

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 104-2025/MDJLBYR

José Luis Bustamante y Rivero 31 de marzo 2025

VISTO:

El Acta de Aprobación N° 01-205 de fecha, 31 de marzo 2025 presentada por el Comité de Planificación de Capacitación de la Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero en que se adjunta el Plan de Desarrollo de las Personas para el periodo 2025; Informe N° 353-2025-ORH-OGAF, de la Oficina de Recursos Humanos; Informe 141-2025-OGPEYP/MDJLBYR, de la Oficina General de Planeamiento Estratégico y Presupuesto; Informe Legal N° 096-2025-OGAJ-MDJLBYR, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector público cuya finalidad es regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del estado correspondiéndole a servir, la función de planificar, desarrollar, gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, mediante D.S. N° 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, establece que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del estado se implementará a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a servir de su plan de desarrollo de las personas al servicio del estado (PDP);

Que, la Resolución Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, aprueba la Directiva para la elaboración del PDP, establece los lineamientos generales para que cada entidad elabore el instrumento de gestión en mención, encargando su elaboración al comité de planificación de capacitación de la Municipalidad de José Luis Bustamante y Rivero; encargado de la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado conformado con Resolución de Alcaldía N° 103-2025-MDJBYR, de fecha 28 de marzo 2025;

Que, la Ley N° 30057 y su Reglamento N° 040-2025, indican "Artículo 9.- De La Capacitación: "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. asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública. la capacitación es parte del subsistema de gestión del desarrollo y la capacitación.";

Que, mediante Acta N° 01-2025, de fecha 31 de marzo 2025, el Comité de Capacitación encargado de la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio de la Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero validó el indicado plan para el periodo 2025, correspondiente formalizar la aprobación de este documento mediante acto administrativo;

Que con Informe N° 141-2025-OGPEYP/MDJLBYR, de la Oficina General de Planeamiento Estratégico y Presupuesto señala que el Plan de Desarrollo de Personas aprobado por el Comité cuenta con un presupuesto para su ejecución de S/. 17,300.00 soles con el rubro de financiamiento 08 impuestos municipales;

Estando en uso de las facultades conferidas por la Constitución Política del Estado y la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el Plan de Desarrollo de Personas de la Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero para el periodo 2025, el mismo que forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCARGAR a la Oficina de Recursos Humanos la remisión del Plan de Desarrollo de Personas a la Autoridad Nacional del Servicio Civil — SERVIR; bajo responsabilidad y a la Oficina General de Administración Financiera la supervisión de la implementación del plan aprobado.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER la publicación de la presente resolución en la página web de la entidad www.munibustamante.gob.pe.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSÉ LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO
Mg. Fredy J. Zegarra Black
ALCALDE

Archivo
Alcaldía
Gerencia Municipal
Planeamiento Estratégico y P
Asesoría Jurídica
Recursos Humanos
Tecnologías de la Información y C.

548923

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

2025

MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE JOSÉ LUIS BUSTAMANTE
Y RIVERO



INDICE

	PAG.
PRESENTACION	3
MARCO TEORICO	5
ASPECTOS GENERALES	6
1. MISION	6
2. VISION	6
3 OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES	7
4. OBJETIVOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS	9
5. ALCANCE DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS	9
6. ESTRUCTURA ORGANICA	10
(Ordenanza Municipal N° 005-2020-MDJLBYR)	
7. RESPONSABILIDAD	12
8. RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION	12
9. EVALUACION	13
10. FUENTES DE FINANCIAMIENTO	13
11. MATRIZ PDP	13
12. EJECUCION	13
12. ANEXOS	



PRESENTACIÓN

Las municipalidades son las instancias de gobierno que mayor cercanía presenta a la población. Se constituyen como actores clave en la presentación de servicios que impacta de manera directa en la ciudadanía, así como en la articulación de políticas públicas y en la planificación estratégica del desarrollo del distrito.

La Municipalidad distrital de José Luis Bustamante y Rivero es una entidad pública con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, que como gobierno local representa a la población de su jurisdicción y promueve una adecuada prestación de servicios públicos locales, así como el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción, encontrándose sujeta a las leyes y disposiciones que regular las actividades y funcionamiento en el sector público.

El plan de desarrollo de personas - PDP 2025 de la Municipalidad distrital de José Luis Bustamante y Rivero ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas por las gerencias y unidades orgánicas de la entidad. Para tal fin, se han aplicado los lineamientos de la directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", aprobado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) mediante Resolución ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE; y los respectivos modelos de PDP y otros instrumentos desarrollados para los gobiernos locales.

