transversal	VARIOS	Actualización en derecho civil: responsabilidad contractual, extracontractual y derechos reales	Derecho Civil	Curso	Formación laboral	C1	6	Aprendaje	Presencial	IV		
4	Procuraduría Municipal, Oficina de Asesoría Jurídica	Procurador público, procurador adjunto, abogado defensor, asesor	VARIOS	Nueva ley de expropiaciones	Ley de expropiaciones	Curso	Formación laboral	C1	7	Aprendaje	Presencial	IV		
5	Alcaldía, Gerente Municipal, Gerentes de órganos de apoyo y de línea	Transversal	VARIOS	Derecho de la competencia, consumidor, barreras burocráticas en el proceso contencioso administrativo	derecho de la competencia	Curso	Formación laboral	C1	6	Aprendaje	Presencial	IV		
6	Oficina de Secretaría General.	Secretario General, Asesor de Normas Municipales, Técnico administrativo.	VARIOS	Reglamento interno de concejo, sesiones de concejo	Asistencia Administrativa de Alcaldía	Curso	Formación laboral	C1	7	Aprendaje	Presencial	IV		
			VARIOS	Elaboración de normas municipales y legislación municipal					7	Aprendaje				
7	Gerencia Municipal, Alcaldía, Oficina General de Promoción a la Inversión Privada, unidad de programación e inversión	Transversal	VARIOS	Asociaciones públicas privadas, obras por impuestos (aspecto técnico legal)	Promoción de la inversión privada	Curso	Formación laboral	C1	7	Aprendaje	Presencial	II		
		Director, Jefe, Comunicador social, técnico en comunicaciones, técnico en diseño		Redacción periodística y mercado técnico					6					
				Edición de videos, fotografía					4					

8	Oficina General de Comunicaciones y relaciones institucionales	grafico, tecnico en edicion, audio y video, tecnico en redes sociales, camarografo, especialista en protocolo, tecnico en protocolo, operador de equipos	VARIOS	redes sociales, desarrolladores aplicativos Difusion periodostica y publicitaria (After Effect) Protocolo de eventos y manejo de crisis institucional Manejo de equipos de sonidos profesionales	Gestion de comunicaciones y Relaciones Institucionales	Taller	Formacion laboral	C1	5 5 4 4	Aprendaje	Presencial	IV		
9	Alcaldia, Gerente Municipal, Gerentes de organos de apoyo y de linea	Transversal	VARIOS	Marco legal organizacional y administrativo de la Gestion Municipal en el Peru Planeamiento para el desarrollo local y municipal Gestion Municipal de los servicios publicos y de los programas sociales La gestion municipal de los proyectos de inversion publica	Direccion Estrategica Municipal	Programa de especializacion	Formacion laboral	C1	7 7 7 7	Aprendaje	Presencial	III		
10	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION	Transversal	VARIOS	Legislacion sobre bienes muebles e inmuebles de propiedad estatal, Sistema de informacion nacional de bienes estatales SINABIP. Altas y bajas, inventario mobiliario anual. SIMI version 3.5. Saneamiento Fisico legal de bienes inmuebles Normas internacionales de contabilidad para el sector publico Contabilidad financiera y presupuestaria Registro de compras y ventas, según dispositivos SUNAT, libros electronicos Tributacion e impuestos a nivel de gobierno local Tratamiento contable de obras no liquidadas	Gestion de la propiedad Estatal. Control Patrimonial. Gestion de Tesoreria y endeudamiento publico Gestion de contabilidad	Programa de especializacion	Formacion laboral	C1	7 7 7 7 7	Aprendizaje	Presencial	II		
11	Unidad de informatica y sistemas (OGA)	Jefe, operador de internet, especialista de informatica, analista de sistema PAD, programador de sistema PAD, especialista de informatica, administrador de RED interna y externa.	VARIOS	Programacion, desarrollo de aplicaciones con software libre: Moviles, analisis, diseño, implementacion de aplicaciones WEB y Moviles. Redes, herramientas de desarrollo de sistemas. Sistemas operativos de equipamiento de RED, Nuevas soluciones Net Working Reparacion y mantenimiento de impresoras, copadoras y plotter	Sistemas informaticos en la Gestion Publica-Gobierno electronico Mantenimiento de equipos	Curso	Formacion laboral	C1	7 7 7 5	Aprendizaje	Presencial	III		

12	Oficina General de Administración, Centro de Atención al Ciudadano, jefes de unidad, subgerentes	Transversal	VARIOS	Canales y protocolo de atención al ciudadano	Orientación y atención al ciudadano	Curso	Formación laboral	C1	7	Desempeño	Presencial	III			
				Modelo integral de información y atención al ciudadano					7						
				Normativas de transparencia y acceso a la información pública					7						
13	OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Tranversal	VARIOS	Gestión del rendimiento	Gestión de Recursos Humanos (subsistemas)	Programa de especialización	Formación laboral	C1	8	Aprendizaje	Presencial	II			
				Indicadores de gestión, cuadro de mando integral					7						
				Gestión del talento Humano: Procesos de apoyo a la gestión humana: coaching, mentoring, counseling, cultura organizacional					7						
				Gestión de planillas, planillas electrónica, T Registro y el PLAME (casuística), impuesto a la renta de trabajo en el sector público (casuística)					7						
14	UNIDAD DE PLANEAMIENTO Y COOPERACIÓN TÉCNICA	Jefe, especialista, analista estadístico.	VARIOS	cooperación técnica para el desarrollo económico local, convenios interinstitucionales, estadística.	Gestión de Planificación y Procedimientos de Cooperación Técnica	Curso	Formación laboral	C1	7	Aprendizaje	Presencial	III			
15	GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA, SUB GERENCIA DE ESTUDIOS Y PROYECTOS, SUB GERENCIA DE OBRAS, SUB GERENCIA DE SUPERVISIÓN Y LIQUIDACIÓN DE OBRAS	Transversal	VARIOS	Ejecución de obras por administración directa y contrata	Gestión en Infraestructura. Liquidación y supervisión de obras	Curso	Formación laboral	C1	9	Desempeño	Presencial	II			
				Registro de mantenimiento de obras					7						
				Supervisión de obras, manejo y control de la calidad de la obra	Estudios y proyectos	Curso	Formación laboral		8				Presencial		
				Estructuras con SAP v.17 y/o etapas					8						
				Modalidades de subvención de materiales, bienes y servicios (contabilidad y administración), legislación vigente	Proyectos menores y maquinaria	Curso	Formación laboral		8				Presencial		
				metrados costos, presupuesto, cálculo de flete.					7				Presencial		
				Operación y mantenimiento de maquinaria, seguridad y prevención de riesgos (manejo defensivo). Operador de herramientas.					Taller					7	Aprendizaje

