



Municipalidad de Surquillo

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 186-2017/GM-MDS

Surquillo, 18 DIC. 2017

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SURQUILLO:

Visto, el Informe N° 1269-2017-SGRH/GAF-MDS de fecha 30 de Noviembre de 2017, emitido por la Sub Gerencia de Recursos Humanos, Informe N° 125-2017-GAF-MDS de la Gerencia de Administración y Finanzas, Informe N° 576-2017-GAJ-MDS de la Gerencia de Asesoría Jurídica, seguidos en la solicitud para la aprobación del Plan de Desarrollo de Personas -2018 de la Municipalidad Distrital de Surquillo, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Municipalidad distrital de Surquillo, como gobierno local, es una persona jurídica de Derecho Público, creada por Decreto Ley N° 11058 el 15 de julio de 1949, goza de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia de conformidad con el artículo 194° de la Constitución Política del Perú y el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades;

Que, al respecto el artículo 8° de la Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización, señala que la autonomía, en este caso del gobierno local, es el derecho y la capacidad efectiva del gobierno en sus tres niveles, de normar, regular y administrar los asuntos públicos de su competencia. Se sustenta en afianzar en las poblaciones e instituciones la responsabilidad y el derecho de promover y gestionar el desarrollo de sus circunscripciones, en el marco de la unidad de la nación. La autonomía se sujeta a la Constitución y a las leyes de desarrollo constitucional respectivas;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprobaron las normas de capacitación y rendimientos para el sector público, como parte del sistema administrativo de gestión de recursos humanos;

Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 2° de la Ley N° 30057, esta tiene por finalidad que las entidades del Estrado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia prestando servicios de calidad y promoción del desarrollo de las personas que lo integran;

Que, asimismo prevé en su artículo 10° que la capacitación tiene por finalidad la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos, así como fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño como estrategia para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, a través del Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 que establece que el Plan de Desarrollo de Personas (PDP), señalando que a efectos de la elaboración del citado plan, se deberá conformar el Comité de Planificación de la Capacitación en la entidad;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", que en su numeral 6.4 el proceso de capacitación comprende un



ciclo de tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación; en su etapa de planificación se inicia el proceso de capacitación y define sus necesidades durante el ejercicio fiscal, así como la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación en su primera fase;

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades y en uso de las facultades otorgadas mediante el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Surquillo, aprobado mediante Ordenanza Municipal N° 237-MDSD

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR el Plan de Desarrollo de Personas para el año 2018, el mismo que forma parte de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO.- ENCARGAR a la Sub Gerencia de Recursos Humanos el seguimiento de la ejecución del Plan de Desarrollo de Personas, así como su remisión a la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

ARTICULO TERCERO.- ENCARGAR a la Gerencia de Estadística e Informática la publicación de la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

 **MUNICIPALIDAD DE SURQUILLO**
LIC. MANUEL ESPINOZA LOARTE
GERENTE MUNICIPAL



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SURQUILLO

"PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2018"

**APROBADO POR:
GERENCIA MUNICIPAL**

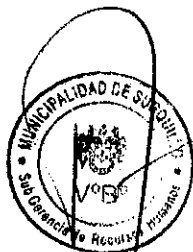
**REVISADO POR:
GERENCIA DE
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**


**ELABORADO POR:
SUB GERENCIA DE
RECURSOS HUMANOS**

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SURQUILLO



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2018



	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SURQUILLO		
	"PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2018"		
	APROBADO POR: GERENCIA MUNICIPAL	REVISADO POR: GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	ELABORADO POR: SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

1. PRESENTACIÓN:

El Plan de Desarrollo de Personas 2018 – 2021 de la Municipalidad Distrital de Surquillo, ha sido elaborado de acuerdo a lo establecido en los lineamientos de acuerdo a la normatividad vigente y los Objetivos Estratégicos Institucionales, los cuales constituyen un instrumento que determina las prioridades de capacitación de sus servidores, para la adquisición de conocimientos y desarrollo de habilidades y actitudes, con la finalidad de mejorar sus competencias y lograr un mejor desempeño en los diversos niveles jerárquicos, adaptando al personal (administrativo y obrero) a las exigencias cambiantes del entorno y del momento.

