



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UMARI



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO (PDP) - 2020



PRESENTACIÓN

La Municipalidad Distrital de Umari viene dando cumplimiento a los lineamientos impartidos por SERVIR, respecto a la capacitación que se debe impartir a las personas que trabajan para el Estado, por lo cual, se ha realizado un diagnóstico de la problemática institucional y la identificación de necesidades de capacitación de los servidores de la Entidad, para fortalecer sus competencias tanto colectivas como individuales, con el objeto de mejorar el servicio que se brinda a la ciudad de Panao; para lo cual ha sido de mucha importancia la guía elaborada en base a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, con la cual se aprobó la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”. Es importante para nuestra Entidad mantener el interés de los servidores, de tal manera que aumenten su productividad y perfeccionen sus conocimientos, a través de la capacitación, que es una herramienta que no sólo beneficia a los servidores, sino también a la Entidad, ya que al tener dentro de sus propias filas a profesionales competitivos y capaces, es posible implementar grupos de trabajo de calidad, duraderos y leales con la organización, que en tiempos de cambios constantes e implementación de nuevas tecnologías, necesitan un permanente perfeccionamiento para no ser superados por la competencia; con este objeto, se ha programado una serie de cursos que están contenidos en el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Anualizado para el ejercicio 2020, y que han sido clasificados y

priorizados en función de los objetivos institucionales y de las nuevas políticas y normas de modernización de la gestión pública, teniendo como punto de partida un marco estratégico de nuestro Plan de Desarrollo Institucional. En función de los objetivos estratégicos se han definido las competencias necesarias para cumplirlos.

Con el propósito de lograr los objetivos y metas de capacitación planteados para este año 2020 se han propuesto un conjunto de diplomados, cursos y talleres que deben ejecutarse, con su respectivo cronograma y presupuesto, que alcanza los S/. 23,000.00 (Veintitres Mil y 00/100 Soles) en beneficio de los integrantes de esta Entidad, quedando en los servidores de la Entidad en máximo provecho que puedan obtener de este Plan.

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) AL SERVICIO
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UMARI
ANUALIZADO 2020**

I. ASPECTOS GENERALES

1.1 Plan de Desarrollo Institucional

El Plan de Desarrollo Institucional de la Municipalidad Distrital de Umari; documento que contiene los objetivos estratégicos de la Entidad planteados en base a los tres lineamientos siguientes:

- Lineamiento de Recursos Humanos
- Lineamiento Tecnológico
- Lineamiento de Calidad del servicio

Los objetivos de la capacitación considerada en el presente Plan de Desarrollo de Personas Anualizado, para el ejercicio 2020, para lo cual se debe tener presente la Misión, Visión y los Objetivos Generales y Estratégicos aprobados en el Plan de Desarrollo Institucional u otros planes o reglamentos de similar naturaleza, que serán el eje para la formulación y desarrollo de objetivos de las acciones de capacitación temáticas que se han priorizado para el presente ejercicio, en base a los requerimientos de capacitación formulados por las distintas unidades orgánicas de la Municipalidad.

MISIÓN

La Municipalidad Distrital de Umari, es una institución pública, que brinda servicios, promueve el desarrollo sostenible y la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía.

VISIÓN

Ser una institución moderna de servicio público de calidad, con personal capacitado, ético, eficiente y eficaz, que trabaja en equipo, comprometido con su institución, promoviendo el desarrollo.