16	Gerencia de Desarrollo urbano y territorial, Gerencia de infraestructura, Gerencia de viabilidad y Transporte	Transversal	VARIOS	Gestion de desarrollo urbano sostenible. Reglamento Nacional de edificaciones: agua y saneamiento, edificaciones, Pavimentaciones, asfálticos, carreteras, Manual de MTC	Acondicionamiento y Ordenamiento territorial	Curso	Formacion laboral	C1	8	Aprendizaje	Presencial	III		
17	GERENCIA DE DESARROLLO URBANO Y TERRITORIAL	Transversal	VARIOS	El catastro y su relacion con el registro. Procedimiento de calificacion registral en el registro de predios, según normatividad vigenete. Procedimiento de saneamiento catastral. Procedimeitno notarial, registral. saneamiento de predios de propiedad estatal, rural y urbano.	Saneamiento fisico legal de predios,	Curso	Formacion laboral	C1	8	Desempeño	Presencial	II		
				Sistema de informacion geografica, cartografica.	Sistema de informacion geografica, cartografica, planes urbanos				8	Desempeño				
				Modelacion de redes de agua potable rural y urbano	ArcGis				8	Desempeño				
				Ley de Regulacion de habilitaciones urbanas y edificaciones, sus modificatorias y su regulamiento	Ley de habilitaciones Urbanas y edificaciones				8	Aprendizaje				
18	GERENCIA DE VIABILIDAD Y TRANSPORTE	Transversal	VARIOS	Ley de transporte terrestre, Reglamento Nacional de Transito-Infracciones	Gestion de transporte	Curso	Formacion laboral	C1	9	Aprendizaje	Presencial	III		
				Aplicación del procedimiento administrativo de la GVT					9	Desempeño				
				Procedimiento Admnsitrativo General					9	Aprendizaje				
19	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO	Transversal		Articulacion y redes empresariales.		Curso	Formacion laboral		8	Aprendizaje	Presencial	III		
20	SUB GERENCIA DE LA PROMOCION DEL DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	Transversal		Planes de negocios: formulacion y evaluacion		Curso	Formacion laboral		8	Desempeño	Presencial	III		
				Auditoria de proyectos					7	Aprendizaje			III	



21	SUB GERENCIA DE DESARROLLO RURAL	Transversal	VARIOS	Identificación, formulación e implementación de proyectos de infraestructura para almacenamiento de agua y riego tecnificado	Gestión Pública y Desarrollo económico Local	Curso	Formación laboral	C1	9	Desempeño	Presencial	III			
22				Manejo de Pastos y forrajes alto andinos		9	Aprendizaje		III						
23	SUBGERENCIA DE FISCALIZACIÓN, CONTROL	Transversal	VARIOS	Aplicación de la ley de mercados	Gestión Pública y Desarrollo económico Local	Taller	Formación laboral	C1	9	Desempeño	Presencial	III			
				Control de calidad y manipulación de alimentos					9	Desempeño		III			
				Manipulación de los productos hidrobiológicos					7	Aprendizaje		III			
				Bienestar animal					7	Aprendizaje		III			
				enfermedades zoonóticas					6	Aprendizaje		III			
				Procesos de faenamiento en mataderos modernos					9	Desempeño		III			
24	GERENCIA DE TURISMO, CULTURA Y CENTRO HISTÓRICO	Gerente, sub gerente, especialista en turismo, promotor turístico, especialista en cultura, promotor de cultura, especialista en patrimonio arquitectónico	VARIOS	Protección y conservación de patrimonio: metodología, modelos de gestión, normatividad, proyectos	Gestión de turismo y cultura	Curso	Formación laboral	C1	7	Aprendizaje	Presencial	III			
				Legislación cultural, rescate y conservación de tradiciones culturales asociadas a la identidad cultural, proyectos culturales.		Curso	Formación laboral		8	Aprendizaje		Presencial	III		
				Gestión y conservación de recursos turísticos, proyectos turísticos, puesta en valor de sitios turísticos.		Curso	Formación laboral		9	Aprendizaje		Presencial	III		
25	GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL	Gerente, formulador de proyectos sociales, especialista en promoción social	VARIOS	Proyectos de Desarrollo Social	Gestión pública del desarrollo social	Curso	Formación laboral	C1	6	Aprendizaje	Presencial	III			
				Metodología de capacitación para poblaciones rurales					7	Desempeño					
				Sistema de información para el desarrollo social: encuesta demográfica y de salud familiar, sistema de focalización de hogares, sistemas georeferenciados, información para la competitividad y empleo					5	Aprendizaje			Presencial		

