	<b>GERENCIA MUNICIPAL</b>	<p style="text-align: center;"><i>"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION E IMPUNIDAD"</i></p> <p style="text-align: center;"><b>MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE SAN MARTÍN DE PORRES</b></p>
---	---------------------------	---

San Martín de Porres, **29 MAR 2019**

**RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 327 -2019/MDSMP**

**VISTO:**

La Resolución N° 326-2019-GM/MDSMP de fecha 29 de marzo del 2019 y el Acta de validación del Comité de Planificación de Capacitación de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres;

**CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por la Ley N° 27680 de Reforma Constitucional y el Artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972; garantizan a los gobiernos locales autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, en su Artículo II expresa que los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia y, que la autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

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

Que, el artículo 10° de la citada Ley establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos; asimismo busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, el artículo 9° del Reglamento General de La Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales;





GERENCIA  
MUNICIPAL

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARTÍN DE PORRES

Que, el artículo 135° del citado Reglamento General establece que el Plan de Desarrollo de Personas (PDP), es un instrumento de Gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada 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", en cuyo numeral 6.4.1 se señala que la etapa de Planificación del Proceso de Capacitación comprende cuatro fases, dentro de las cuales se incluye la fase de elaboración del PDP;

Que, en el literal b) del numeral 6.4.1.1) de la mencionada Directiva, se establece que corresponde al Comité de Planificación de Capacitación, entre otras funciones, validar el PDP elaborado por la Oficina de Recursos Humanos;

Que, del mismo modo el numeral 6.4.1.4) de la Directiva en mención dispone que el PDP es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad; se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, su vigencia es anual y debe aprobarse mediante Resolución del Titular de la Entidad;

Que, de conformidad con el numeral 5.2.7) de la citada Directiva, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el titular de la entidad debe ser entendido como la máxima autoridad administrativa de una entidad pública;

Que, el Comité de Planificación de la Capacitación de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres, conformado mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 326-2019-GM/MDSMP, ha validado la propuesta del PDP para el año 2019 de la Municipalidad de San Martín de Porres, el cual corresponde ser aprobado;

Que, mediante Informe N° 509-2019-SGRH/GAF-MDSMP, la Sub Gerencia de Recursos Humanos, solicita se apruebe mediante Resolución el Plan de Desarrollo de Personas 2019;

Que, con Informe N° 467-2019-GAJ/MDSMP, LA Gerencia de Asesoría Jurídica opina de manera favorable en relación a la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2019, correspondiente a la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres;

Estando las consideraciones expuestas y en mérito a las atribuciones conferidas por la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972, y el Texto Único Ordenado del Reglamento de Organización y Funciones – ROF de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres, aprobado con Decreto de





GERENCIA  
MUNICIPAL

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARTÍN DE PORRES

Alcaldía N° 009-2017/MDSMP, así como las facultades delegadas mediante Resolución de Alcaldía N° 058-2019/MDSMP, de fecha 09 de enero del 2019.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR EL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) PARA EL AÑO 2019**, de la Municipalidad de San Martín de Porres que, como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** Publíquese la presente Resolución de Gerencia Municipal en el Portal Institucional de la Municipalidad de San Martín de Porres ([www.mdsmp.gob.pe](http://www.mdsmp.gob.pe)).

**ARTÍCULO TERCERO.-** Remitir copia de la presente Resolución y su anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR; así como a la dirección de correo electrónico: [pdp@servir.gob.pe](mailto:pdp@servir.gob.pe).

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

MUNICIPALIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES



ABOG. ERNESTO ALEJANDRO GRANDA AVERHOFF  
GERENTE MUNICIPAL





GERENCIA  
MUNICIPAL

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARTÍN DE PORRES

San Martín de Porres, 29 MAR 2019

**RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 326 -2019-GM/MDSMP**

**VISTO:**

El Informe N°. 137-2019-SGRRHH-GAF/MDSMP, el Informe N°. 499-2019-SGRH/GAF/MDSMP, y el Informe N° 470-2019-GAJ/MDSMP, sobre **CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE CAPACITACIÓN**; y,

**CONSIDERANDO:**

Que el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por el artículo único de la Ley N°.30305, establece que las municipalidades son órganos de gobierno local, con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, lo cual es concordante con lo dispuesto en el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N°. 27972.

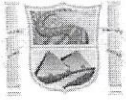
Que la autonomía consagrada en la Constitución Política del Perú radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos, de administración y normativos con sujeción al ordenamiento jurídico; es decir, que siendo un nivel de gobierno subnacional, está obligado a observar y cumplir de manera obligatoria las disposiciones que regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público, así como las normas técnicas de los Sistemas Administrativos del Estado, no otra cosa se colige de lo dispuesto en el artículo VIII del Título Preliminar de la Ley N°. 27972.

Que, el numeral 6.4 sobre Ciclo del Proceso de la Capacitación de la Directiva "Normas para la Gestión del proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" cuya aprobación fue formalizada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°. 141-2016-SERVIR-PE, señalan que el Proceso de Capacitación comprende un Ciclo de tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación. Siendo la primera etapa la que da inicio al Proceso de Capacitación, comprendida en cuatro fases:

1. Conformación de Comité de Planificación de la Capacitación.
2. Sensibilización sobre la importancia de la capacitación.
3. Desarrollo de diagnóstico de necesidades de capacitación.
4. Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas.

Que, el numeral 6.4.1.1 sobre la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, de la citada Directiva, señala que para la elaboración del PDP, la entidad deberá contar con un comité integrado por al menos:





**GERENCIA  
MUNICIPAL**

*"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION E IMPUNIDAD"*

**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARTÍN DE PORRES**

- ✓ El responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces.
- ✓ El responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces
- ✓ El representante de la Alta Dirección, que será responsable de un órgano de línea designado por el Titular de la Entidad.
- ✓ Los representantes de los servidores civiles.

