



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 008-2024-MPH/A

Llata, 15 de enero de 2024.

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMALÍES, que suscribe;

VISTOS:

El Proveído N° 129 de fecha 09 de enero de 2024, proveniente de la Gerencia Municipal; Informe Legal N° 003-2024-MPH-GAJ, de fecha 08 de enero de 2024, emitido por el Gerente de Asesoría Jurídica; Informe N° 096-2023-LEM/SCI-PI/MPH-LL, de fecha 20 de diciembre de 2023, emitido por el Coordinador del Sistema de Control Interno, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad al artículo 194° de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa, en los asuntos de su competencia; esta autonomía radica en la facultad de ejecutar actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, el artículo VIII, del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades establece que los gobiernos locales están sujetos a las leyes y disposiciones que de manera general y de conformidad con la Constitución regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público; así como las normas técnicas referidas a los servicios y bienes públicos a los sistemas administrativos del Estado que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio;

Que, la Ley N° 27658 - Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, establece que el proceso de modernización tiene como finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos. El objetivo es alcanzar un Estado al servicio de la ciudadanía, con canales efectivos de participación ciudadana, descentralizado y desconcentrado, transparente en su gestión, con servicios públicos calificados y adecuadamente remunerados, entre otros.

Que, mediante la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública, establece que los fines de la función pública son el servicio a la Nación, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, y la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos, conforme a lo dispuesto por la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.

Que, el numeral 1) del artículo 46° de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, señala como uno de los sistemas administrativos que rige el funcionamiento del Estado al de Gestión de Recursos Humanos, sistema que está regulado por la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057, por su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y el Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos - Decreto Legislativo N° 1023.

Que, el artículo 10° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que el proceso de capacitación tiene como finalidad 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 13° de la misma Ley, señala que las entidades públicas deben planificar su capacitación tomando en cuenta la demanda en aquellos temas que contribuyan efectivamente al cierre de brechas de conocimiento o competencias de los servidores para el mejor cumplimiento de sus funciones, o que contribuyan al cumplimiento de determinado objetivo institucional;



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Que, el artículo 9° del Reglamento General de la Ley N° 30057, 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;

Que, el artículo 135° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad; se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación laboral o profesional con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles; asimismo, el referido Plan debe definir los objetivos generales de capacitación y su estrategia de implementación;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprueba la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" (en adelante la Directiva), la cual tiene por finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, mejorando así el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, el literal b) del numeral 6.4.1.1 de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se establece que corresponde a Comité de Planificación de capacitación validar el PDP elaborado por la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, de manera previa a la aprobación del titular de la entidad;

Que, con Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, cuya finalidad es el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público. La capacitación contribuye a mejorar la calidad de los servicios que se brindan a los ciudadanos, constituyendo una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a la Autoridad Nacional del Servicio Civil de su Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del estado (PDP), que abarcan los objetivos generales de desarrollo, vinculados con los instrumentos de gestión con que cuente la entidad y describe las estrategias de su implementación, en correspondencia a las necesidades organizativas con los diferentes perfiles y expectativas profesionales del personal;

Que, la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, e igualmente la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, del 08 de agosto del 2016, "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", en el numeral 6.4.1.4, establece que, el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) es el instrumento de gestión para la planificación de Acciones de Capacitación de cada entidad, es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del Titular de la entidad.

Que, la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, establece que las oficinas de recursos humanos emiten lineamientos y políticas internas para la gestión de los procesos del Sistema dentro de la entidad en concordancia con los objetivos y metas organizacionales establecidos por la precitada entidad;

Que, el numeral 6.1.6 de la acotada directiva, señala que el subsistema gestión del desarrollo y la capacitación, contiene políticas de progresión en la carrera y desarrollo de capacidades, destinadas a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de las finalidades organizativas, desarrollando las competencias de los servidores y, en los casos que corresponda, estimulando su desarrollo profesional. Los procesos que se consideran dentro de este subsistema son dos; a) Capacitación y b) Progresión en la Carrera;