26	SUBGERENTE DE DESARROLLO HUMANO, Y PROMOCION SOCIAL	Transversal		estrategias para la institucionalizacion del derecho a la proteccion la poblacion en riesgo social: niños y adolescentes, ancianos, mujeres en riesgo de violencia, discapacitados (articulacion con los organos de linea de la entidad)		Curso	Formacion laboral	C1	9	Aprendizaje	Presencial	III		
				estrategias de promocion y difusion de derechos humanos.					8	Aprendizaje				
27	SUB GERENCIA DE PARTICIPACION SOCIAL	Sub Gerente, especialista, coordinador, facilitador, repartidor, operador	VARIOS	herramientas para mejorar el rol de dirigentes y lideres sociales	Gestion de participacion ciudadana en politicas publicas. Derechos Humanos	Curso	Formacion laboral	C1	9	Desempeño	Presencial	III		
				Manejo informatico del sistema mochica y RUBEN del PVL YCA					7	Aprendizaje				
				medidas y mecanismos para el funcionamiento de programas asistenciales de complementacion alimentaria. Modalidades del PCA.					6	Aprendizaje				
28	SUB GERENCIA DE EDUCACION, RECREACION Y DEPORTE	Sub Gerente promotor, tecnico, especialista, director, psicologo, auxiliar		Gestion de proyectos educativos, recreativos y deportivos; marketing en deporte y recreacion, gestion pedagogica y proyectos de lectura; talentos deportivos	Gestion de la educacion, recreacion y deporte	Curso	Formacion laboral	C1	6	Aprendizaje	Presencial	III		
29	SUBGERENCIA DE SALUD	Subgerente, medico general, medico pediatra, nutricionista, enfermera, psicologo, obstetriz.		Proyectos de promocion de salud integral; salud preventiva, educacion sanitaria y profilaxis local; herramientas y estrategias de promocion a la salud	Gestion de la salud	Curso	Formacion laboral	C1	6	Aprendizaje	Presencial	II		
30	GERENCIA DE DESARROLLO AMBIENTAL	Transversal	VARIOS	Gestion y resolucion de conflictos socioambientales					8	Aprendizaje				
				Gestion integrada de recursos hidricos					8	Aprendizaje				
				Normativa sobre ruidos y humos, aguas residuales	D5. Gestion ambiental y Recursos Naturales	Curso	Formacion laboral	C1	8	Aprendizaje	Presencial			
				calidad de alimentos HASA					7	Aprendizaje				
				fiscalizacion en municipalidades					8	Aprendizaje		II		
				Manejo integral de los residuos solidos y prestacion de limpieza publica en todos sus componentes	Limpieza Publica y		Formacion		8	Aprendizaje				

				operación y mantenimiento de la planta de tratamiento Gestion integrada de los recursos naturales para la conservación y uso sostenible de la biodiversidad	Empresa Forestal y Ornato Ambiental		Formación laboral	C1	8	Desempeño	Presencial		
									8	Aprendizaje			
31	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA	Gerente, especialista en video vigilancia, coordinador, capacitador, subgerente, operador de video camara, sereno, vigilante de seguridad patrimonial, asistente tecnico	VARIOS	Seguridad patrimonial Legislacion y normatividad de la seguridad ciudadana Criminalidad organizada y su incidencia en la seguridad ciudadana liderazgo responsable para la excelencia en seguridad	Planeamiento y gestion de la seguridad ciudadana y patrimonial (instalaciones): planes de proteccion y prevencion	Curso	Formacion laboral	C1	8	Aprendizaje	Presencial	III	
				Operaciones de rescate					6	Aprendizaje		III	
				Seguridad electronica:sistema de alarmas, camaras					6	Aprendizaje		III	
				Gestion de riesgos y desastres					7	Aprendizaje		III	
									7	Aprendizaje		III	
									8	Aprendizaje		III	
									8	Aprendizaje		III	
32	OCI	Jefe, abogado, auditor	VARIOS	Control Interno	Control Institucional	Curso	Formacion laboral	C1	7	Aprendizaje	Presencial	IV	
33	Gerencia de Infraestructura, subgerencia de estudios y proyectos, subgerencia de obras, subgerencia de supervision y liquidacion de obras	Transversal	VARIOS	Topografia avanzada y manejo estacion total	Topografia	Curso	Formacion laboral	C1	7	Aprendizaje	Presencial	IV	
34	Gerencia de Desarrollo Economico, Gerencia de viabilidad y Transporte	Inspectores	VARIOS	Marco normativo general, funcion normativa del municipio: ordenanzas municipales. Roles y funciones, facultades legales. Labores inspectivas especificas en materia de transito y transporte publico, y en materia de alcoholes.	Labores inspectivas en municipios	Curso	Formacion laboral	C1	5	Aprendizaje	Presencial	IV	