OBJETIVOS GENERALES Y ESTRATÉGICOS

De acuerdo a la planeación estratégica de la Municipalidad Distrital de Umari, se han planteado objetivos generales que expresan el principal logro que se quiere alcanzar a fin de realizar la visión institucional, y se tiene planteado un objetivo estratégico por cada lineamiento y son los siguientes:

LINEAMIENTO	OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
<p>1. Recursos Humanos</p>	<p>Mejorar las aptitudes y actitudes del personal de la municipalidad</p>	<p>Mejorar los estándares de capacidades en el personal</p>
		<p>Consolidar valores institucionales en el personal</p>
		<p>Promover la satisfacción laboral en el personal</p>
<p>2. Tecnológico</p>	<p>Mejorar la capacidad tecnológica de las unidades orgánicas</p>	<p>Mejorar los estándares tecnológicos en las diferentes unidades orgánicas</p>
		<p>Generar software para el adecuado manejo de diferentes procedimientos administrativos</p>
<p>3. Calidad del servicio</p>	<p>Mejorar la atención de los diferentes servicios públicos</p>	<p>Mejorar los niveles de confort del personal en sus respectivas áreas</p>
		<p>Sintetizar los procedimientos administrativos</p>
		<p>Mejorar la gestión municipal</p>

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO RECURSOS HUMANOS

El Plan de Desarrollo Institucional de la Municipalidad Distrital de Umari, contempla un lineamiento referido a Recursos Humanos, que contiene los programas y acciones que deben ser desarrolladas para cumplir los objetivos estratégicos de la Entidad dirigidos a mejorar las aptitudes y actitudes del personal, lo que se ha tomado como una de las referencias para la programación de cursos a impartirse.

EJE	OBJETIVOS	OBJETIVO ESPECÍFICO	PROGRAMAS/PROYECTOS/ACCIONES
RECURSOS HUMANOS	Mejorar las aptitudes y actitudes del personal de la municipalidad	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Programa de capacitación en temas de trabajo de equipo e inteligencia emocional
			Programa de capacitación en temas de manejo de los sistemas informáticos y Sistemas administrativos
			Programa de capacitación en temas de relaciones humanas y atención al público
			Programa de capacitación en liderazgo
			Programa de capacitación y actualización en normatividad municipal
		Fomentar convenios con entidades públicas y privadas para capacitación y especialización de nuestro personal	
		Consolidar valores institucionales en el personal	Promover una cultura de valores y principios éticos, estéticos y funcionales que guíen la conducta del personal de

			la municipalidad
			Promover la Identificación plena con la institución
			Fomentar un programa de estímulos intangibles a los trabajadores con mejores valores
			Sensibilizar a los trabajadores y sus familias para un desarrollo integral personal
		Promover la satisfacción laboral en el personal	Contar con un fondo de productividad por resultados en base a la evaluación del desempeño de los trabajadores
			Racionalización de personal y estímulos pecuniarios y no pecuniarios

II. CAPACITACIÓN

2.1 Objetivos y Estrategias de Capacitación

2.1.1 Objetivos

- Mejorar los estándares de capacidades en el personal.
- Consolidar valores institucionales en el personal.
- Promover la satisfacción laboral en el personal.
- Fortalecer una cultura e imagen institucional de servicio oportuno y de calidad, que redunde positivamente en la eficacia de los servicios que presta la Municipalidad Distrital de Umari a la población, en consonancia con los valores institucionales.

- Capacitar integralmente a las personas, en los ámbitos técnicos y profesionales, en base a las necesidades reales de cada puesto, para atender y superar las diferentes necesidades institucionales, a fin de brindar un mejor servicio y de ese modo contribuir al desarrollo del recurso humano de las diferentes unidades orgánicas de la Entidad.
- Proporcionar conocimientos al personal en sus cargos actuales o prepararlos para otras funciones.
- Fortalecer la motivación para cambiar las actitudes de las personas, creando un mejor ambiente de trabajo.

2.1.2 Estrategias

- ✓ Realizar programas de capacitación en temas de trabajo en equipo e inteligencia emocional, sistemas informáticos, sistemas administrativos, relaciones humanas, atención al público y en liderazgo.
- ✓ Promover una cultura de valores y principios éticos, estéticos y funcionales que guíen la conducta del personal de la municipalidad.
- ✓ Levantamiento de información sobre las necesidades de capacitación, para la determinación de las brechas.
- ✓ Desarrollo y ejecución de programas de capacitación presencial, semi-presencial y a distancia.