Llevando a cabo las diferentes etapas, como la de planificación del proceso de capacitación, se han cumplido con las siguientes acciones: i) Conformación del comité de planificación de la capacitación de Municipalidad distrital de José Luis Bustamante y Rivero, ii) Sensibilización sobre la importancia de la capacitación, iii) Desarrollo del diagnóstico de necesidades de capacitación, y iv) elaboración del PDP.

El objetivo del PDP 2025 es precisar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan manejar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros (as) servidores civiles para que pueda contribuir al logro de los objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a la comuna.



En ese sentido, la estrategia de capacitación se alinea a los objetivos estratégicos de la entidad porque a partir del análisis situacional se busca que el conocimiento y/o habilidad adquirida con la capacitación permita el mejoramiento esperado y los resultados que se quieran alcanzar. Es así, que incluye temáticas como: contabilidad, normativa vigente, inversión pública, presupuesto público, abastecimientos, gestión de recursos humanos, ambiente, orden público, economía entre otros.

De esta manera, el PDP 2025 constituye como instrumento que permite a la Municipalidad distrital de José Luis Bustamante y Rivero el fortalecimiento del proceso de capacitación y, consecuentemente, promover el desarrollo de conocimientos y competencias en sus servidores, lo que impactará en la provisión de los servicios públicos municipales.



MARCO NORMATIVO

El Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2025-2026 de la Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero, ha sido elaborado teniendo en consideración la siguiente Normativa:

- ✓ Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades.
- ✓ Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas"
- ✓ Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que en el artículo 10 establece la finalidad de la capacitación y en el artículo 13, la planificación de la capacitación.
- ✓ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y que desde el artículo 09 al 24 del Título III, se desarrolla un conjunto de aspectos referidos a la gestión de la capacitación.
- ✓ Decreto Legislativo N° 1025, Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, vigente durante el período de implementación de la ley del Servicio Civil, según lo dispuesto en la Primera Disposición Complementaria Transitoria.
- ✓ Resolución de Alcaldía N°103-2025-MDJLBYR, designación al Comité de Planificación de la Capacitación de la Municipalidad distrital de José Luis Bustamante y Rivero.



ASPECTOS GENERALES

1. MISIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSE LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO.

La Misión equivale a enunciar explícitamente la razón de la existencia del Pliego Presupuestario. refleja lo que es, haciendo alusión directa a su función general y específica que cumple como instancia de gestión. La declaración de misión institucional responde a las siguientes interrogantes:

- Quiénes somos,
- Qué buscamos,
- Porqué lo hacemos y
- Para quienes trabajamos La Misión de la Municipalidad de José Luis Bustamante y Rivero establecida y validada a través de los Talleres de Trabajo efectuados con todo el Personal de la Institución es la siguiente:

BRINDAR SERVICIOS PUBLICOS MUNICIPALES, PROMOVER EL DESARROLLO Y LA ECONOMICA LOCAL DEL DISTRITO DE JOSE LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO DE FORMA ARMONICA, SOSTENIBLE, INNOVADORA, EFICIENTE, TRANSPARENTE Y PARTICIPATIVA.

2. VISIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSE LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO.

La Visión es una representación de lo que se debe ser en el futuro en el marco de la temática que le compete al Pliego Presupuestario. Por lo general la visión incluye tanto los cambios que deseamos lograr en el seno de la población objetivo y en la imagen objetivo de la propia institución.

Para su definición la visión institucional responde a las siguientes interrogantes:

- i) Cómo se contribuye al bienestar nacional
- ii) Cuál es la situación futura deseada para nuestros usuarios o beneficiarios,
- iii) Qué queremos ser en el futuro y
- iv) Cómo se puede lograr ese futuro.



La Visión del Municipio de José Luis Bustamante y Rivero establecida a través del Plan de Desarrollo Concertado Local es la siguiente: La Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero, tiene como visión “Promover, planear y ejecutar políticas que garanticen a José Lui Bustamante y Rivero, obtener el desarrollo local sostenible e integral del ser humano, orientando adecuadamente los recursos a la satisfacción de las necesidades de la población, y al logro eficiente de servicios administrativos, públicos en forma oportuna con calidad y a costos razonables; con acciones culturales, deportivas y recreativas, utilizando modernos sistemas de gestión, según el desarrollo comercial - productivo y el logro de la consolidación de una infraestructura vial y urbana, cuidando el desarrollo armónico y equilibrado del medio ambiente y ecología en estrecha cooperación con los vecinos”.