35	Transversal	Ejecutores coactivos	VARIOS	Procedimiento de ejecucion coactiva de obligaciones tributarias y no tributarias de los gobiernos locales: plazos, notificacion, requisitos de ejecutor coactivo, actuacion frente a interposicion de medidas cautelares y recursos.	Ejecucion coactiva	Taller	Formacion laboral	C1	6	Aprendizaje	Presencial	IV		
36	Transversal	Transversal	VARIOS	Marco general de la tributacion municipal. Potestad tributaria de gobiernos locales y determinacion de la tasa de arbitrios municipales. Barreras burocraticas.	Gestion Tributaria Municipal	Taller	Formacion laboral	C1	6	Aprendizaje	Presencial	IV		
37	Gerencia de infraestructura, Gerencia de Desarrollo Urbano y Territorial	Transversal	VARIOS	Autodesk-Autocad Version actual	Dibujo asistido con Auto Cad	Taller	Formacion laboral	C1	6	Aprendizaje	Presencial	IV		
38	Gerencia de infraestructura, Gerencia de Desarrollo Urbano y Territorial	Transversal	VARIOS	(S10, , arg-gis y MS Project	Manejo de paquetes de ingenieria	Taller	Formacion laboral	C1	7	Aprendizaje	Presencial	IV		
39	Oficina de Planeamiento y Presupuesto, unidad de programacion e inversion, unidad de preinversion, oficina general de promocion de inversion privada, Procuraduria Publ, Oficina de Asesoría Jurídica	Transversal	VARIOS	Convenio arbitral y materia arbitrable en la ley de contrataciones. Tipo y modalidad de arbitraje en contratacion publica; causales de recusacion, responsabilidad civil y penal. Estructura del proceso según la ley de arbitraje.	Arbitraje	Taller	Formacion laboral	C1	7	Aprendizaje	Presencial	IV		
40	Gerencia de Infraestructura, subgerencia de obras, subgerencia de supervision y liquidacion de obras	Transversal	VARIOS	Residente de obras publica: Cuaderno de obra, ampliacion de plazo. Adicionales, Liquidacion. Arbitraje	Residente de obras opublicas	Taller	Formacion laboral	C1	7	Aprendizaje	Presencial	IV		
41	Gerencia de Desarrollo urbano y territorial, Gerencia de infraestructura, Gerencia de viabilidad y Transporte	Transversal	VARIOS	Actualizacion en Procedimiento Administrativo Sancionador	Procedimiento Administrativo sancionador	Curso	Formacion laboral	C1	6	Aprendizaje	Presencial	IV		

42	Gerencia de Seguridad ciudadana, Sub Gerencia de Fiscalizacion, control y policia municipal	Trabajadores de Gerencia de Seguridad Ciudadana y Policia Municipal	VARIOS	Procedimientos operativos de intervencion y derecho penal	Procedimientos operativos de intervencion y derecho penal	Curso	Formacion laboral	C1	7	Aprendizaje	Presencial	III		
43	Procuraduria Publica Municipal, Oficina General de asesoria Juridica, Alcaldia, Oficina General de Recursos Humanos	Procurador publico, procurador publico adjunto, abogado defensor, asesor, analista legal. Abogado de procesos disciplinarios	VARIOS	Interpretacion, argumentacion y Redaccion juridica, informes legales y medios de impugnacion	Argumentacion y Redaccion juridica	Taller	Formacion laboral	C1	6	Aprendizaje	Presencial	IV		
44	TRANSVERSAL	Secretarias, asistentes administrativos, tecnicos administrativos.	VARIOS	Archivistica, redaccion administrativa, tramite documntario	Tramite documentario.	Taller	Formacion laboral	C1	5	Aprendizaje	Presencial	IV		
45	TRANSVERSAL	Transversal	VARIOS	SIGA WEB, SIAF (diferentes modulos)	Sistemas de Administracion	Taller	Formacion laboral	C1	7	Aprendizaje	Presencial	IV		
46	Oficina de Recursos Humanos, Unidad de Remuneraciones, Bienestar y Salud Ocupacional, Unidad de Planificacion y Desarrollo de Personas	Transversal	VARIOS	Liquidacion de beneficios y normatividad sobre asistencia, rotacion de personal	Gestion de la compensacion y Administracion de Personal	Taller	Formacion laboral	C1	6	Aprendizaje	Presencial	IV		

47	Oficina General de Planeamiento y presupuesto, Unidad de Presupuesto, Unidad de Programación e inversión, unidad de pre inversión,	Directro, Jefe, gestor de procesos, especialista en finanzas, tecnico en finanzas, evaluador de estudios de pre inversion, formulador de proyectos	VARIOS	Finanzas publicas y presupuesto publico, Sistema Nacional de Presupuesto, Presupuesto por resultados, programa Multianual, Presupuesto participativo, gastos publicos (ciclo de gasto)	Planeamiento Estrategico y Presupuesto Publico	Programa de especializacion	Formacion laboral	C1	8	Aprendizaje	Presencial	IV		
48	Procuraduria Publica Municipal, Oficina General de asesoria Juridica, Alcaldia, Oficina General de Recursos Humanos	Procurador municipal, procurador adjunto, analista legal, abogado, asesor	VARIOS	Derecho laboral: individual y colectivo	Derecho laborar	Curso	Formacion laboral	C1	7	Aprendizaje	Presencial	IV		
49	Procuraduria Publica Municipal, Oficina General de asesoria Juridica, Alcaldia, Oficina General de Recursos Humanos	Procurador municipal, procurador adjunto, analista legal, abogado, asesor	VARIOS	Derecho administrativo	Derecho Administrativo	Curso	Formacion laboral	C1	7	Aprendizaje	Presencial	IV		
50	Oficina General de Administracion, Unidad de Logistica y Servicios generales, Oficina de Asesoria Juridica, Procuraduria Publica Municipal, Oficina General de RRHH, Gerencia Municipal, Alcaldia.	Transversal	VARIOS	Formulacion y requerimientos minimos de contrataciones y adquisiciones. Elaboracion de los diferentes tipos de contratos de seleccion, Constatos de consultoria de obra. Elaboracion de bases para procedimientos de selección, calificación y factores de evaluación. Plan Anual de Contrataciones	Ley de Contrataciones con el Esatdo	Programa de especializacion	Formacion laboral	B	8	Aprendizaje	Presencial	II		