Que, el Comité de Planificación de la Capacitación tiene las siguientes funciones:

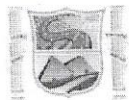
- a. Asegurar que el Plan de Desarrollo de las Personas contenga acciones de capacitación pertinentes, de acuerdo a lo establecido en el numeral 6.4.1.3 de la presente Directiva, que contribuyan a la mejora del desempeño y logro de objetivos estratégicos de la entidad.
- b. Validar el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la Oficina de Recursos humanos o la que haga sus veces, previo a la aprobación del Titular de la entidad.
- c. Evaluar y determinar las modificaciones al Plan de Desarrollo de las Personas, cuando corresponda, de acuerdo con lo previsto en el numeral 6.4.2.6 de la presente Directiva.

Que, por el lado de los servidores, se ha cumplido con elegir y designar a los representantes (titular y alterno) del personal de esta comuna para conformar el citado Comité.

Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 001-2019/MDSMP, de fecha 02 de enero del 2019, se designa al Abogado Ernesto Alejandro Granda Averhoff, en el cargo Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres, bajo la Modalidad del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios – CAS.

Estando las consideraciones expuestas y en mérito a las atribuciones conferidas por la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972, Texto Único Ordenado de Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444; y el Texto Único Ordenado del Reglamento de Organización y Funciones – ROF de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres, aprobado con Decreto de Alcaldía N° 009-2017/MDLSMP, así como las facultades delegadas mediante Resolución de Alcaldía N° 001-2019/MDSMP, de fecha 02 de enero del 2019.

**SE RESUELVE:**



GERENCIA  
MUNICIPAL

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARTÍN DE PORRES

**ARTÍCULO PRIMERO.- CONFORMAR EL COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE CAPACITACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARTÍN DE PORRES, el cual estará integrado por:**

- |   |                   |
|---|-------------------|
| <b>1. SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS</b>          | <b>Presidente</b> |
| Lic. Rafael Raymi Chalco                            |                   |
| <b>2. GERENTE DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO</b>     | <b>Miembro</b>    |
| Lic. Patricia Silvia Calla Mamani                   |                   |
| <b>3. SECRETARIO GENERAL</b>                        | <b>Miembro</b>    |
| Abog. Victor Vicente Santander Salvador             |                   |
| <b>4. Representantes de los servidores civiles:</b> |                   |
| ➤ Genoveva Quintana Valiente                        |                   |
| ➤ Augusto García Torres                             |                   |

**ARTÍCULO SEGUNDO.- FACULTAR** al citado Comité a efectuar las coordinaciones respectivas con la Sub Gerencia de Recursos Humanos, a fin de validar el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2019, en el ámbito de sus funciones y proponer su aprobación ante el Titular de la Entidad.

**ARTÍCULO TERCERO.- NOTIFICAR** la presente Resolución a los integrantes del Comité de Planificación de la Capacitación.

**ARTÍCULO CUARTO.- ENCARGAR** a la Subgerencia de Desarrollo de Tecnologías de la Información la publicación de la presente resolución en el portal institucional ([www.mdsmp.gob.pe](http://www.mdsmp.gob.pe)).

**ARTÍCULO QUINTO.- DISPONER** que la Sub Gerencia de Recursos Humanos notifique la presente Resolución a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR para los fines pertinentes.

**ARTÍCULO SEXTO.- ENCARGAR** a la Sub Gerencia de Desarrollo de Tecnologías de la Información, la publicación del presente acto administrativo en la Página Web de la Institución ([www.mdsmp.gob.pe](http://www.mdsmp.gob.pe)) y el fiel cumplimiento del mismo.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**



MUNICIPALIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES

ABOG. ERNESTO ALEJANDRO GRANDA AVERHOFF  
GERENTE MUNICIPAL



## ACTA DE VALIDACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) 2019

Con fecha 29 de Marzo del 2019, los miembros del Comité de Planificación de la Capacitación de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres, dejamos constancia de que:

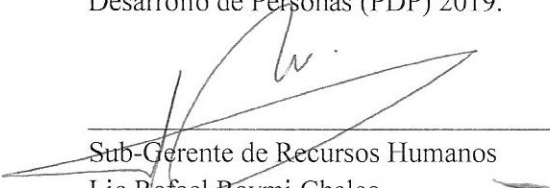
1.- Se ha revisado el contenido del proyecto del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) 2019, relacionado a los aspectos relevantes de la entidad (objetivos estratégicos, visión y misión, estructura orgánica de la entidad, número de servidores civiles que conforman la entidad, DNC y fuente de financiamiento).

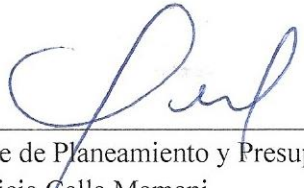
2.- Se ha revisado la Matriz del PDP que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal, verificando que las acciones contenidas en dicha matriz sean pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad y no la contravengan el orden de prelación, previsto en el 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 Publicas".

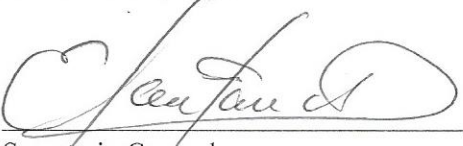
3.- Se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación a fin de determinar si se ajustan a las necesidades identificadas en el Diagnostico de Necesidades de Capacitación (DNC).

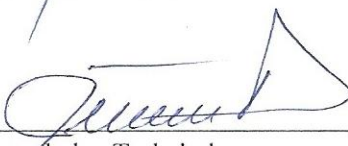
4.- Se ha revisado la disponibilidad presupuestal para atender las capacitaciones incluidas en el PDP.


En señal de conformidad suscribimos el presente documento y visamos el proyecto de Plan de Desarrollo de Personas (PDP) 2019.