3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

- OBJETIVO ESTRATÉGICO DE REDUCIR LA TASA DE INSEGURIDAD CIUDADANA EN EL DISTRITO.

Implementar políticas y programas para fortalecer los ingresos propios, control del comercio informal y disminuir la inseguridad ciudadana. Fortalecer la participación de la sociedad civil organizada para propender a un desarrollo planificado y afrontar eficazmente el problema de la inseguridad ciudadana.

- OBJETIVO ESTRATÉGICO MEJORAR LA GESTION AMBIENTAL EN EL DISTRITO.

Diseñar e implementar normas en materia comercial, ambiental, urbanística que se constituyan en el marco de acción y continuidad de políticas. Implementar programas de forestación y reforestación y ampliar las áreas verdes existentes en el distrito a través de un tratamiento adecuado con insumos ecológicos y el empleo de tecnología moderna en los sistemas de riego. Implementar programas de saneamiento ambiental y el proyecto de reciclaje de residuos sólidos para contribuir directamente a evitar la degradación del ecosistema y a la vez generando ingresos.

- OBJETIVO ESTRATÉGICO DE PROMOVER EL DESARROLLO SOCIAL DEL DISTRITO.



Suscribir convenios de cooperación interinstitucional en materia de desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de la jurisdicción de la Municipalidad de José Luis Bustamante y Rivero, para lo cual se tendrá en cuenta las necesidades e intereses de la población.

- **OBJETIVO ESTRATÉGICO FORTALECER LA GESTION INSTITUCIONAL.**

Conseguir la identificación del potencial humano con la Institución, por lo que gran parte del esfuerzo se focalizará en el mejoramiento continuo de los procesos de administración del desarrollo de capacidades, en la mejora del clima organizacional y en la participación creativa de los trabajadores para la gestión diaria y solución de problemas. Para alcanzar este nivel es necesario invertir importantes esfuerzos en capacitación y entrenamiento de los trabajadores. Impulsar el desarrollo de las aptitudes y actitudes de los trabajadores para promover el cambio hacia la excelencia en el trabajo con identificación y mística hacia la Institución.

Consolidar una organización municipal eficiente y moderna para garantizar la atención de necesidades de la comunidad, el manejo de los recursos municipales y una gestión administrativa que permita el logro de los objetivos institucionales. Gestionar la cooperación internacional mediante el financiamiento y transferencia tecnológica en proyectos sociales y preservación de medio ambiente.

- **OBJETIVO ESTRATÉGICO DE FORTALECER LA VULNERABILIDAD DEL RIESGO DE DESASTRE DE ORIGEN NATURAL Y ANTROPICOS**

La entidad fortalecerá la resiliencia ante desastres naturales y antrópicos se logra reduciendo la vulnerabilidad de las personas y sus propiedades. Esto se puede hacer a través de la planificación, la preparación y la participación de la comunidad, con la cooperación oportuna por parte de la municipalidad, y las demás instituciones de la localidad.

- **OBJETIVO ESTRATÉGICO PROMOVER EL CRECIMIENTO ECONOMICO EN EL DISTRITO**

La municipalidad propone promover el crecimiento económico del distrito, implementando acciones que fomenten la inversión, la creación de empleos, y el desarrollo de la actividad empresarial. Logrando atraer la inversión



pública y fomentar la inversión privada. Trabajar de la mano con negocios locales, y la producción local, promover el turismo.

• **OBJETIVO ESTRATÉGICO FOMENTAL EL DESARROLLO URBANO PLANIFICADO EN EL DISTRITO**

Impulsar el desarrollo planificado del distrito, mediante proyectos urbanos con aplicación de tecnologías de punta. El esfuerzo por el desarrollo y la planificación urbana debe ser permanente y materializarse con los proyectos y obras, como también las infraestructuras en todo el distrito

4. OBJETIVOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS:

A. OBJETIVO GENERAL DE CAPACITACION:

Tiene como objetivo el brindar capacitación e instrucción a los servidores públicos de la Municipalidad distrital de José Luis Bustamante y Rivero, a fin de propiciar la actualización y adquisición de nuevos conocimientos necesarios para la ejecución inmediata y eficiente de las diversas funciones propias del cargo que desempeñan en la prestación de servicios a la comuna.