- ✓ Planificar la ejecución de cursos de nivel universitario y talleres interactivos, para el desarrollo de competencias.
- ✓ Planificar y realizar talleres participativos para el desarrollo de competencias.
- ✓ Presentación de casuística sobre los principales problemas que se desarrollan en cada área.

2.2 Objetivos del PDP Anualizado 2020

El Plan de Desarrollo de Personas al Servicio de la Municipalidad Distrital de Umari para el año 2020, tiene planteados los siguientes objetivos:

2.2.1 OBJETIVOS GENERALES

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

2.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Desarrollar en los servidores de la entidad, habilidades en la aplicación de nuevos procesos, metodologías y procedimientos que demanden el cambio organizacional.
2. Potenciar las competencias de los trabajadores a través de una capacitación adecuada a las necesidades de cada gerencia y sub gerencia con un enfoque en gestión por resultados.
3. Brindar capacitación especializada a los servidores y funcionarios en temas relacionados con el puesto que desempeñan.
4. Promover una cultura de mejora continua y servicio de calidad al ciudadano.
5. Promover una cultura organizacional basada en valores.
6. Potenciar las relaciones interpersonales entre los integrantes de la Municipalidad Distrital de Umari brindando herramientas que permitan controlar y manejar las emociones.

2.2.3 ÁMBITO

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, está dirigido al personal empleado, obrero y

contratado bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.

El personal designado, podrá acceder a los programas de formación laboral, capacitación interinstitucional y pasantías en mérito a sus propias capacidades, así como también a actividades de capacitación de carácter transversal.

2.2.4 RESPONSABILIDAD

La Sub Gerencia de Recursos Humanos, es el responsable de definir el plan de trabajado para la elaboración del PDP Anualizado, y realizar el seguimiento de la ejecución del PDP, así mismo es el responsable de informar al Comité cuando corresponda y de ejecutar las acciones de capacitación, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Organizaciones y Funciones de la Municipalidad Distrital de Umari.

2.2.5 Marco Legal

- DU. 014-2019- Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020.
- Ley N9 27658 -- Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.

- Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva de “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”.

2.3 Datos de la Población de la Entidad

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

N°	COLABORADORES AL SERVICIO DE LA MPP	Cantidad
1	Empleados Nombrados	00
2	Empleados Permanentes	03
3	Obreros Régimen Privado	00
4	Obreros Régimen Público	0
5	Funcionarios	03
6	Contratados CAS	27
7	Contratados por inversión	0
	TOTAL	33

III. EVALUACIÓN

3.1 Evaluación en el Plan

De acuerdo al Plan de Desarrollo de las Personas, se estableció la implementación de dos tipos de evaluación para optimizar la identificación de brechas entre las competencias óptimas para el puesto y las actuales con el fin de identificar las necesidades de capacitación de las personas al servicio de la Entidad; habiéndose considerado que estas evaluaciones no conllevaran a las consecuencias establecidas en el artículo 41 del D.S. N° 009-2010-PCM y demás normas pertinentes que puedan afectar la estabilidad emocional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Umari, en concordancia con la Constitución Política del Perú. Los tipos de evaluación considerados son:

3.1.1 Prueba de evaluación de resultados:

Tiene como objetivo, medir el cumplimiento de las metas, con la finalidad de identificar la contribución del personal en el alcance de metas institucionales y conocer las aéreas donde se requieren ajustes para mejorar el desempeño del servidor al servicio del Estado.

3.1.2 Evaluación de desempeño:

Este instrumento estructural y sistemático, será utilizado para medir los conocimientos, comportamientos y

producción, relacionados con el producto del trabajo y si los participantes están aplicando en sus funciones laborales lo aprendido en el proceso de capacitación, lo que permitirá implementar nuevas políticas de mejora al desempeño.