Que, asimismo, el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP comprende: a) Aspectos Generales: la misión y visión, los objetivos estratégicos, estructura orgánica, número de servidores civiles que conforman la entidad según régimen laboral, b) Matriz PDP; comprende la descripción detallada de las Acciones de





"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Capacitación priorizadas, las cuales reciben una codificación de acuerdo a la materia de capacitación a la que pertenecen;

Que, el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP para el año 2024 de la Municipalidad Provincial de Huamalíes, ha sido elaborado por el Coordinador del Sistema de Control Interno, en el marco de la implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado, en función a las necesidades de capacitación propuestas por los diferentes órganos y/o unidades orgánicas de la entidad, con el objetivo de potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas en nuestros servidores civiles con el fin de mejorar los servicios que ofrecen a la ciudadanía;

Que, mediante Informe N° 096-2023-LEM/SCI-PI/MPH-LL, de fecha 20 de diciembre de 2023., el Coordinador del Sistema de Control Interno, remite propuesta del Plan de Desarrollo de las Persona 2024 de la Municipalidad Provincial de Huamalíes, para su revisión y aprobación.

Que, mediante Informe Legal N° 003-2024-MPH-GAJ, de fecha 08 de enero de 2024, el Gerente de Asesoría Jurídica, opina declarar procedente, la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2024 de la Municipalidad Provincial de Huamalíes, elaborado por el Coordinador Sistema de Control Interno y Plan de Incentivos, que consta de una presentación, marco normativo, aspectos generales, misión y visión; objetivos estratégicos institucionales, estructura orgánica; órganos de alta dirección; órganos consultivos y de coordinación; órganos de control institucional; órganos de defensa jurídica; órganos de asesoramiento, órganos de apoyo, órganos de línea; servidores civiles que conforman la entidad, organigrama de la Municipalidad Provincial de Huamalíes, diagnóstico de necesidades de capacitación – DNC y acta de validación del PDP - 2024.

Por los fundamentos expuesto y haciendo uso de sus facultades conferidas en el numeral 6) del artículo 20° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; la Ley del Servicio Civil, aprobada por la Ley N° 30057; el Reglamento general de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; el Decreto Legislativo N° 1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil; y la Directiva "Norma para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016- SERVIR-PE;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de la Municipalidad Provincial de Huamalíes, que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCARGAR, a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, la ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024, aprobado en el Artículo Primero de la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR a la Sub Gerencia de Recursos Humanos remita la presente Resolución a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) a través del correo electrónico pdp@servir.gob.pe, el Plan de Desarrollo de las Personas 2024, con las formalidades establecidas y dentro del plazo de ley.

ARTÍCULO CUARTO.- DISPONER, a la Unidad de Estadística e Informática, la publicación del presente dispositivo en el portal web institucional de la Municipalidad Provincial de Huamalíes www.munihuamalies.gob.pe.

REGÍSTRESE, COMUNIQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.



[Firma]
Edgar Céspedes Salas
AL CALDE

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMALIES

SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP – 2024 DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMALIES

LLATA- HUAMALIES-HUANUCO
2024

ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	2
MARCO NORMATIVO.....	4
1. ASPECTOS GENERALES.....	4
1.1. MISIÓN Y VISIÓN.....	4
1.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES.....	4
1.3. ESTRUCTURA ORGÁNICA.....	5
1.4. SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD.....	6
2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN – DNC.....	8
3. MATRIZ PDP.....	9



PRESENTACIÓN

La Municipalidad Provincial de Huamalíes es una entidad elemental de la organización territorial del Estado y canales inmediatos de colaboración vecinal en los asuntos públicos, que institucionalizan y gestionan con soberanía los intereses propios de las que corresponden colectividades; siendo recursos fundamentales gubernamental local, el territorio, la población y la organización.