51	Gerencia Municipal, Alcaldía, Oficina General de Promoción de la inversión Privada, Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, Gerencia de Infraestructura, Oficina General de administración.	Transversal	VARIOS	Programación multianual de inversiones con énfasis en el cierre de brechas de infraestructura; procesos de formulación, evaluación y funcionamiento; unidad formuladora, participación del MEF, transparencia e información (SIAF, SEACE, INFOBRAS)	Sistema Nacional de Programación Multianual de Inversiones (DL 1252) Invierte. Pe	Programa de especialización	Formación laboral	B	8	Aprendizaje	Presencial	II		
52	Transversal	Transversal	VARIOS	Vision, misión y estilos de liderazgo, liderazgo transformador, liderar personas, liderar grupos, enseñanzas comunicacionales.	Desarrollo de competencias directivas para mejorar la Gestión Pública	Curso	Formación laboral	D	6	Aprendizaje	Presencial	IV		
53	Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, Unidad de Planificación y desarrollo de Personas, Unidad de Remuneración, Bienestar y Salud Ocupacional, Unidad de Modernización de la Gestión Institucional, Alcaldía, Organos de alta Dirección y de Línea	Transversal	VARIOS	Reforma del Servicio Civil, Ley 30057. Organización del Servicio Civil. Procesos de Incorporación al Servicio Civil. Aspectos de Gestión MPP, CPE. Nueva organización de servidores civiles. Aspectos procesales: reincorporación por mandato judicial o administrativo. derechos colectivos. Suspensión de la relación laboral. Extinción de la relación laboral. Régimen y proceso disciplinario. De la secretaría técnica. Autoridades del procedimiento administrativo.	Gestión del Servicio Civil	Programa de especialización	Formación laboral	D	7	Aprendizaje	Presencial	IV		
54	Transversal	Gerentes, subgerentes, Directores, Jefes de Unidad	VARIOS	Creer en términos éticos, Principios, valores y virtudes, un modelo de crecimiento ético, construcción de una cultura ética en la administración, la ética y el rol del directivo.	Comportamiento ético como fundamento para el crecimiento directivo.	Curso	Formación laboral	C1	6	Aprendizaje	Presencial	IV		

55	Alcaldia, Gerencia Municipal, Unidad de Modernizacion de la Gestion Institucional, OGGRRHH.	Transversal	VARIOS	Gestion por procesos y simplificacion administrativa	Sistema de modernizacion de la Gestion Publica	Curso	Formacion laboral	D	7	Aprendizaje	Presencial	IV		
56	Transversal	Notificadores	VARIOS	Aplicación de procedimiento en temas de no tificacion	Procedimientos de notificacion	Curso	Formacion laboral	C1	6	Aprendizaje	Presencial	IV		
57	TRANSVERSAL	Gerentes, Sub gerentes, Directores, jefes de Unidad,	VARIOS	Inteligencia emocional, tecnicas para mejorar la efectividad de los equipos de trabajo, resolucio de conflictos en el ejercicio de la funcion directiva	Gestion de equipos y resolucio de conflictos	Taller	Formacion laboral	C1	6	Aprendizaje	Presencial	IV		
58	TRANSVERSAL	Gerentes, Sub gerentes, Directores, jefes de Unidad,	VARIOS	Metodos cuantitativos para la identificacion de las expectativas de los usuarios.	Analisi de la demanda y satisfaccio del usuario	Taller	Formacion laboral	C1	6	Aprendizaje	Presencial	IV		
59	Organos de Alta Direccion, Apoyo y linea	Gerentes, Sub gerentes, Directores, jefes de Unidad, especialistas	VARIOS	Gestion por resultados articulados a los sistemas de gestion publica. Presupuesto publico, porcesos y tecnicas presupuestales, Gestion publica por resultados, presupuesto por resultados	IGestion Publica por Resultados	Curso	Formacion laboral	C1	7	Aprendizaje	Presencial	IV		
61	TRANSVERSAL	Transversal	VARIOS	Tolerancia al estrés	Tolerancia al estrés	Taller	Formacion laboral	C1	6	Aprendizaje	Presencial	IV		
62	TRANSVERSAL	Transversal	VARIOS	Informatica basica: word, excel, power point	TICS	Taller	Formacion laboral	C1	5	Aprendizaje	Presencial	IV		
63	Organos de Alta Direccion, Apoyo y linea	Gerentes, Sub gerentes, Directores, jefes de Unidad, especialistas	VARIOS	implementacion de politicas sobre personas con discapacidad. Areas de cobertura: laboral, salud y accesibilidad.	Gestion de proyectos de inclusion social en discapacidad	Curso	Formacion laboral	C1	7	Aprendizaje	Presencial	IV		





6	Oficina General de Comunicaciones y relaciones institucionales	Comunicador social, tecnico en comunicaciones, tecnico en diseño grafico, tecnico en edicion, audio y video, tecnico en redes sociales, camarografo, especialista en protocolo, tecnico en protocolo, operador de equipos electronicos.	12	Taller	B. Gestion Institucional	B4. Comunicaciones	<p>redes sociales, desarrolladores aplicativos</p> <p>Difusion periodostica y publicitaria (After Efect)</p> <p>Protocolo de eventos y manejo de crisis institucional</p> <p>Manejo de equipos de sonidos profesionales</p>	Formacion laboral	C1	Reaccion, aprendizaje	Presencial	Interna	12	IV		
7	Alcaldia, Gerente Municipal, Gerentes de organos de apoyo y de linea	Transversal	40	Curso	I. Direccion Institucional	I.2. Direccion estrategica	Direccion Estrategica Municipal: palmificacion estrategica, servicios publicos y programas sociales, legislacion y proyectos de inversion	Formacion laboral	C1	Reaccion, aprendizaje	Presencial	Interna	12	III		
8	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION	Transversal	30	Curso	A. Planeamiento y Gestion del Gasto B. Gestion Institucional.	B7. Almacen, distribucion y control patrimonial	<p>Gestion de la propiedad Estatal. Control Patrimonial: bienes muebles e inmuebles. SINABIP. Altas y bajas, inventario mobiliario anual. SIMI version 3.5. Saneamiento Fisico legal de bienes inmuebles</p> <p>Gestion de Tesoreria y endeudamiento publico: normas internacionales</p>	Formacion laboral	C1	Reaccion, aprendizaje	Presencial	Interna	12	III		