La ejecución del Plan de Desarrollo de Personas garantiza que los servidores adquirirán conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo que realizan, lo que permitirá modificar actitudes frente a diversos aspectos de la Municipalidad Distrital de Surquillo, el puesto de trabajo o el ambiente laboral; Uno de los objetivos de la capacitación es lograr que el perfil del colaborador se adecúe al perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requerido para el puesto que desempeña, en la búsqueda de mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.

2. MISIÓN Y VISIÓN

2.1. MISIÓN:

Brindar servicios de calidad con transparencia, logrando el desarrollo integral y sostenible del Distrito de Surquillo, a través de una gestión participativa.

2.2. VISIÓN:

Ser una Municipalidad líder que promueve el desarrollo integral de la comunidad, posicionando a Surquillo como una ciudad ordenada, segura, moderna, inclusiva y saludable, donde se fomente la cultura.

2.3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

- OEI.01: Promover el Desarrollo Humano y Hábitos Saludables en el Distrito
- OEI.02: Reducir la Inseguridad Ciudadana en el Distrito
- OEI.03: Promover la competitividad económica de los agentes económicos del Distrito
- OEI.04: Promover el desarrollo urbano territorial ordenado y sostenible en el Distrito
- OEI.05: Promover la Gestión de Riesgo de Desastres en el Distrito
- OEI.06: Mejorar la Calidad Ambiental en el Distrito
- OEI.07: Fortalecer la Gestión Institucional en la Municipalidad

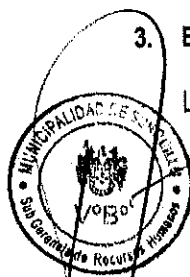
1. Implementar el proceso de transferencia a la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Surquillo.
2. Capacidades Fortalecidas del personal de la Municipalidad.


3. ESTRUCTURA ORGANICA:

La Municipalidad Distrital de Surquillo, cuenta con una estructura orgánica de acuerdo al siguiente detalle:

1. ÓRGANOS DE GOBIERNO

1.1. CONCEJO MUNICIPAL



	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SURQUILLO		
	"PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2018"		
	APROBADO POR: GERENCIA MUNICIPAL	REVISADO POR: GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	ELABORADO POR: SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

- 1.1.1. Comisiones de Regidores
- 1.1.2. Consejo de Coordinación Local Distrital

1.2. ALCALDÍA

- 1.2.1. Consejo Educativo Municipal
- 1.2.2. Consejo Participativo Local de Educación
- 1.2.3. Comité Distrital de Seguridad Ciudadana
- 1.2.4. Junta de Delegados Vecinales Comunes
- 1.2.5. Comité Distrital de Defensa Civil
- 1.2.6. Juntas Vecinales Comunes
- 1.2.7. Comité de Programa Vaso de Leche
- 1.2.8. Comités de Gestión
- 1.2.9. Comité Municipal por los Derechos del Niño y Adolescente (COMUDENA)

2. ÓRGANO DE CONTROL

- 2.1. ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL (OCI)

3. ÓRGANO DE ALTA DIRECCIÓN

- 3.1. GERENCIA MUNICIPAL

4. ÓRGANO DE DEFENSA JUDICIAL

- 4.1. PROCURADURÍA PÚBLICA MUNICIPAL

5. ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO

- 5.1. GERENCIA DE ASESORÍA JURÍDICA
- 5.2. GERENCIA DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL

6. ÓRGANOS DE APOYO DE LA ALCALDÍA

- 6.1. SUB GERENCIA DE COMUNICACIONES E IMAGEN INSTITUCIONAL
- 6.2. SECRETARÍA GENERAL

- 6.2.1. Sub Gerencia de Administración Documentaria y Archivo

- 6.3. DEFENSORÍA DEL VECINO


7. ÓRGANOS DE APOYO DE LA GERENCIA MUNICIPAL

- 7.1. GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

- 7.1.1. Sub Gerencia de Recursos Humanos
- 7.1.2. Sub Gerencia de Contabilidad
- 7.1.3. Sub Gerencia de Tesorería
- 7.1.4. Sub Gerencia de Logística y Maestría
- 7.1.5. Gerencia de Estadística e Informática