  
Sub-Gerente de Recursos Humanos  
Lic Rafael Raymi Chalco

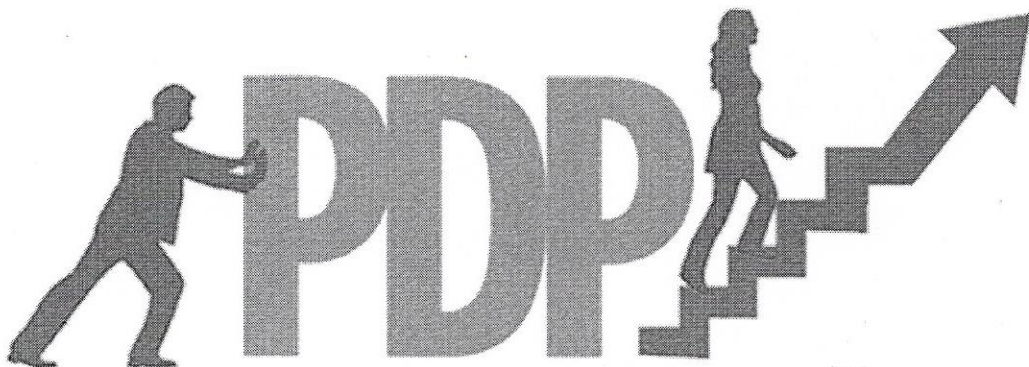
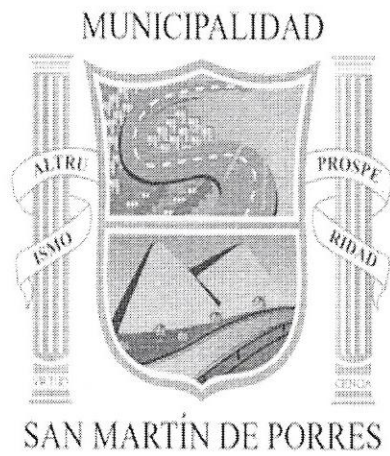
  
Gerente de Planeamiento y Presupuesto  
Patricia Calla Mamani

  
Secretario General  
Abog. Victor Santander Salvador

  
Representante de los Trabajadores  
Genoyeva Quintana Valiente

  
Representante de los Trabajadores  
Augusto García Torres

*"Decenio De La Igualdad De Oportunidades Para Mujeres Y Hombres"*  
*"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"*



2019



*"Decenio De La Igualdad De Oportunidades Para Mujeres Y Hombres"*  
*"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"*

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) 2019,  
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARTIN DE PORRES

INDICE

PRESENTACION

I. ASPECTOS GENERALES

1.1 INSTRUMENTOS DE GESTION

II.- OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

2.3 OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONAL

2.4 VISION Y MISION INSTITUCIONAL

III.- MARCO LEGAL

IV.- ESTRUCTURA ORGANICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARTIN DE PORRES

4.1 NUMERO DE SERVIDORES QUE CONFORMAN LA MUNICIPALIDAD

V.- COMITÉ DE PLANIFICACION DE LA CAPACITACION

5.1 FUNCIONES DEL COMITÉ DE PLANIFICACION DE CAPACITACION

VI.- NECESIDADES DE CAPACITACION

6.1 RECEPCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION

6.2 CONSOLIDADO DE NECESIDADES DE CAPACITACION

VII.- MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION

VIII.- PRESUPUESTO Y RECURSOS DISPONIBLES

IX.- ANEXOS

9.1 RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N°

9.2 MATRIZ DNC

9.3 MATRIZ PDP



PRESENTACION

La Municipalidad Distrital de San Martin de Porres como órgano de Gobierno Local, con autonomía política y administrativa, en asuntos de su competencia; tiene la finalidad de dar adecuado servicio público y fomentar el bienestar de la comunidad vecinal; así como el desarrollo local del distrito de San Martin de Porres.

Cuenta con el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2018-2020, que se encuentra articulado en el Plan de Desarrollo Local Concertado (PDLC) 2017-2021, el mismo que contiene los Objetivos y Acciones Estratégicas Territoriales, que a través de los servidores públicos de la MDSMP, con quienes contamos; orientaran la Gestión Municipal y Política de Inversiones, hacia el logro del desarrollo armónico y sostenible, así como el bienestar general del Distrito de San Martin de Porres.

En este sentido, el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2019, gestionara a través de las acciones de formación laboral (cursos, talleres y conferencias), el fortalecimiento progresivo de los colaboradores, sobre la base del diagnostico de necesidades de capacitación, vinculadas con las acciones de cada órgano y unidad orgánica y considerando además el desarrollo de las habilidades actitudinales como : el trabajo en equipo, la comunicación eficaz y la calidad en la atención al cliente, tanto interno como externo. Actitudes y capacidades que fomentaran un buen desempeño en general por parte de los servidores de la MDSMP, encaminándonos al cumplimiento de objetivos estratégicos.

Finalmente, el PDP 2019, de la MDSMP, como documento de gestión, buscara entre otros aspectos, mejorar las acciones de capacitación y evaluación en la entidad, conforme a lo establecido en la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Publicas”. Constituyéndose así, en la única herramienta que le permitirá a la MDSMP mejorar sus acciones de capacitación y evaluación.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARTIN DE PORRES

SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

COMITÉ DE PLANIFICACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO

LIC. PATRICIA CALLA MAMANI

Gerente de Planeamiento y Presupuesto

ABOG. VICTOR SANTANDER SALVADOR

Secretaria General

LIC. RAFAEL RAYMI CHALCO

Sub-Gerente de Recursos Humanos

GENOVEVA QUINTANA VALIENTE

Representante de los trabajadores

AUGUSTO GARCIA TORRES

Representante de los trabajadores



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARTIN DE PORRES

SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

I.- ASPECTOS GENERALES

1.1 INSTRUMENTOS DE GESTION

Para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) 2019, de la MDSMP, se han tomado en Cuenta los Documentos Normativos de Gestión Institucional, de la Municipalidad Distrital de San Martin de Porres, siguientes:

- Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad de San Martin de Porres, aprobado mediante Ordenanza Municipal N°387-2015-MDSMP
- Manual de Organización y Funciones (MOF) de la Municipalidad de San Martin de Porres, aprobado mediante Resolución de Alcaldía N°007-2013-MDSMP
- Texto Único Ordenado del Reglamento de Organización y Funciones aprobado mediante Decreto de Alcaldía N°009-2017/MDSMP
- Plan de Desarrollo Local Concertado del Distrito de San Martin de Porres del 2017 al 2021(PDCL), aprobado mediante Ordenanza N°416-MDSMP, y cuyo inicio para el Proceso de Planeamiento Estratégico para su formulación, fue aprobado mediante resolución de Alcaldía N°087-2016/MDSMP.
- Plan Estratégico Institucional ( PEI) 2018-2020, de la Municipalidad Distrital de San Martin de Porres, aprobado mediante Resolución de Alcaldía N°332-2017-MDSMP
- Plan Operativo Institucional (POI) 2018, de la Municipalidad Distrital de San Martin de Porres, aprobado mediante Resolución de Alcaldía N°345-2017-MDSMP