B. OBJETIVOS ESPECIFICOS DE CAPACITACION:

Con las acciones de capacitación a ser ejecutadas la Municipalidad quiere lograr:

- Actualizar los conocimientos de los servidores públicos a fin de lograr un servicio eficiente en observancia de la normatividad vigente.
- Buscar el desarrollo de los servidores civiles preparándolos para asumir diversas funciones en el desarrollo de su vida laboral.
- Con la adquisición de nuevos conocimientos y destrezas la entidad busca lograr que los servidores municipales brinden un servicio de calidad al poblador bustamantino, tanto en la atención de procedimientos administrativos como en el cumplimiento de la atención de los servicios públicos, siendo reflejado el objetivo alcanzado en la atención personalizada al poblador.

5. ALCANCE DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

El Plan de Desarrollo de Personas, incluye a todas las gerencias, sub gerencias y las oficinas vinculadas bajo todas las modalidades laborales de contratación y nombramiento existentes en la entidad.



- Decreto Legislativo 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad laboral.
- Decreto Legislativo 1057 Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios del Estado.

6. ESTRUCTURA ORGÁNICA:

Aprobada mediante ordenanza municipal N° 005-2020-MDJLBYR

1. ORGANOS DE ALTA DIRECCION
 - 1.1.1. Alcaldía
 - 1.1.2. Consejo Municipal
 - 1.1.3. Gerencia Municipal

2. ORGANOS CONSULTIVOS, DE COORDINACION Y DE CONCERTACION
Comisiones de Regidores

3. ORGANOS DE DEFENSA JURIDICA
Procuraduría Pública Municipal

4. ORGANOS DE ADMINISTRACION INTERNA
 - 4.1. Oficina General de Asesoría Jurídica
 - 4.2. Oficina General de Planeamiento y Presupuesto
 - 4.2.1. Oficina de Planeamiento Estratégico
 - 4.2.2. Oficina de Presupuesto

5. ORGANOS DE APOYO
 - 5.1. Oficina General de Administración Financiera
 - 5.1.1. Oficina de Abastecimiento
 - 5.1.2. Oficina de Contabilidad
 - 5.1.3. Oficina de Tesorería
 - 5.1.4. Oficina de Recursos Humanos
 - 5.1.5. Oficina de Control Patrimonial
 - 5.1.6. Oficina de Tecnología de la Información y Comunicaciones

 - 5.2. Oficina de secretaria general
 - 5.2.1. Oficina de Atención al Ciudadano



5.2.2. Oficina de Imagen Institucional y Relaciones Públicas

5.3. Oficina de Gestión de Riesgo de Desastres

6. ORGANOS DE LINEA

6.1. Gerencia de Administración Tributaria

6.1.1. Subgerencia de Riesgo y Recaudación Tributaria

6.1.2. Subgerencia de Fiscalización Tributaria

6.2. Gerencia de Servicios a la Ciudad

6.2.1. Subgerencia de Limpieza Publica

6.2.2. Subgerencia de Gestión Ambiental y Áreas Verdes

6.2.3. Subgerencia de Administración de Infraestructura Pública y Recreativa

6.3. Gerencia de Desarrollo Urbano

6.3.1. Subgerencia de Proyectos de Inversión Publica

6.3.2. Subgerencia de Atención de Inversión Privada

6.3.3. Subgerencia de Planeamiento Urbano y Catastro

6.3.4. Subgerencia de Mantenimiento y Seguridad Vial

6.4. Gerencia de Desarrollo Social y Económico

6.4.1 Subgerencia de Programas de Asistencia Social (CIAM, DEMUNA, OMAPED, SISFOH Y PVL) y Participación Vecinal.

6.4.2. Subgerencia de Juventud, Cultura y Deporte

6.4.3. Subgerencia de Promoción Económica y Empresarial

6.5. Gerencia de Fiscalización y Sanciones

6.5.1. Subgerencia de Fiscalización Administrativa

6.5.2. Subgerencia de Instrucción Administrativa

6.5.3. Subgerencia de Ejecución Coactiva

6.6. Gerencia de Seguridad Ciudadana

6.6.1. Subgerencia de Planeamiento de Seguridad Ciudadana

6.6.2. Subgerencia de Operaciones en Prevención de la Seguridad Ciudadana



NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD:

Se indica la cantidad total de servidores de la entidad por régimen laboral.