8. ÓRGANOS DE LINEA



	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SURQUILLO		
	"PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2018"		
	APROBADO POR: GERENCIA MUNICIPAL	REVISADO POR: GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	ELABORADO POR: SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

8.1. GERENCIA DE RENTAS

- 8.1.1. Sub Gerencia de Administración Tributaria
- 8.1.2. Sub Gerencia de Fiscalización Tributaria
- 8.1.3. Sub Gerencia de Ejecutoría Coactiva

8.2. GERENCIA DE DESARROLLO URBANO

- 8.2.1. Sub Gerencia de Obras Públicas
- 8.2.2. Sub Gerencia de Obras Privadas y Catastro
- 8.2.3. Sub Gerencia de Defensa Civil

8.3. GERENCIA DE PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

- 8.3.1. Sub Gerencia de Limpieza Pública
- 8.3.2. Sub Gerencia de Ornato y Áreas Verdes
- 8.3.3. Sub Gerencia de Saneamiento Ambiental, Sanidad y Cementerio

8.4. GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL

- 8.4.1. Sub Gerencia de Promoción de MYPES
- 8.4.2. Sub Gerencia de Comercialización y Anuncios

8.5. GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL, EDUCACIÓN Y JUVENTUDES

- 8.5.1. Sub Gerencia de Juventudes y Deportes
- 8.5.2. Sub Gerencia de Educación
- 8.5.3. Sub Gerencia de Participación Vecinal
- 8.5.4. Programa Municipal de Apoyo a las personas con discapacidad-Promaped, Defensoría Municipal del Niño y del Adolescente -Demuna, Matrimonios y Divorcios no Contenciosos

8.6. GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA

- 8.6.1. Sub Gerencia de Policía Municipal y Serenazgo

9. ÓRGANOS DESCONCENTRADOS

9.1. PROGRAMA VASO DE LECHE

4. PERSONAL MUNICIPALIDAD

La Municipalidad Distrital de Surquillo, cuenta con una población total de 824 servidores, distribuidos en sus 03 (tres) modalidades de contrato (Decreto Legislativo N°276, Decreto Legislativo N°728 y Decreto Legislativo N°1057) y, cuya distribución se detalla a continuación:

CUADRO: PERSONAL MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SURQUILLO POR RÉGIMEN LABORAL

REGIMEN LABORAL	D.L. N° 276	D.L. N° 728	D.L. N° 1057
CANTIDAD	69	178	577

	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SURQUILLO		
	"PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2018"		
	APROBADO POR: GERENCIA MUNICIPAL	REVISADO POR: GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	ELABORADO POR: SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Fuente: Sub Gerencia de Recursos Humanos

5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:

La Municipalidad Distrital de Surquillo ha desarrollado un proceso de recolección de información, teniendo en cuenta la problemática de cada Unidad Orgánica, así como rendimiento laboral y las funciones que desarrolla cada personal.

6. TIPOS DE CAPACITACIÓN

Las capacitaciones a las que podrían acceder los servidores de la Municipalidad Distrital de Surquillo, son de 02 tipos que se detallan a continuación:

6.1. Formación Laboral:

Su finalidad es cerrar brechas de conocimientos o competencias en el corto plazo. No brindan un grado académico ni título profesional.

6.1.1. Tipos de Acciones de Capacitación de la Formación Laboral

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.

Curso:

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

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.