3.2 Seguimiento y Evaluación de la Capacitación

Para el monitoreo y verificación de los resultados esperados del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2020, se aplicaran las siguientes modalidades de evaluación a las diferentes acciones de capacitación entre las que se ha previsto cubrir los siguientes:

- **Nivel de Satisfacción de la Capacitación:** *se efectuara mediante la medición de la percepción del personal con respecto a la calidad del servicio que brinden los capacitadores.*

- **Nivel de impacto:** *mediante esta acción se verificara 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 del trabajador.*

3.3 Certificación de las acciones de capacitación

Con el objeto de acreditar la participación de los trabajadores en las diferentes acciones de capacitación a ejecutar, se emitirán certificados por cada capacitación. Sin embargo, los participantes deberán aprobar previamente la evaluación de la capacitación recibida, por lo que solo se podrá certificar a las personas que acrediten un conocimiento mínimo respecto de los temas a dictarse, con el objeto de garantizar la efectiva adquisición de conocimientos para ser aplicados en las funciones de su cargo.

3.4 Capacitación

Las necesidades de capacitación planteadas están orientadas a fortalecer las competencias de los trabajadores, alineadas a los objetivos Institucionales y en cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio de la Municipalidad Distrital de Umari.

Las acciones de capacitación, de acuerdo a la clasificación dada por SERVIR, se desarrollarán en tres niveles:

Nivel 1.- Orientación: Tiene por objeto facilitar la integración en el puesto de trabajo en el corto plazo. Son actividades dirigidas a las personas al servicio del Estado que ingresan o se

reincorporan a un puesto de trabajo, las cuales se llevarán a cabo las primeras semanas de cada mes, de acuerdo a la demanda de ingreso del personal.

Nivel 2.- Preventivo y Correctivo: Orientado a la adecuación a los cambios y al cierre de brechas previamente identificadas para el establecimiento de acciones de capacitación con el corto y mediano plazo.

Nivel 3.- Desarrollo: Orientado al desarrollo de acciones de especialización y/o profundización de las competencias en el largo plazo. Procede también en los casos en los que los resultados demuestran que las personas al servicio del Estado cuentan con las competencias necesarias y suficientes para el adecuado desarrollo del puesto.

3.5 Financiamiento

El presupuesto total estimado del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2020 de la Municipalidad Distrital de Umari asciende a la suma S/. 23,000.00 presupuesto que comprende el importe que irrogaría todos los cursos programados y no programados en el PDP 2020, monto que permitirá implementar las acciones de capacitación que se detallan en el Anexo N° 1. Adicionalmente se buscara captar recursos de otras fuentes de financiamiento a las cuales se pudiera tener acceso, mediante convenios interinstitucionales, entre otros.

ANEXO N° 01

PROGRAMACION DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN

N°	Objetivos Estratégicos	Acciones de Capacitación - Temáticas	Objetivo	Participantes	Presupuesto aproximado
01	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Sistema Administrativo de Gestion de Recursos Humanos	Desarrollar competencias en materia de gestion de recursos humanos del sector publico	Trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos	S/. 600.00
02	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Interpretacion y Argumentacion Jurica	Mejorar las capacidades del personal, para la realizacion de analisis juridicos	Trabajadores de GAL, y Procuraduria	S/. 400.00
03	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Ultimos Precedentes Vinculantes del TC	Mejorar las capacidades del personal, para la realizacion de analisis juridicos	Trabajadores de GAL, y Procuraduria	S/. 400.00
04	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Delitos contra la administracion publica	Desarrollar los conocimientos del personal, a fin de evitar la comision de delitos	Trabajadores, funcionarios de las distintas Gerencias y Sub Gerencias	S/. 400.00
05	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Procedimiento arbitral en el sector publico	Desarrollar las capacidades del personal, para la realizacion de procesos arbitrales	Trabajadores de GAL, y Procuraduria	S/. 600.00
06	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Seguridad y sistemas	Orientar al personal a mantener un ambiente seguro en cuanto a los sistemas informaticos y encriptacion de datos	Trabajadores del Area de Informatica	S/. 300.00
SUB TOTAL					S/. 2,700.00