LEY N°30057 FUNCIONARIO ELEGIDO	DL. N°276	DL. N°728	DL. N°1057	TOTAL, DE SERVIDORES
2	130	428	86	649

7. RESPONSABILIDAD:

DIRECTIVOS:

- Alcaldía: aprueba el Plan de Desarrollo de Personas de acuerdo a directiva emitida por servir.
- Gerencia Municipal: Autorizar y viabilizar todas las acciones de capacitación aprobadas en el Plan de Desarrollo de Personas y disponer a las áreas competentes el cumplimiento de los objetivos trazados.
- Oficina General de Administración Financiera: Viabilizar su ejecución y propiciar la viabilidad de los requerimientos referentes a la ejecución del Plan de Desarrollo de Personas 2021.
- Oficina General de Presupuesto y Planificación: otorgar el presupuesto financiero requerido en el Plan de Desarrollo de Personas, para su ejecución.
- Oficina de Recursos Humanos: Responsable de cumplir lo establecido en el D.S. N° 040-2014-PCM, reglamento de la Ley N° 30057.

LOS SERVIDORES CIVILES:

- Los Servidores Civiles son responsables de cumplir los compromisos derivados de la ejecución de la capacitación impartida por la Municipalidad, así como de asistir puntualmente a los procesos de formación laboral que se llevarán a cabo en cada una de sus modalidades y eventos descritos en el presente Plan.

8. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:

El diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC) es el proceso que orienta la estructura y desarrollo de planes y programas para el establecimiento y fortalecimientos de conocimientos, habilidades o actitudes en los trabajadores de la entidad, a fin de contribuir en el logro de los objetivos de la misma.



Su elaboración cuenta con la intervención de todas las gerencias, subgerencias y oficinas que conforman la municipalidad, las mismas que en trabajo en equipo con los servidores que las conforman han remitido la necesidad de conocimientos y acciones de capacitación en cada área de acuerdo a las funciones que realizan.

9. EVALUACIÓN:

La evaluación aplicada será a cada actividad de formación laboral desarrollada la misma que servirá para medir la aceptación, nivel de comprensión y aprendizaje del tema impartido, desarrollándose en instrumentos de evaluación que contendrán entre 5 a 10 preguntas sobre el tema desarrollado y otros que considere el área que ejecuta.

La oficina de Recursos Humanos filtrará y revisará los resultados de las evaluaciones realizadas. siendo comunicadas Alcaldía y Gerencia Municipal.

10. FUENTE DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACION

Presupuesto total de la oficina de Recursos Humanos en el Plan Operativo Institucional 2025 asciende a la suma de S/. 18,000.00 soles.

11. FUENTES DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

La disponibilidad presupuestal para la atención del PDP 2025-2026 de la Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero, será designado a través de la oficina general de Planeamiento y Presupuesto de la entidad.

12. EJECUCION

El presente Plan de Desarrollo de Personas, se ejecutará según el siguiente cronograma:

DESARROLLO PDP	FECHA
Primera etapa	MAYO, JUNIO
Segunda etapa	JULIO, AGOSTO
Tercera etapa	SETIEMBRE OCTUBRE
Cuarto etapa	NOVIEMBRE, DICIEMBRE

12. MATRIZ PDP:

Se adjunta la Matriz PDP- Anexo 001.



MATRIZ PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS PDP - 2025

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL
1	TODOS LOS SERVIDORES	<ul style="list-style-type: none"> - ALCALDÍA - GERENCIA MUNICIPAL - PROCURADURÍA MUNICIPAL - OFICINA DE SECRETARÍA GENERAL - GERENCIA DE ASESORÍA JURÍDICA - OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO - OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN - GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y ECONOMÍA - GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA - GERENCIA DE FISCALIZACIÓN Y SANCIONES - GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA - GERENCIA DE SERVICIOS A LA CIUDAD 	TODOS LOS SERVIDORES QUE REALIZAN LABORES ADMINISTRATIVAS	223	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	ÉTICA, INTEGRIDAD Y SU IMPORTANCIA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	B	APRENDIZAJE	VIRTUAL/PRESENCIAL	PRIMER TRAMO	800
2	TODOS LOS SERVIDORES	<ul style="list-style-type: none"> - ALCALDÍA - GERENCIA MUNICIPAL - PROCURADURÍA MUNICIPAL - OFICINA DE SECRETARÍA GENERAL - GERENCIA DE ASESORÍA JURÍDICA - OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO - OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN - GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y ECONOMÍA - GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA - GERENCIA DE FISCALIZACIÓN Y SANCIONES - GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA - GERENCIA DE SERVICIOS A LA CIUDAD 	SERVIDORES QUE REALIZAN LABORES ADMINISTRATIVAS	223	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	NUOVA LEY DE CONTRATACIONES	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	B	APRENDIZAJE	VIRTUAL/PRESENCIAL	PRIMER TRAMO	1000
3	TODOS LOS SERVIDORES	<ul style="list-style-type: none"> - ALCALDÍA - GERENCIA MUNICIPAL - PROCURADURÍA MUNICIPAL - OFICINA DE SECRETARÍA GENERAL - GERENCIA DE ASESORÍA JURÍDICA - OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO - OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN - GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y ECONOMÍA - GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA - GERENCIA DE FISCALIZACIÓN Y SANCIONES - GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA - GERENCIA DE SERVICIOS A LA CIUDAD 	TODOS LOS SERVIDORES QUE REALIZAN LABORES ADMINISTRATIVAS	223	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	GESTION PUBLICA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	B	APRENDIZAJE	VIRTUAL/PRESENCIAL	PRIMER TRAMO	1000
4	TODOS LOS SERVIDORES	<ul style="list-style-type: none"> - ALCALDÍA - GERENCIA MUNICIPAL - PROCURADURÍA MUNICIPAL - OFICINA DE SECRETARÍA GENERAL - GERENCIA DE ASESORÍA JURÍDICA - OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO - OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN - GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y ECONOMÍA - GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA - GERENCIA DE FISCALIZACIÓN Y SANCIONES 	SERVIDORES QUE REALIZAN LABORES ADMINISTRATIVAS	242 (DL 276, 1057)	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	B	APRENDIZAJE	VIRTUAL/PRESENCIAL	PRIMER TRAMO	1000