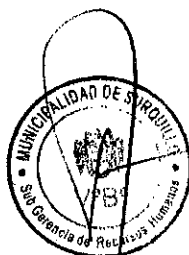
Capacitación Interinstitucional:


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.

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.

Conferencia:



	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SURQUILLO		
	"PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2018"		
	APROBADO POR: GERENCIA MUNICIPAL	REVISADO POR: GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	ELABORADO POR: SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Actividades académicas de naturaleza técnica o científica que tienen como propósito difundir y transmitir conocimientos actualizados y organizados previamente a manera de exposiciones, que buscan solucionar o aclarar problemas de interés común sobre una materia específica, tales como congresos, seminarios, simposios, entre otros.

6.2. Formación Profesional

Su finalidad es desarrollar conocimientos o competencias en el mediano plazo. Brindan un grado académico o título profesional superior al bachiller.

6.3. Tipos de Acciones de Capacitación de la Formación Profesional

Maestría:

Son estudios de profundización profesional o de carácter académico basado en la investigación que conllevan a la obtención del grado académico de Maestro.

Doctorado:

Son estudios de carácter académico basados en la investigación que conllevan al grado académico de Doctor.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

El proceso de seguimiento y evaluación de los resultados de las actividades de capacitación llevadas a cabo, ameritarán la aplicación de los siguientes mecanismos de control:

7.1. Niveles de Evaluación de las Acciones de Capacitación

Nivel de Reacción:

Califica el grado de satisfacción de la Acción de Capacitación. Dicha calificación considera los siguientes aspectos: objetivos, materiales, recursos audiovisuales, metodología, instructor, ambiente, logística, entre otros, según corresponda.

Esta evaluación se realiza inmediatamente culminada la Acción de Capacitación; Así mismo se realizará una Encuesta de Satisfacción que se aplicará a todas el contenido del Programa de Capacitación contenidas en el PDP.

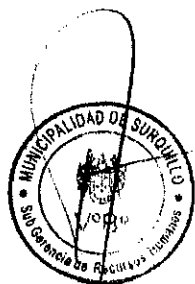
Medición de Aprendizaje:


Es la herramienta que mide al nivel de evaluación de aprendizaje, la cual es propuesta por el proveedor de capacitación, cuyo resultado permite evidenciar los conocimientos y habilidades desarrolladas por los beneficiarios de la capacitación.

Nivel de Aplicación

Es la herramienta que mide al nivel de evaluación de aplicación, en la cual se detallan las actividades que el beneficiario de capacitación se compromete a desarrollar culminada la capacitación, en un plazo no mayor a 6 meses.

Impacto



	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SURQUILLO		
	"PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2018"		
	APROBADO POR: GERENCIA MUNICIPAL	REVISADO POR: GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	ELABORADO POR: SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Es la herramienta que busca medir los efectos de mediano plazo que se atribuyen directamente a la Acción de Capacitación, a través de los indicadores de gestión que evidencien los efectos generados por la Acción de Capacitación.

7.2. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

- Cifras comparativas de participantes al ingreso y culminación de cada evento de capacitación.
- Encuestas de satisfacción aplicadas a los participantes: objetivos, materiales, recursos audiovisuales, metodología, instructor, ambiente, logística, entre otros, según corresponda.
- Informes de los servidores participantes de cada evento.
- Informe de difusión de conocimiento adquiridos por su participación.

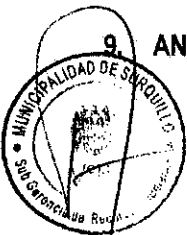
8. INDICADORES

- ✓ Número de horas de capacitación por mes.
- ✓ Número de horas de capacitación por año.
- ✓ Número de horas de capacitación por acumulada.
- ✓ Número de servidores que han sido capacitados por año.
- ✓ Número de eventos ejecutados.
- ✓ Nivel de satisfacción de los cursos de capacitación.
- ✓ Porcentaje de trabajadores aprobados en los cursos de capacitación.
- ✓ Porcentaje de capacitaciones por áreas.
- ✓ Porcentaje de servidores capacitados por grupos laborales.
- ✓ Porcentaje de servidores capacitados en relación al universo de personal.
- ✓ Total de monto asignado.
- ✓ Total monto ejecutado.