07	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Portal de Transparencia	Concolidar los conocimientos del personal para el correcto y optimo uso de portal de transparencia	Trabajadores de la oficina de Informatica	S/. 200.00
08	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Plataforma de Interoperatividad del Estado	Concolidar los conocimientos del personal para el correcto y optimo uso de la plataforma de interoperatividad del estado	Trabajadores de la oficina de Informatica	S/. 200.00
09	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Taller de Gestión Patrimonial	Incrementar los conocimientos de los trabajadores sobre el registro, proceso de inventario y su conciliación físico contable, así como el saneamiento, venta y gestión de los bienes muebles del Estado	Trabajadores del Área de bienes Patrimoniales	S/. 300.00
10	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Gestión por resultados	Incrementar la eficacia y el impacto de las políticas de las MPP a través de una mayor responsabilidad de los funcionarios por los resultados de su gestión.	Trabajadores de GPP, funcionarios y coordinadores de las distintas Gerencias y Sub Gerencias	S/. 1,000.00
11	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Actualización en Procedimiento Administrativo Dicipinario	Mejorar los conocimientos de los Trabajadores en cuanto a la normativa que regula el procedimiento que debe seguir la Entidad para ejercer su potestad sancionadora.	Trabajadores de las distintas Gerencias y Sub Gerencias que tienen a su cargo trámites de PAD	S/. 1,000.00
SUB TOTAL					S/. 2,700.00



12	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Actualización en la Ley de Simplificación Administrativa	Mejorar el conocimiento de los Trabajadores en cuanto a la aplicación de la simplificación administrativa e identificar los procedimientos de aprobación automática y evaluación previa	Colabores de las distintas Gerencias y Sub Gerencias que tienen a su cargo el trámite de expedientes administrativos	S/. 600.00
13	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Precedentes Administrativos del Tribunal Fiscal	Analizar los precedentes administrativos emitidos por el Tribunal Fiscal y su aplicación en los procedimientos que se sigue en la MPP	Trabajadores de GAL y Sub Gerencia de Administración Tributaria	S/. 600.00
14	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Actualización en la normatividad del Transporte	Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades en los procedimientos originados en base a las normas que rigen el transporte	Trabajadores de Sub Gerencia de Transporte y Vialidad	S/. 300.00
15	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Aplicación de Procedimientos contemplados en el TUPA	Mejorar conocimientos para brindar buena orientación a los administrados, en los distintos procedimientos que se realizan ante las distintas Gerencias	Trabajadores de Trámite Documentario y trabajadores de las distintas Gerencias y Sub Gerencias	S/. 300.00
16	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Actualización en la normatividad de Contrataciones del Estado	Mejorar conocimientos y desarrollar habilidades en los procesos de contrataciones y adquisiciones de bienes, servicios u obras	Trabajadores de la GAF, SGL, GAJ , GIO	S/. 1,500.00
17	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	SIAF	Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades en el uso de los distintos módulos del SIAF	Trabajadores de la GAF, GPP, SGRH, SGC, SGL	S/. 600.00
SUB TOTAL					S/. 3,900.00