II.-OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Garantizar el desarrollo técnico, profesional y laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de San Martin de Porres, promoviendo la actualización y el potenciamiento de sus capacidades, a fin de contribuir al logro de los objetivos institucionales, y a la mejora de los servicios prestados a los ciudadanos.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Capacitar a todos los servidores públicos de la MDSMP, de los diferentes regímenes laborales existentes (empleados y obreros de D.L N°1057, D.L N°276, N°728) brindándose oportunidades de desarrollo profesional y laboral.
- Potenciar las capacidades y/o habilidades de los servidores de la MDSMP, en temas relacionados básicamente a la mejora de su desempeño laboral, brindándoles capacitación en temas como: Gestión Publica, Procedimientos Administrativos, Mejora Continua de Procesos, Ética en el Servidor Publico, Manejo de Conflictos y Servicio al Cliente.
- Mejorar el Clima Laboral, y así contribuir a realizar un trabajo satisfactorio impulsando el trabajo en equipo y sobre todo, predominando la buena y oportuna atención al ciudadano.



*(Handwritten signatures and marks)*

- Establecer las disposiciones necesarias para permitir la participación activa de los servidores de la MDSMP, en todas las acciones de capacitación.

### 2.3 OBJETIVOS ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

El plan Estratégico Institucional (PEI) 2018-2020, constituye el logro de los Objetivos Estratégicos Institucionales, a fin de promover un proceso de cambio y reforma integral de la Gestión Pública Municipal, a nivel Gerencial y **Operacional**. En ese proceso, fortalecerá y dinamizara de manera articulada, la demanda de la Ciudadanía del Distrito de San Martín de Porres.

#### Objetivos Estratégicos Institucionales con Indicadores y Metas

OBJETIVO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL	INDICADOR	AÑO BASE	METAS		
			2018	2019	2020
O.E.I.01 Promover la competitividad económica en el Distrito de San Martín de Porres	Numero de Micro y Pequeñas empresas registradas en la Municipalidad.	651 (2015)	684	718	831
	Numero de Operativos de Fiscalización	14 (2016)	16	16	17
O.E.I. 02 Mejorar la Gestión Ambiental en el Distrito de San Martín de Porres	Tm métricas de residuos solidos de disposición final (directo y contratado)	259,311.7 tm (2015)	277,769 tm	280,647 tm	283,352 tm
	Metros cuadrados de áreas verdes por caplia	2.87m <sup>2</sup> (2012)	3.5 m <sup>2</sup>	4.0 m <sup>2</sup>	4.5 m <sup>2</sup>
O.E.I. 03 Reducir los índices de inseguridad ciudadana en la población del distrito de San Martín de Porres	Numero de patrullajes locales realizados	2,160 (2016)	2,500	2,625	2,757
O.E.I .04 Contribuir al acceso de los servicios educativos en el distrito de San Martín de Porres	Porcentaje de población que participa en las actividades de educación.	3% (2016)	3.2%	3.3%	3,5%
O.E.I.05 Contribuir al acceso de los servicios de salud en el distrito de San Martín de Porres	Porcentaje de población que participa en las actividades de salud.	3% (2016)	3.2%	3.3%	3,5%



OBJETIVO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL	INDICADOR	AÑO BASE	METAS		
O.E.I.06 Promover el desarrollo humano y hábitos saludables en la población del distrito.	Porcentaje de la población que participa en actividades de Programas Sociales.	2% (2016)	2.2%	2.3%	2.5%
	Porcentaje de población que participa en actividades de deporte.	3% (2016)	3.2%	3.3%	3.5%
O.E.I. 07 Incrementar la Infraestructura Publica en el Distrito.	Metros cuadrados de vías locales pavimentadas.	125,622.09 m <sup>2</sup> (2015)	233,059.41 m <sup>2</sup>	268,871.85 m <sup>2</sup>	304,684.29 m <sup>2</sup>
O.E.I. 08 Mejorar las condiciones de habilidad en el distrito de San Martin de Porres	Numero de operativos de transporte vial	139 (2016)	116	121	127
	Numero de unidades catastrales actualizadas	2,640 (2016)	2,640	2,640	2,640
O.E.I .09 Promover la Gestión Institucional de la MDSMP	Nº de Organizaciones de la Sociedad Civil inscritas que participan en el Presupuesto Participativo del Gobierno Local de SMP	200 (2016)	248	248	248
	Porcentaje de cumplimiento de las metas del PEI de la Municipalidad	34% (2015)	40%	50%	60%
O.E.I.10 Reducir la vulnerabilidad ante riesgos de desastres en el distrito	Porcentaje de población capacitada en riesgos de desastres	2% (2016)	2.2%	2.3%	2,5%



En este sentido, el Objetivo Estratégico Institucional 2018-2020, respecto a la capacitación en la MDSMP, es:

OBJETIVO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL	PRIORIDAD	ACCION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE
PROMOVER LA GESTION INSTITUCIONAL DE LA MDSMP	2	CAPACIDADES FORTALECIDAS DEL PERSONAL DE MDSMP.	SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARTIN DE PORRES



SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

## 2.5 VISION Y MISION INSTITUCIONAL

### VISION INSTITUCIONAL

Al 2030, San Martin de Porres será un distrito seguro, con desarrollo humano creciente, en igualdad de oportunidades, sus habitantes se desarrollan en un ambiente saludable, y acceden a una educación, salud y servicios básicos de calidad. Es ordenado e integrado territorialmente, con un desarrollo comercial, industrial, turístico sostenible.

### MISION INSTITUCIONAL

Promover el desarrollo integral de la población del Distrito de San Martin de Porres, de manera transparente, eficiente, eficaz, moderna e inclusiva propiciando la convivencia pacífica y desarrollo humano del distrito con un crecimiento urbano ordenado y fomentando además, un clima atractivo para nuevas inversiones y la formalización de las actividades económicas comercial y productiva; mejorando los servicios a la comunidad e impulsando los espacios de participación y comunicación al público local.