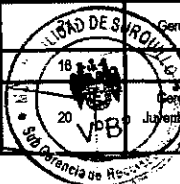
9. ANEXOS:

MATRIZ DE LA NECESIDAD DE CAPACITACIÓN



MATRIZ DE REQUERIMIENTO DE CAPACITACIÓN

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD DEL REQUERIMIENTO DE CAPACITACIÓN	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		MODALIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	OPORTUNIDAD
								DE APRENDIZAJE	DE DESEMPEÑO			
1	Gerencia de Seguridad Ciudadana	Transversal	Varios	Tránsito y Seguridad Vial	Curso	A	9		X	PRESENCIAL	Aprendizaje	3ER TRIMESTRE
3	Todas las Unidades Orgánicas	Transversal	Varios	Gestión Pública	Curso / Taller	A	9		X	PRESENCIAL	Aprendizaje	2ER TRIMESTRE
4	Gerencias y Sub Gerencias	Transversal	Varios	Programa Intensivo para Directivos	Curso	A	9		X	PRESENCIAL	Aprendizaje	2ER TRIMESTRE
5	Gerencias y Sub Gerencias	Transversal	Varios	Programa de Desarrollo Gerencial	Curso	A	9		X	PRESENCIAL	Aprendizaje	2ER TRIMESTRE
7	Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Cooperación Internacional	Transversal	Varios	Sistema de Gestión de Planeamiento Estratégico	Taller	A	9		X	PRESENCIAL	Aplicación	1ER TRIMESTRE
2	Gerencia de Desarrollo Social, Educación y Juventudes - Gerencia de Seguridad Ciudadana - Desarrollo Urbano	Transversal	Varios	Evaluación, Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo	Curso / Diplomado	A	8		X	PRESENCIAL	Aprendizaje	2ER TRIMESTRE
12	Todas las Unidades Orgánicas	Transversal	Varios	Redacción	Curso	A	8		X	PRESENCIAL	Aplicación	4TO TRIMESTRE
6	Todas las Unidades Orgánicas	Transversal	Varios	Formulación, Evaluación y Control de Especificaciones Técnicas y Términos de Referencia.	Curso / Taller	A	7	X		PRESENCIAL	Aprendizaje	1ER TRIMESTRE
8	Todas las Unidades Orgánicas	Transversal	Varios	Sistemas de Control Interno Municipal	Curso / Taller	A	7	X		PRESENCIAL	Aprendizaje	2ER TRIMESTRE
9	Recursos Humanos - Sub Gerencia de Logística - Sub Gerencia Contabilidad - Sub Gerencia de Tesorería - Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Cooperación Internacional	Transversal	Varios	Modulos SIAF	Curso de Actualización	A	7		X	PRESENCIAL	Aplicación	1ER TRIMESTRE
15	Todas las Unidades Orgánicas	Transversal	Varios	Ofimática	Taller	A	7	X		PRESENCIAL	Aprendizaje	4TO TRIMESTRE
11	Todas las Unidades Orgánicas	Transversal	Varios	Seguridad y Salud en el Trabajo	Taller	A	6	X		PRESENCIAL	Aprendizaje	3ER TRIMESTRE
	Todas las Unidades Orgánicas	Transversal	Varios	Enfoque de Género e Interculturalidad	Taller	A	6	X		PRESENCIAL	Aprendizaje	2ER TRIMESTRE
	Todas las Unidades Orgánicas	Transversal	Varios	TUPA	Curso	A	6	X		PRESENCIAL	Aprendizaje	4TO TRIMESTRE
	Gerencia de Rentas y Gerencia de Asesoría Jurídica	Transversal	Varios	Gestión de Cobranza	Curso / Taller	B	9		X	PRESENCIAL	Aplicación	2ER TRIMESTRE
	Gerencia de Desarrollo Urbano - Gerencia de Protección del Medio Ambiente	Transversal	Varios	Seguridad, Control y Prevención de Obras	Curso / Diplomado	B	8		X	PRESENCIAL	Aprendizaje	3ER TRIMESTRE
	Gerencia de Desarrollo Urbano - Gerencia de Protección del Medio Ambiente - Gerencia de Seguridad Ciudadana - Planeamiento - Otros	Transversal	Varios	Formulación y Evaluación de proyectos de Inversión Pública	Curso / Diplomado	B	8		X	PRESENCIAL	Aprendizaje	1ER TRIMESTRE
19	Gerencia de Desarrollo Urbano - Gerencia de Protección del Medio Ambiente - Gerencia de Seguridad Ciudadana - Planeamiento - Otros	Transversal	Varios	Planeamiento y Desarrollo Urbano	Curso / Diplomado	B	8		X	PRESENCIAL	Aplicación	3ER TRIMESTRE
	Gerencia de Protección del Medio Ambiente	Transversal	Varios	Gestión y Manejo de Residuos Sólidos	Curso / Diplomado	B	8		X	PRESENCIAL	Aplicación	3ER TRIMESTRE
	Gerencia de Seguridad Ciudadana	Transversal	Varios	Defensa Personal	Taller	B	7	X		PRESENCIAL	Aplicación	3ER TRIMESTRE
	Gerencia de Desarrollo Social, Educación y Juventudes - Gerencia de Seguridad Ciudadana - Desarrollo Urbano	Transversal	Varios	Primeros Auxilios y Prevención de Incendios	Taller	B	5	X		PRESENCIAL	Aprendizaje	4TO TRIMESTRE