						A.4. Contabilidad	Gestion de contabilidad: financiera y presupuestaria; registro de compras y ventas (SUNAT), libros electronicos; tributacion e impuestos; tratamiento contable de obras no liquidadas										
9	Unidad de informatica y sistemas (OGA)	Jefe, operador de internet, especialista de informatica, analista de sistema PAD, programador de sistema PAD, especialista de informatica, administrador de RED interna y externa.	10	Curso	B. Gestion Institucional	B.3. TICs	Sistemas informaticos en la Gestion Publica-Gobierno electronico	Formacion laboral	C1	Reaccion, aprendizaje, aplicacion	Presencial	Interna	10	III			
					G. Operativa	G1. Mantenimiento de equipos y maquinaria	Mantenimiento y soporte de equipos informaticos										
10	Oficina General de Administracion, Centro de Atencion al Ciudadano, jefes de unidad, subgerentes	Transversal	20	Curso	G. Operativa	G3. Tramite doicumentario. G4. Orientacion. G5. recepcion telefonica	Orientacion y atencion al ciudadano: canales y protocolo, legislacion de acceso a la informacion.	Formacion laboral	C1	Reaccion, aprendizaje	Presencial	Interna	6	III			
11	OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Tranversal	15	Curso	B. Gestion Institucional	B2. Gestion de Recursos Humanos	Gestion de Recursos Humanos (subsistemas): gestion de rendimiento, gestion de administracion de personal, gestion de la compensacion; procesos de apoyo a la gestion humana (coaching)	Formacion laboral	C1	Reaccion, aprendizaje	Presencial	Interna	12	II			



15	GERENCIA DE DESARROLLO URBANO Y TERRITORIAL	Transversal	20	Curso	D. Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas	D3. Infraestructura, transporte, comunicación	Sistema de información geográfica, cartográfica, planes urbanos ArcGis Ley de habilitaciones Urbanas y edificaciones	Formación laboral	C1	Reacción, aprendizaje, aplicación	Presencial	Interna	12	II		
16	GERENCIA DE VIABILIDAD Y TRANSPORTE	Transversal	20	Curso	D. Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas. E. Prestación y entrega de bienes y servicios	D3. Infraestructura, transporte, comunicación	Gestión de transporte: legislación, procedimiento administrativo. Aplicación del procedimiento de la GVT	Formación laboral	C1	Reacción aprendizaje	Presencial	Interna	12	III		
17	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO	Transversal	40	Curso	D. Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas. E. Prestación y entrega de bienes y servicios	D1. Desarrollo Economico	Desarrollo económico Local	Formación laboral	C1	Reacción aprendizaje	Presencial	Interna	6	III		
18	SUB GERENCIA DE LA PROMOCION DEL DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	Transversal		Curso	D. Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas. E. Prestación y entrega de bienes y servicios	D1. Desarrollo Economico	Planes de negocios: formulación y evaluación Auditoría de proyectos	Formación laboral	C1	Reacción, aprendizaje.	Presencial	Interna	8	III		
19	SUB GERENCIA DE DESARROLLO RURAL	Transversal		Curso	D. Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas. E. Prestación y entrega de bienes y servicios	D1. Desarrollo Economico	Desarrollo rural sostenible Identificación, formulación e implementación de proyectos de infraestructura para almacenamiento de agua y riego tecnificado Manejo de Pastos y forrajes alto andinos	Formación laboral		Reacción, aprendizaje.	Presencial	Interna	6 6 6	III		

20	SUBGERENCIA DE FISCALIZACION, CONTROL	Transversal		Taller	D. Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas. E. Prestación y entrega de bienes y servicios	D1. Desarrollo Económico	Aplicación de la ley de mercados Control de calidad y manipulación de alimentos Manipulación de los productos hidrobiológicos Bienestar animal enfermedades zoonóticas Procesos de faenamiento en mataderos modernos	Formación laboral		Reacción, aprendizaje.	Presencial	Interna	6 6 6 6 6	III		
21	GERENCIA DE TURISMO, CULTURA Y CENTRO HISTÓRICO	Gerente, subgerente, especialista en turismo, promotor turístico, especialista en cultura, promotor de cultura, especialista en patrimonio arquitectónico	10	Curso	J. Transversales	J5. Interculturalidad. J5. Otros	Gestión de turismo y cultura: patrimonio cultural, legislación, proyectos culturales; protección, conservación y puesta en valor de bienes y valores culturales.	Formación laboral	C1	Reacción, aprendizaje.	Presencial	Interna	6	III		
22	GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL	Gerente, formulador de proyectos sociales, especialista en promoción social	4	Curso	E. Prestación y entrega de bienes y servicios	E2. Desarrollo Social	Gestión del Desarrollo Social: proyectos, métodos de capacitación para poblaciones rurales.	Formación laboral	C1	Reacción, aprendizaje.	Presencial	Interna	6	III		
23	SUBGERENTE DE DESARROLLO HUMANO, Y PROMOCIÓN SOCIAL	Transversal	10	Curso	E. Prestación y entrega de bienes y servicios	E2. Desarrollo Social	Derecho a la protección de la población en riesgo social. Promoción y difusión de derechos humanos.	Formación laboral	C1	Reacción, aprendizaje,	Presencial	Interna	6	III	GRATUITO	
24	SUB GERENCIA DE PARTICIPACIÓN	Sub Gerente, especialista, coordinador,	15	Curso	E. Prestación y entrega de bienes y	E2. Desarrollo	herramientas para mejorar el rol de dirigentes y líderes sociales Manejo informático del sistema mochica y RUBEN del PVL YCA	Formación	C1	Reacción, aprendizaje,	Presencial	Interna	6	III		