## III.-MARCO LEGAL

- Ley N°27972, Ley Orgánica de Municipalidades
- Ley N° 27658,, Ley Marco de la Modernización de la Gestión del Estado
- Decreto Legislativo N°1025, que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento en el Sector Publico
- Decreto Supremo N°009-2018-PCM, que aprueba el Decreto Legislativo N°1025
- Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, publicada en el Diario Oficial El Peruano, el día 04 de Julio del 2013
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR7PE, que formaliza la aprobación de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades Publicas”
- Resolución de Gerencia Municipal N° 200-2009-GM/MDSMP, que aprueba la Directiva “Normas para el Proceso de Capacitación y Desarrollo Laboral del personal nombrado y contratado de la Municipalidad Distrital de San Martin de Porres.”
- Resolución de Gerencia Municipal N° 343-2018-GM/MDSMP, que aprueba el Plan de Desarrollo de Personas (PDP) 2018.



## IV.-ESTRUCTURA ORGANICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARTIN DE PORRES

Para el cumplimiento de sus funciones, la Municipalidad Distrital de San Martin de Porres, cuenta con la Estructura Orgánica Siguiente:

- ORGANO DE GOBIERNO  
Concejo Municipal



*(Handwritten signatures)*

- **ORGANO CONSULTIVO**  
Comisión de Regidores
  
- **ORGANO EJECUTIVO**  
Alcaldía
  
- **ORGANOS DE COORDINACION**  
Consejo de Coordinación Local Distrital  
Junta de Delegados Vecinales  
Comité Distrital de Seguridad Ciudadana  
Plataforma de Defensa Civil  
Comité Multisectorial por los Derechos de los Niños y los Adolescentes  
Comisión Ambiental Municipal de San Martín de Porres
  
- **ORGANOS DE ALTA DIRECCION**  
Gerencia Municipal
  
- **ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL**  
Organo de Control Institucional
  
- **ORGANO DE DEFENSA JUDICIAL**  
Procuraduría Pública Municipal
  
- **ORGANOS DE ASESORAMIENTO**  
Gerencia de Planeamiento y Presupuesto  
Sub Gerencia de Presupuesto  
Sub Gerencia de Desarrollo de Tecnologías de la Información.  
Gerencia de Asesoría Jurídica
  
- **ORGANOS DE APOYO**  
Secretaría General  
Sub Gerencia de Gestión Documentaria y Archivo Central  
Gerencia de Administración y Finanzas  
Sub Gerencia de Recursos Humanos  
Sub Gerencia de Logística y Gestión Patrimonial  
Sub Gerencia de Contabilidad  
Sub Gerencia de Tesorería  
Sub Gerencia de Servicios Generales y Maestranza  
Sub Gerencia de Comunicaciones e Imagen Institucional





- ORGANOS DE LINEA

Gerencia de Fiscalización y Control Municipal

Sub Gerencia de Fiscalización

Sub Gerencia de Ejecutoria Coactiva

Gerencia de Desarrollo Económico

Sub Gerencia de Promoción Empresarial y Comercialización

Sub Gerencia de Defensa Civil

Sub Gerencia de Transporte Local

Gerencia de Desarrollo Urbano

Sub Gerencia de Obras Privadas

Sub Gerencia de Catastro

Sub Gerencia de Habilitaciones Urbanas y Saneamiento Físico Legal

Gerencia de Inversiones Públicas

Sub Gerencia de Estudios y Proyectos

Sub Gerencia de Obras Públicas

Gerencia de Servicios Públicos y Gestión Ambiental

Sub Gerencia de Limpieza Pública

Sub Gerencia de Parques, Jardines y Ambiente

Gerencia de Seguridad Ciudadana

Sub Gerencia de Serenazgo

Gerencia de Desarrollo Humano

Sub Gerencia de Servicios Sociales

Sub Gerencia de Salud y Sanidad

Sub Gerencia de Recursos Alimentarios

Gerencia de Participación Ciudadana

Sub Gerencia de Educación, Deporte y Cultura

- ORGANOS DE DESCONCENTRADOS

Agencia Municipal Chuquitanta

Agencia Municipal Naranjal

Agencia Municipal Infantas

Agencia Municipal Canta Callao

- ORGANOS DE DESCENTRALIZADO

Servicio de Administración Tributaria (SAT) del Distrito de San Martín de Porres.



4.1 NUMERO DE SERVIDORES QUE CONFORMAN LA MUNICIPALIDAD

Al mes de Diciembre del año 2018, la cantidad de servidores públicos de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres, de tres regímenes laborales, esta conformado de la siguiente manera:

N°	PERSONAL DE LA MDSMP	CANTIDAD
1	Empleados Nombrados D.L 276	101
2	Obreros Régimen Privado D.L 728	215
3	Funcionarios Públicos D.L 1057	46
4	Trabajadores Contratados D.L 1057	740
	TOTAL	1102

V.- COMITÉ DE PLANIFICACION DE LA CAPACITACION

La Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación de la MDSMP, fue aprobada mediante Resolución de Gerencia Municipal N° -2019-GM/MDSMP, de fecha de Marzo del 2018 (Anexo 9.1). El mismo que valido el Plan de Desarrollo de Personas (PDP) 2019, elaborado por la Subgerencia de Recursos Humanos. Esta Integrada por:

- |  |            |
|--|------------|
| 1) Sub Gerente de Recursos Humanos           | Presidente |
| 2) Gerente de Planeamiento y Presupuesto     | Miembro    |
| 3) Secretario General                        | Miembro    |
| 4) Representantes de los servidores civiles: |            |
| -Genoveva Quintana Valiente                  |            |
| -Augusto García Torres                       |            |



El Comité de Planificación de la Capacitación debe conocer la información general de la entidad, que incluye los objetivos estratégicos y la documentación de gestión institucional. Por tanto, deberá revisar previamente dicha información, a fin de garantizar que el PDP a elaborar, sea coherente con los objetivos estratégicos de la entidad. Para ello resulta, necesario que el CPC identifique claramente cuales son los objetivos a alcanzar, así como el contexto de la entidad; a fin de asegurar que la capacitación este alineada a las necesidades reales de la entidad.

El Comité debe estar al tanto del cronograma planteado por la Sub Gerencia de Recursos Humanos, para Implementar la Etapa de Planificación de la Capacitación en la Municipalidad, observando los plazos Establecidos en las “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación de las Entidades Publicas”; ya que se recomienda que este acompañe a la Sub Gerencia de Recursos Humanos en la Etapa de Sensibilización.