18	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Administración y Programación de Base de Datos	Desarrollar habilidades en sistemas informáticos relacionados con la Administración y Programación de Base de Datos	Trabajadores de SGI y trabajadores que trabajen con Bases de Datos	S/. 300.00
19	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Recolección de Residuos Sólidos	Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades en la manipulación de residuos sólidos, para la prevención de accidentes laborales y cuidado de la salud	Trabajadores del Área de Limpieza Pública.	S/. 800.00
20	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Actualización en Legislación Laboral	Desarrollar competencias en materia laboral, respecto del personal obrero que desempeña labores de campo y fijas, para evitar imposiciones de multa por parte de la Gerencia Regional de Trabajo	SGRH, Coordinadores de las distintas Áreas que tengan personal a su cargo	S/. 300.00
21	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Seguridad y Salud en el Trabajo	Fomentar una cultura de prevención de Seguridad y Salud en el Trabajo	Trabajadores de todas las Gerencias y Sub Gerencias	S/. 1,000.00
22	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Gerencia Pública	Desarrollar habilidades y competencias en el ejercicio de la función pública y la administración de los distintos recursos del Estado	Funcionarios Municipales	S/. 900.00
SUB TOTAL					S/. 3,300.00



23	Consolidar valores institucionales en el personal	Liderazgo y Motivación	Contar con personal emocionalmente estable e, impulsado por fuerzas internas que lo mantenga en una conducta orientada a alcanzar determinados incentivos que le permita la satisfacción de sus necesidades, mientras simultáneamente intenta alcanzar las metas trazadas por la MPP	Trabajadores de las distintas Gerencias y Sub Gerencias	S/. 1,000.00
24	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Manejo del Stress	Brindar una clara visión de las causas y situaciones que originan un estado de tensión física y emocional, y cómo manejar éstos. Así como impartir el conocimiento de técnicas y ejercicios físicos y conductuales que permitan mantener el estrés bajo control	Trabajadores de las distintas Gerencias y Sub Gerencias	S/. 1,000.00
25	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Calidad de Servicios y Atención al Administrado	Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades que redunde positivamente en de calidad de servicios que brinda la MPP y en la satisfacción de los administrados	Trabajadores que tienen contacto con los administrados	S/. 300.00
26	Consolidar valores institucionales en el personal	Relaciones Interpersonales	Desarrollar técnicas de conducta con que se modele la propia conducta, y con ello asumir su propia responsabilidad con respecto a la posición que tienen con los demás	Trabajadores de las Gerencias y Sub Gerencias de la MPP	S/. 600.00
27	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Herramientas para el mejor desempeño de las Secretarias	Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades para el desempeño de la función secretaria	Secretarias de todas las unidades orgánicas	S/. 1,000.00
SUB TOTAL					S/. 3,900.00



28	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Manejo de Programas Sociales	Mejorar los conocimientos y brindar herramientas para desarrollar de la mejor manera los programas sociales del estado	Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social y Económico	S/. 600.00
29	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Manejo de Softwares de Ingeniería	Desarrollar los conocimientos y técnicas de los profesionales para el mejor desempeño de sus funciones	Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural	S/. 1,000.00
30	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Normas y procedimientos para una ciudad segura	Brindar conocimientos sobre la actualización normativa y los procedimientos para una mejora de la seguridad ciudadana	Trabajadores de la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana	S/. 300.00
31	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Invierte. Pe	Mejorar las capacidades del personal en relación a la identificación de brechas sociales y la búsqueda de la solución de los mismos	Trabajadores de la Sub Gerencia de OPMI	S/. 300.00
32	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Desarrollo Ambiental y Sostenible	Brindar conocimientos para un adecuado manejo ambiental y su contribución con el desarrollo de la población	Trabajadores de la Gerencia de Medio Ambiente	S/. 1,000.00
33	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Manejo Adecuado del Agua	brindar orientación para la operación y mantenimiento de las JAS	Trabajadores de la Gerencia de Medio Ambiente y ATM	S/. 300.00
34	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Capacitación no programada, a ser ejecutada de acuerdo a la oferta de las organizaciones educativas	Aprovechar los recursos de las distintas organizaciones del medio, en cuanto a su oferta académica, para brindar conocimiento especializado a los servidores y funcionarios de la MPP	Trabajadores de las Gerencias y Sub Gerencias de la MPP	S/. 3,000.00
SUB TOTAL					S/. 6,500.00
TOTAL					S/. 23,000.00