24	PARTICIPACION SOCIAL	facilitador, repartidor, operador	15	Curso	servicios. J. Transversales	Social	medidas y mecanismos para el funcionamiento de programas asistenciales de complementacion alimentaria. Modalidades del PCA.	laboral	C1	aprendizaje, aplicación	Presencial	Interna	6	III		
25	SUB GERENCIA DE EDUCACION, RECREACION Y DEPORTE	Sub Gerente promotor, tecnico, especialista, director, psicologo, auxiliar	4	Curso	E. Prestacion y entrega de bienes y servicios	E2. Desarrollo Social	Gestion de la educacion, recreacion y deporte: proyectos, marketing.	Formacion laboral	C1	Reaccion, aprendizaje.	Presencial	Interna	6	III		
26	SUBGERENCIA DE SALUD	Subgerente, medico general, medico pediatra, nutricionista, enfermera, psicologo, obstetriz.		Curso	E. Prestacion y entrega de bienes y servicios	E2. Desarrollo Social	Gestion de la salud: proyectos de salud integral, salud preventiva, educacion sanitaria y profilaxis local. Promocion de la salud.	Formacion laboral	C1	Reaccion, aprendizaje, aplicación	Presencial	Interna	12	II		
27	GERENCIA DE DESARROLLO AMBIENTAL	Transversal	30	Curso	E. Prestacion y entrega de bienes y servicios	E5. Recursos naturales, medio ambiente y acondicionamiento y ordenamiento Territorial	Gestion y resolucion de conflictos socioambientales	Formacion laboral	C1	Reaccion, aprendizaje, aplicación	Presencial	Interna	12	II		
							Gestion integrada de recursos hidricos									
							Normativa sobre ruidos y humos, aguas residuales									
calidad de aliemntos HASA	fiscalizacion en municipalidades	Formacion laboral	C1	Reaccion, aprendizaje, aplicación	Presencial	Interna	6	II								
							Manejo integral de los residuos solidos y prestacion de limpieza publica en todos sus componentes	Formacion laboral	C1	Reaccion, aprendizaje, aplicación	Presencial	Interna	6	II		
							operación y mantenimiento de la planta de tratamiento	Formacion laboral	C1	Reaccion, aprendizaje, aplicación	Presencial	Interna	6	II		

							Gestion integrada de los recursos naturales para la conservacion y uso sostenible de la biodiversidad									
28	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA	Gerente, especialista en video vigilancia, coordinador, capacitador, subgerente, operador de video camara, sereno, vigilante de seguridad patrimonial, asistente tecnico	50	Curso	E. Prestacion y entrega de bienes y servicios	E6. Orden interno, orden publico y defensa nacional	Planeamiento y gestion de la seguridad ciudadana y patrimonial (instalaciones): planes de proteccion y prevencion; operaciones de rescate, seguridad electronica; gestion de riesgos y desastres	Formacion laboral	C1	reaccion, aprendizaje, aplicacion	Presencial	Interna	12	III		
29	OCI	Jefe, abogado, auditor	15	Curso	B. Gestion Institucional	B5. Control Institucional	Control Interno	Formacion laboral	C1	Reaccion, aprendizaje	Presencial	Interna	6	IV		
30	Gerencia de Infraestructura, subgerencia de estudios y proyectos, subgerencia de obras, subgerencia de supervision y liquidacion de obras	Transversal	15	Curso	D. Formulacion, implementacion y evaluacion de politicas publicas.	D3. Infraestructura, tranaporte, comunicacion	Topografia	Formacion laboral	C1	Reaccion, aprendizaje,	Presencial	Interna	6	II		
31	Gerencia de Desarrollo Economico, Gerencia de viabilidad y Transporte	Inspectores	20	Curso	F. Fiscalizacion, Gestion Tributaria y Ejecucion Coactiva	F1. Fiscalizacion, supervision e inspectoria	Inspectoeia: labores inspectivas especificas en materia de transito, transporte publico y en materia de alcoholes	Formacion laboral	C1	Reaccion, aprendizaje.	Presencial	Interna	6	IV		
32	Transversal	Ejecutores coactivos	20	Taller	F. Fiscalizacion, Gestion Tributaria y Ejecucion Coactiva	f3. Ejevcucion Coactiva	Ejecucion coactiva: procedimiento, plazos, notificacion, requisitos, medidas cautelares y recursos	Formacion laboral	C1	Reaccion, aprendizaje.	Presencial	Interna	6	IV		
33	Transversal	Transversal	20	Taller	F. Fiscalizacion, Gestion Tributaria y Ejecucion Coactiva	F2. Gestion Tributaria	Tributacion Municipal	Formacion laboral	C1	Reaccion, aprendizaje.	Presencial	Interna	6	IV		



34	Gerencia de infraestructura, Gerencia de Desarrollo Urbano y Territorial	Transversal	20	Taller	D. Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas.	D3. Infraestructura, transporte, comunicación	Autodesk-Autocad Version actual	Formación laboral	C1	Reacción, aprendizaje.	Presencial	Interna	6	II		
35	Gerencia de infraestructura, Gerencia de Desarrollo Urbano y Territorial	Transversal	20	Taller	D. Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas.	D3. Infraestructura, transporte, comunicación	(S10, arg-gis y MS Project	Formación laboral	C1	Reacción, aprendizaje	Presencial	Interna	6	II		
36	Oficina de Planeamiento y Presupuesto, unidad de programación e inversión, unidad de preinversión, oficina general de promoción de inversión privada, Procuraduría Publ, Oficina de Asesoría Jurídica	Transversal	30	Taller	C. Asesoramiento y resolución de controversias	C3. Resolución de controversias	Arbitraje en la Ley de Contrataciones	Formación laboral	C1	Reacción, aprendizaje	Presencial	Interna	9	II		
37	Gerencia de Infraestructura, subgerencia de obras, subgerencia de supervisión y liquidación de obras	Transversal	30	Taller	D. Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas.	D3. Infraestructura, transporte, comunicación	Residente de obras pública: Cuaderno de obra, ampliación de plazo. Adicionales, Liquidación. Arbitraje	Formación laboral	C1	Reacción, aprendizaje.	Presencial	Interna	6	II		
38	Gerencia de Desarrollo urbano y territorial, Gerencia de infraestructura, Gerencia de viabilidad y Transporte	Transversal	30	Curso	C. Asesoramiento y resolución de controversias	C1. Asesoría Jurídica	Procedimiento Administrativo sancionador	Formación laboral	C1	Reacción, aprendizaje.	Presencial	Interna	6	IV		
39	Gerencia de Seguridad ciudadana, Sub Gerencia de Fiscalización, control y policía municipal	Trabajadores de Gerencia de Seguridad Ciudadana y Policía Municipal	40	Curso	E. Prestación y entrega de bienes y servicios	E6. Orden interno, orden público y defensa nacional	Procedimientos operativos de intervención y derecho penal	Formación laboral	C1	Reacción, aprendizaje.	Presencial	Interna	6	III		