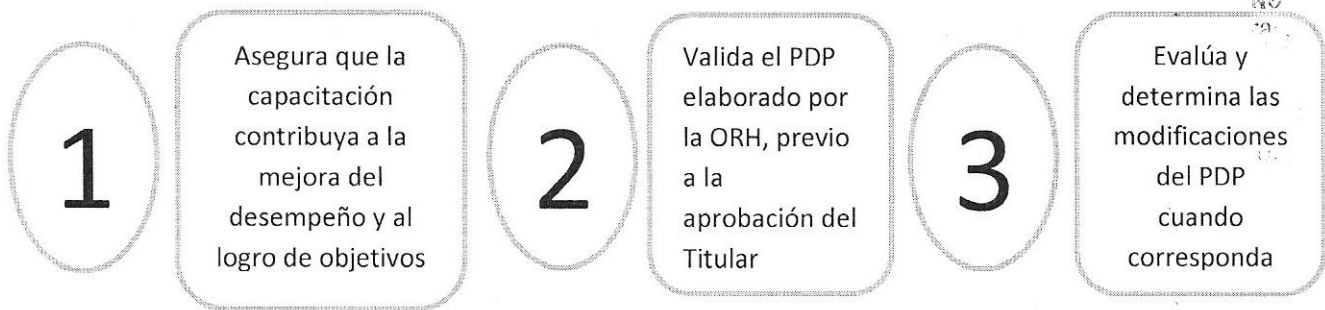
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARTIN DE PORRES



SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

5.1 FUNCIONES DEL COMITÉ DE PLANIFICACION DE LA CAPACITACION

El Comité de Planificación de la Capacitación, es responsable de establecer los canales de coordinación y comunicación mas apropiados para el ejercicio de sus funciones, que le permitan desempeñarse en la entidad; de manera estratégica, efectiva, oportuna y diligente.



En este sentido, desempeñara las funciones siguientes:

- A) Asegurar que el Plan de Desarrollo de las Personas contenga acciones de capacitación pertinentes, de acuerdo a lo establecido en el numeral 6.4.1.3 de la Directiva “Norma para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, que contribuyan a la mejora del desempeño y logro de objetivos estratégicos de la entidad. Esto implica que el comité tenga conocimiento de los objetivos estratégicos de la entidad para que pueda identificar cuales pueden lograrse a través de acciones de capacitación a los servidores.
- B) Validar el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la Sub-Gerencia de Recursos Humanos, previo a la aprobación del titular de la entidad. Si bien la SGRH esta a cargo de formular el Diagnostico de Necesidades de Capacitación y elaborar el Plan de Desarrollo de Personas, el Comité es el responsable de asegurar que la planificación de la capacitación en la entidad, sea consistente y efectiva.
- C) Evaluar y determinar las modificaciones al PDP, cuando corresponda, de acuerdo con lo previsto en el numeral 6.4.2.6 de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Publicas”. El Comité evalúa las propuestas de modificación del PDP en los casos que corresponde. Para ello, los órganos o unidades orgánicas deben remitir a la SGRH, las propuestas de modificación del PDP, adjuntando el sustento técnico que la respalde. Las propuestas de modificación del PDP se realizan a través de un Informe Técnico del área que solicita la modificación.

Las modificaciones al PDP que sean competencia del Comité de Planificación de Capacitación, se formalizan a través del “Acta de Modificación del PDP”, la cual debe estar suscrita por todos los miembros del Comité, o en su defecto por la mayoría.

El Comité de Planificación de la Capacitación es responsable de establecer los canales de Coordinación y comunicación más apropiadas para el ejercicio de sus funciones que le permita Desempeñarse en la entidad de manera estratégica, efectiva, oportuna y diligente. Para ello, el Comité sesionara todas las veces que estime necesario y en la modalidad que mejor resulte, Pudiendo hacerlo en forma presencial o virtual.

## VI.- NECESIDADES DE CAPACITACION

### 6.1 RECEPCION Y NECESIDADES DE CAPACITACION

Para elaborar el Diagnostico de Necesidades de Capacitación para el año 2019, se solicito a los Gerentes y Sub Gerentes de todas las áreas de la Municipalidad Distrital de San Martin de Porres, hacer llegar a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, a través del "Formato para el Diagnostico de Necesidades de Capacitación 2019", las necesidades de capacitación de los servidores a su cargo; esto en lo referido a conocimientos, competencias o habilidades y actitudes; para el mejor desempeño en sus puestos. A partir de la cual, se elaboro la Matriz DNC- Diagnostico de Necesidades de Capacitación y posteriormente, la Matriz PDP - Plan de Desarrollo de las Personas.



### 6.2 CONSOLIDADO DE NECESIDADES DE CAPACITACION

Como resultado final, se ha obtenido las Matrices DNC y PDP, en los cuales se aprecia la necesidad de Capacitación de los Servidores de las diferentes áreas de la MDSMP, en temas vinculados al desarrollo de sus funciones, propiamente; a fin de desarrollar sus habilidades y competencias, con los cursos, talleres, conferencias de formación laboral, detallados en ambas matrices, que se pueden visualizar en los anexos.



## VII.- MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Las acciones de capacitación y evaluación serán monitoreadas y evaluadas para determinar el cumplimiento de los objetivos, el avance de las metas establecidas en el PDP, de acuerdo a las estrategias implementadas y; los indicadores propuestos.

La evaluación como proceso, buscara determinar los efectos e impacto de las intervenciones del PDP, mediante un estudio sistemático y planificado.

El monitoreo o seguimiento, será un proceso organizado de verificación y basado en la planificación y definición de una secuencia de acciones a lo largo de un periodo de tiempo, y se realizara durante la implementación del PDP, en tanto la evaluación será por horizonte de tiempo anual.



Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo las modalidades siguientes:

- Medición de indicadores relacionados al cumplimiento de objetivos
- Apreciación de los participantes sobre el desarrollo de la capacitación

Para el monitoreo y verificación de los resultados esperados del PDP 2019, se aplicaran, diferentes modalidades de evaluación a las diferentes acciones de capacitación, entre las que se ha previsto cubrir Los siguientes:

- Nivel de Satisfacción de la capacitación, la misma que se permitirá verificar la calidad del servicio brindado por los capacitadores.
- Nivel de impacto, la cual permitirá verificar el impacto de la capacitación sobre la mejora de las capacidades institucionales. Esto permitirá evaluar la reducción de brechas entre el perfil del puesto y el rendimiento, esta se efectuara a modo de piloto con algunas áreas, a fin de identificar un método idóneo que sea aplicable posteriormente.



#### VIII.- PRESUPUESTO Y RECURSOS DISPONIBLES

- Recursos Humanos: Se contara con capacitadores especializados externos (funcionarios de otras instituciones publicas y docentes de instituciones educativas de capacitación profesional) y funcionarios de la MDSMP, para el dictado y desarrollo de las acciones de capacitación (cursos, talleres y conferencias).
- Recursos Financieros: Para la ejecución de las acciones del PDP 2019 de la MDSMP, no se cuenta con la disponibilidad presupuestal, por lo que todas las capacitaciones serán realizadas por gestión.

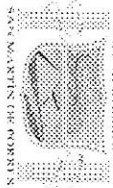
#### IX.- ANEXOS

9.1 RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 326-2019-GM/MDSMP, de Conformación del Comité de Planificación de Capacitación.(CPC) 2019.

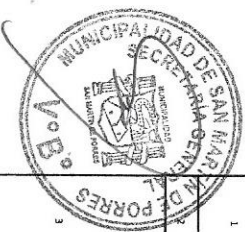
9.2 MATRIZ PDP



**'Querencia De La Igualdad De Oportunidades Para Mujeres Y Jóvenes'**  
**'Año de la Lucha contra la corrupción e impunidad'**



SAN MARTÍN DE PORRES

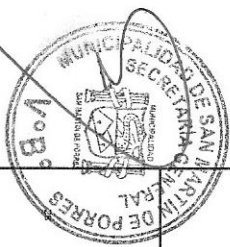


N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													Costo Directos	Costo Indirectos
1	SUB GERENCIA DE ESCRITORIA COACTIVA	TRANSVERSAL	VARIOS	50	13	PROCEDIMIENTO DE LA EJECUCION COACTIVA TRIBUTARIA Y NO TRIBUTARIA	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACION	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	0.00	0.00
2	VARIAS	TRANSVERSAL	VARIOS	50	81	GESTION PUBLICA	FORMACION LABORAL	DIPLOMADO	C1	APLICACION	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	0.00	0.00
3	SUB GERENCIA DE DESARROLLO Y TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	TRANSVERSAL	VARIOS	50	83	GOBIERNO Y TRANSFORMACION DIGITAL EN LOS SERVICIOS	FORMACION LABORAL	PROGRAMA DE ESPECIALIZACION	C1	APLICACION	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	0.00	0.00
4	SUB GERENCIA DE DESARROLLO Y TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	TRANSVERSAL	VARIOS	50	83	AUDITORIA EN SISTEMAS Y SEGURIDAD DE LA INFORMACION	FORMACION LABORAL	PROGRAMA DE ESPECIALIZACION	C1	APLICACION	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	0.00	0.00
5	SUB GERENCIA DE DESARROLLO Y TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	TRANSVERSAL	VARIOS	50	83	WINDOWS SERVER ADMINISTRACION DE REDES	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACION	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	0.00	0.00
5	SUB GERENCIA DE DESARROLLO Y TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	TRANSVERSAL	VARIOS	50	83	ESPECIALISTA EN COMUNICACIONES OPTICAS	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACION	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	0.00	0.00
7	SUB GERENCIA DE DESARROLLO Y TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	TRANSVERSAL	VARIOS	50	83	AUDITORIA EN SISTEMAS DE SEGURIDAD DE LA INFORMACION	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACION	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	0.00	0.00
8	SUB GERENCIA DE DESARROLLO Y TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	TRANSVERSAL	VARIOS	50	83	EXCEL	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACION	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	0.00	0.00
9	SUB GERENCIA DE DESARROLLO Y TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	TRANSVERSAL	VARIOS	50	83	GOOGLE ADWORDS	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACION	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	0.00	0.00
10	SUB GERENCIA DE DESARROLLO Y TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	TRANSVERSAL	VARIOS	50	83	BASE DE DATOS SQL SERVER	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACION	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	0.00	0.00
11	SUB GERENCIA DE DESARROLLO Y TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	TRANSVERSAL	VARIOS	50	83	FRAMEWORK LABAVEL S.X DE PHP7	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACION	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	0.00	0.00