23	Gerencia de Rentas y Gerencia de Asesoría Jurídica	Transversal	Varios	Tributación, Traslado de Valores Tributarios a Ejecución Coactiva	Taller	C	9		X	PRESENCIAL	Aplicación	1ER TRIMESTRE
10	Todas las Unidades Orgánicas	Transversal	Varios	Relaciones Interpersonales; Trabajo y Formación de Equipos de Trabajo	Taller	C	6	X		PRESENCIAL	Aprendizaje	4TO TRIMESTRE
24	Gerencia de Rentas y Defensoría del Vecino	Transversal	Varios	Servicio en la Atención al Cliente Basada en la Calidad	Curso	C1	9		X	PRESENCIAL	Aplicación	3ER TRIMESTRE
25	Todas las Unidades Orgánicas	Transversal	Varios	Ética en la Función Pública	Curso	C2	8		X	PRESENCIAL	Aprendizaje	4TO TRIMESTRE
26	Sub Gerencia de Logística	Transversal	Varios	Ley de Contrataciones con el Estado.	Curso / Taller	C2	8		X	PRESENCIAL	Aplicación	3ER TRIMESTRE
27	Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Cooperación Internacional	Transversal	Varios	Presupuesto Por Resultados	Curso	C2	7		X	PRESENCIAL	Aplicación	1ER TRIMESTRE
29	Gerencia de Desarrollo Urbano - Gerencia de Protección del Medio Ambiente - Gerencia de Seguridad Ciudadana - Planeamiento - Otros	Transversal	Varios	Curso de Especialización Invierte Perú	Curso / Taller	D	8		X	PRESENCIAL	Aplicación	1ER TRIMESTRE
28	Gerencia de Desarrollo Empresarial	Transversal	Varios	Formalización de las MIPYME	Curso	D	5	X		PRESENCIAL	Aprendizaje	4TO TRIMESTRE
	Gerencia de Recursos Humanos	Transversal	Varios	Gestión de Recursos Humanos en la Ley Servir	Curso / Taller	E	9		X	PRESENCIAL	Aplicación	1ER TRIMESTRE