40	TRANSVERSAL	Secretarias, asistentes administrativos, tecnicos administrativos.	40	Taller	G. Operativa	G2. Archivo. G3. Tramite Documentario.	Archivistica, redaccion administrativa, tramite documntario	Formacion laboral	C1	Reaccion, aprendizaje, aplicaci3n	Presencial	Interna	6	IV		
41	TRANSVERSAL	Transversal	40	Taller	B. Gestion Institucional	B4. Administracion	SIGA WEB, SIAF (diferentes modulos)	Formacion laboral	C1	Reaccion, aprendizaje, aplicaci3n	Presencial	Interna	6	III		
42	Oficina General de Planeamiento y presupuesto, Unidad de Presupuesto, Unidadde Programacion e inversion, unidad de pre inversion,	Directo, Jefe, gestor de procesos, especialista en finanzas, tecnico en finanzas, evaluador de estudios de pre inversion, formulador de proyectos	30	Curso	A. Planeamiento y Gestion del Gasto	A1. Planeamiento Estrategicvo Presupuesto Publico	Finanzas publicas y presupuesto publico, Sistema Nacional de Presupuesto, Presupuesto por resultados, programa Multianual, Presupuesto participativo, gastos publicos (ciclo de gasto)	Formacion laboral	C1	Reaccion, aprendizaje, aplicaci3n	Presencial	Interna	12	II		
43	Procuraduris Publica Municipal, Oficina General de asesoria Juridica, Alcaldia, Oficina General de Recursos Humanos	Procurador municipal, procurador adjunto, analista legal, abogado, asesor	25	Curso	C. Asesoramiento y resolucio de controversias	C1. Asesoria Juridica	Derecho laborar	Formacion laboral	C1	Reaccion, aprendizaje, aplicaci3n	Presencial	Interna	9	IV		
44	Gerencia Municipal, Alcaldia, Oficina Gneral de Promocion de la inversion Privada, Oficina Gneral de Planeamiento y Presupuesto, Gerencia de Infraestructura, Oficina General de administracion.	Transversal	30	Curso	A. Planeamiento y Gestion del Gasto	A.2. Inversion publica	Sistema Nacional de Programacion Multianual de Inversiones (DL 1252) Invierte. Pe	Formacion laboral	B	Reaccion, aprendizaje, aplicaci3n	Presencial	Interna	9	II		
45	Transversal	Transversal	30	Curso	J. Transversales	J5. Otros	Desarrollo de competencias directivas para mejorar la Gestion Publica	Formacion laboral	D	Reaccion, aprendizaje, aplicaci3n	Presencial	Interna	6	IV		

46	Oficina General de Gestion de Recursos Humanos, Unidad de Planificacion y desarrollo de Personas, Unidad de Remuneracion, Bienestar y Salud Ocupacional, Unidad de Modernizacion de la Gestion Institucional, Alcaldia, Organos de alta Direccion y de Linea	Transversal	40	Curso	B. Gestion Institucional	B2. Gestion de Recursos Humanos	Gestion del Servicio Civil	Formacion laboral	D	Reaccion, aprendizaje, aplicacion	Presencial	Interna	9	IV		
47	Transversal	Gerentes, subgerentes, Directores, Jefes de Unidad	30	Curso	J. Transversales	J5.Otros	Comportamiento etico como fundamento para el crecimiento directivo.	Formacion laboral	C1	Reaccion, aprendizaje, aplicacion	Presencial	Interna	6	IV		
48	Transversal	Notificadores	20	Curso	H. Asistencia y apoyo	Notificacion	Procedimientos de notificacion	Formacion laboral	C1	Reaccion, aprendizaje, aplicacion	Presencial	Interna	6	IV		
49	TRANSVERSAL	Gerentes, Sub gerentes, Directores, jefes de Unidad.	40	Taller	J. Transversales	J5. . Otros	Gestion de equipos y resolucio de conflictos: inteligencia emocional, tolerancia al estres	Formacion laboral	C1	Reaccion, aprendizaje, aplicacion	Presencial	Interna	6	IV		
50	Organos de Alta Direccion, Apoyo y linea	Gerentes, Sub gerentes, Directores, jefes de Unidad, especialistas	40	Curso	I. Direccion Institucional	J5. . Otros	Gestion Publica y presupuesto por Resultados	Formacion laboral	C1	Reaccion, aprendizaje, aplicacion	Presencial	Interna	6	IV		
51	Organos de Alta Direccion, Apoyo y linea	Gerentes, Sub gerentes, Directores, jefes de Unidad, especialistas	20	Curso	J. Transversales	J5. . Otros	Gestion de proyectos de inclusion social en discapacidad	Formacion laboral	C1	Reaccion, aprendizaje, aplicacion	Presencial	Interna	6	IV		