*[Handwritten signature]*



12	SUB GERENCIA DE DESARROLLO Y TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	TRANSVERSAL	VARIOS	50	B3	DISEÑO GRAFICO Y DIGITAL	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACION	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	0.00	0.00
13	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA	TRANSVERSAL	VARIOS	50	E6	ACCIONES EN HABILIDADES BLANDAS	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACION	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	0.00	0.00
14	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA	TRANSVERSAL	VARIOS	50	E6	TECNICAS EN DEFENSA PERSONAL Y FUNCION DE DEFERENCION	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACION	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0.00	0.00
15	VARIAS	TRANSVERSAL	VARIOS	50	J5	PRIMEROS AUXILIOS	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACION	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0.00	0.00
16	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA	TRANSVERSAL	VARIOS	90	J3	DERECHOS HUMANOS Y CODIGO PENAL	FORMACION LABORAL	TALLER	C1	APLICACION	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	0.00	0.00
17	GERENCIA MUNICIPAL	TRANSVERSAL	VARIOS	50	A1	SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACION FINANCIERA SIAF-SP	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACION	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0.00	0.00
18	GERENCIA MUNICIPAL	TRANSVERSAL	VARIOS	50	A3	LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO Y SU REGLAMENTO	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACION	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0.00	0.00
19	GERENCIA MUNICIPAL	TRANSVERSAL	VARIOS	50	A1	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION ADMINISTRATIVO-SIGA	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACION	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0.00	0.00
20	DEPARTAMENTO DE FISCALIZACION Y CENSO PREBIAL SAT	TRANSVERSAL	VARIOS	50	F1	ACTUALIZACION EN LOS ASPECTOS BASICOS PARA LA FISCALIZACION DE EMPLEOS MUNICIPALES	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACION	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0.00	0.00
21	DEPARTAMENTO DE FISCALIZACION Y CENSO PREBIAL SAT	TRANSVERSAL	VARIOS	50	G4	SERVICIO DE CALIDAD AL CONTRIBUYENTE Y ADMINISTRATIVO	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACION	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0.00	0.00
22	DEPARTAMENTO DE FISCALIZACION Y CENSO PREBIAL SAT	TRANSVERSAL	VARIOS	50	F2	DETERMINACION DEL IMPUESTO PREBIAL CASIUSTICAS	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACION	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0.00	0.00
23	DEPARTAMENTO DE FISCALIZACION Y CENSO PREBIAL SAT	TRANSVERSAL	VARIOS	50	F2	CRITERIOS PARA MEJORAR LA RECUPERACION DEL IMPUESTO PREBIAL Y CUMPLIR CON LOS OBJETIVOS DEL PLAN DE INCENTIVOS	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACION	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0.00	0.00
20	SUB GERENCIA DE TESORERIA	TRANSVERSAL	VARIOS	50	A5	ACTUALIZACION EN METODOS DE GRADO DE LAS CONCILIACIONES, LOS INGRESOS CARTAS JUDICIALES Y CARTAS FAJAZAS	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACION	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0.00	0.00
21	SUB GERENCIA DE PARQUE, JARDINES Y AMBIENTE	TRANSVERSAL	VARIOS	50	D5	DISEÑO DE PAISAJE Y ORNAMENTACION	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACION	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0.00	0.00
22	SUB GERENCIA DE PARQUE, JARDINES Y AMBIENTE	TRANSVERSAL	VARIOS	50	D5	CONTROL SANITARIO EN LA PRODUCCION DE PLANTAS ORNAMENTALES EN VIVERO	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACION	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0.00	0.00
23	SUB GERENCIA DE PARQUE, JARDINES Y AMBIENTE	TRANSVERSAL	VARIOS	50	D5	PCGA TITULA SEGUNDA	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACION	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	0.00	0.00
24	SUB GERENCIA DE PARQUE, JARDINES Y AMBIENTE	TRANSVERSAL	VARIOS	50	J5	INSTALACIONES ELECTRICAS EN INSTALACIONES SANITARIAS	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACION	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	0.00	0.00

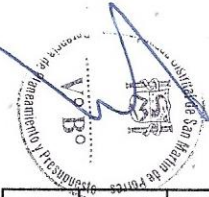


25	GERENCIA DE FISCALIZACION Y CONTROL	TRANSVERSAL	VARIOS	50	E4	PROCESO ADMINISTRATIVO GENERAL	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACION	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0,00	0,00
26	GERENCIA DE FISCALIZACION Y CONTROL	TRANSVERSAL	VARIOS	50	E6	SEGURIDAD VIAL	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACION	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0,00	0,00
27	GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO	TRANSVERSAL	VARIOS	50	D2	ESPECIALIZACION EN DIRECCION Y GESTION EN PROGRAMAS SOCIALES DE EMPRENDIMIENTO PARA LA ADMINISTRACION PUBLICA	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACION	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0,00	0,00
	GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO	TRANSVERSAL	VARIOS	50	B3	LA INFORMÁTICA Y SUS RELACIONES EN LA ADMINISTRACION PARA LA GESTION ADMINISTRATIVA	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACION	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0,00	0,00
29	GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO	TRANSVERSAL	VARIOS	50	D4	ACTUALIZACION DE HERRAMIENTAS PARA LA ADMINISTRACION PUBLICA Y GESTION DE PROCESOS SOCIALES	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACION	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0,00	0,00
31	GERENCIA DE PARTICIPACION CIUDADANA	TRANSVERSAL	VARIOS	50	B1	BASE DE DATOS SQL SERVER	FORMACION LABORAL	DIPLOMADO	C1	APLICACION	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0,00	0,00
32	GERENCIA DE PARTICIPACION CIUDADANA	TRANSVERSAL	VARIOS	50	A4	SINF	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACION	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0,00	0,00
32	GERENCIA DE PARTICIPACION CIUDADANA	TRANSVERSAL	VARIOS	50	D4	POLITICAS PUBLICAS	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACION	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0,00	0,00
32	GERENCIA DE PARTICIPACION CIUDADANA	TRANSVERSAL	VARIOS	50	D4	GESTION MUNICIPAL	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACION	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0,00	0,00
33	GERENCIA DE PARTICIPACION CIUDADANA	TRANSVERSAL	VARIOS	50	B3	COMUNITACION	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACION	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0,00	0,00
34	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION	TRANSVERSAL	VARIOS	50	E4	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACION	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0,00	0,00

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*





36	SUB GERENCIA DE OBRAS PRIVADAS	TRANSVERSAL	VARIOS	50	C1	NORMATIVADO EDITADA POR EL MINISTERIO DE VIVIENDA PARA LICENCIAS DE EDIFICACION EN TODAS LAS MODALIDADES	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACION	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0,00	0,00
37	SUB GERENCIA DE OBRAS PRIVADAS	TRANSVERSAL	VARIOS	50	E4	LEY N°27444 DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS, TIPIA Y SIMPLIFICACION ADMINISTRATIVO	FORMACION LABORAL	CHARLA	C1	APLICACION	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0,00	0,00
39	SUB GERENCIA DE OBRAS PRIVADAS	TRANSVERSAL	VARIOS	50	B1	LEY ORGANICA DE MUNICIPALIDADES	FORMACION LABORAL	DIPLOMADO	C1	APLICACION	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0,00	0,00
40	SUB GERENCIA DE OBRAS PRIVADAS	TRANSVERSAL	VARIOS	50	F2	DERECHO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	FORMACION LABORAL	DIPLOMADO	C1	APLICACION	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	0,00	0,00
41	SUB GERENCIA DE OBRAS PRIVADAS	TRANSVERSAL	VARIOS	50	E7	DERECHO REGISTRAL INMOBILIARIO	FORMACION LABORAL	DIPLOMADO	C1	APLICACION	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	0,00	0,00

Handwritten scribbles in blue ink at the top left of the page.