5	TODOS LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA - ALCALDIA - GERENCIA MUNICIPAL PROCURADURIA MUNICIPAL - OFICINA DE SECRETARIA GENERAL - GERENCIA DE ASESORIA JURIDICA - OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO - OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION - GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y ECONOMIA - GERENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA - GERENCIA DE FISCALIZACION Y SANCIONES - GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA	SERVIDORES DL 276 Y DL 1057	242	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	CURSO DE CAPACITACION DE LA LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACION PUBLICA	FORMACION LABORAL	CURSO	C	APRENDIZAJE	VIRTUAL/PRESENCIAL	2DO TRAMO	1500
					SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	LEY 27444 LEY DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL							
6	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION FINANCIERA Y OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	JEFATURAS, DE ABASTECIMIENTOS, CONTABILIDAD, TESORERIA	SERVIDORES QUE LABORAN EN EL AREA, SE ADJUNTA RELACION DE SERVIDORES	30	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	CURSO ESPECIALIZADO EN EL MANEJO DEL SIGA, SEACE Y CIAF	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	VIRTUAL/PRESENCIAL	3ER TRAMO	2000
7	GERENCIA DE DESARROLLO URBANO	GERENTE, SUBGERENTE, PERSONAL TECNICO ADMINISTRATIVO Y AUXILIARES	SERVIDORES QUE LABORAN EN EL AREA	30	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	ACTUALIZACION DE NORMATIVA RELACIONADA A EDIFICACIONES	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	VIRTUAL/PRESENCIAL	3ER TRAMO	1500
8	SECRETARIA GENERAL, GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y	SECRETARIA GENERAL	SERVIDORES DE SECRETARIA GENERAL Y GERENCIA DE DESARROLLO	40	ESPECIFICO	PROTOCOLO Y ORGANIZACION DE EVENTOS, CULTURALES Y SOCIALES	FORMACION LABORAL	CURSO	C	APRENDIZAJE	VIRTUAL/PRESENCIAL	3ER TRAMO	1500
					GENERALES								
9	GERENCIA DE SERVICIOS A LA CIUDAD	GERENTE, SUBGERENTES PERSONAL DE CAMPO	SERVIDORES DL 728	200	GENERALES	CURSO DE SEGURIDAD LABORAL	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	VIRTUAL/PRESENCIAL	3ER TRAMO	2000
10	GERENCIA DE SERVICIOS A LA CIUDAD, GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA	GERENTE, SUBGERENTES PERSONAL DE CAMPO	SERVIDORES DL 276, 1057 Y 728	200	GENERALES	PRIMEROS AUXILIOS	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	VIRTUAL/PRESENCIAL	4TO TRAMO	2000
11	GERENCIA DE FISCALIZACION Y SANCIONES	GERENTE, SUBGERENTES Y DEMAS PERSONAL	SERVIDORES DL 276, 1057 Y 728	50	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PROCESO SANCIONADOR	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	VIRTUAL/PRESENCIAL	4TO TRAMO	1500
												TOTAL	17300