Por medio de la ley N°30057, ley de servicio civil, publicado el 4 de julio del 2013, está establecido un nuevo sistema del servicio civil, con el fin que las entidades públicas del estado alcancen más grandes niveles de efectividad, y presten verdaderamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como fomentar el desarrollo de los individuos que lo incorporan.



En el artículo 10 de la ley del servicio civil, apunta que el objetivo del proceso de capacitación es buscar la optimización del manejo de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los administrados.



En tal sentido, el plan de Desarrollo de las Personas – PDP del año 2024 de la Municipalidad Provincial de Huamalíes fue hecho con base a los lineamientos establecidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR y la exploración estratégica de la Municipalidad, comprendiendo la revisión del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2023-2026, las metas estratégicas institucionales y los requerimientos de necesidades de capacitación propuestas por las unidades orgánicas. El PDP, desarrollado en el marco del proceso de capacitación, tiene como fin potenciar las habilidades, aumentar los conocimientos y desarrollar capacidades que permitan mejorar el manejo y el cierre de brechas de nuestros propios servidores civiles, para de esta forma contribuir al logro de fines estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos.



MARCO NORMATIVO

EL Plan de Desarrollo de las Personas PDP – 2024 de la Municipalidad Provincial de Huamalés, ha sido elaborado teniendo en consideración la siguiente normativa:

- ❖ Resolución Presidencial Ejecutiva N° 141-2013-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 de la Ley.

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2024 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMALÉS

1. ASPECTOS GENERALES

1.1. MISIÓN Y VISIÓN

Misión:

- ❖ Brindar servicios de calidad con transparencia y tecnología en beneficio del ciudadano, logrando el desarrollo integral y sostenible de la ciudad, a través de una gestión participativa e innovadora.

Visión:

- ❖ Desarrollar nuestro distrito y brindar una buena y mejor calidad de vida y oportunidades en nuestra ciudad.

1.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

- ❖ Contribuir con la calidad de los servicios de salud en la Provincia de Huamalés.
- ❖ Contribuir con la calidad de los servicios educativos en la Provincia de Huamalés.



- ❖ Mejorar el servicio de transporte y tránsito en la Provincia de Huamalíes.
- ❖ Promover el desarrollo humano y social en la población de la provincia de Huamalíes.
- ❖ Promover el desarrollo urbano territorial ordenado y sostenible en la provincia de Huamalíes.
- ❖ Promover la competitividad de los agentes económicos de la provincia de Huamalíes.
- ❖ Promover la gestión ambiental en la provincia de Huamalíes.
- ❖ Reducir la vulnerabilidad ante emergencias y desastres en la provincia de Huamalíes.

1.3.

ESTRUCTURA ORGÁNICA:

ÓRGANOS DE ALTA DIRECCIÓN:

- ❖ Concejo Municipal
- ❖ Alcaldía
- ❖ Gerencia Municipal

ÓRGANOS CONSULTIVOS Y DE COORDINACIÓN

- ❖ Comisiones de Regidores
- ❖ Concejo de Coordinación Local Distrital
- ❖ Comité de Administración del Programa Vaso de Leche
- ❖ Comité Distrital de Seguridad Ciudadana
- ❖ Plataforma Distrital de defensa Civil
- ❖ Comisión Ambiental Municipal
- ❖ Comisión Distrital de Juventud

ÓRGANOS DE CONTROL INSTITUCIONAL

- ❖ Órganos de Control Institucional

ÓRGANOS DE DEFENSA JURÍDICA

- ❖ Procuraduría Pública Municipal

ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO

- ❖ Oficina de Asesoría Jurídica
- ❖ Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Racionalización
- ❖ Oficina de Programación Multianual

ÓRGANOS DE APOYO

- ❖ Secretaría General
- ❖ Oficina de Administración y Finanzas
 - Sub Gerencia de Abastecimiento
 - Área de Control Patrimonial
 - Área de Servicios Generales
 - Sub Gerencia de Contabilidad
 - Sub Gerencia de Tesorería
 - Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos

ÓRGANOS DE LINEA

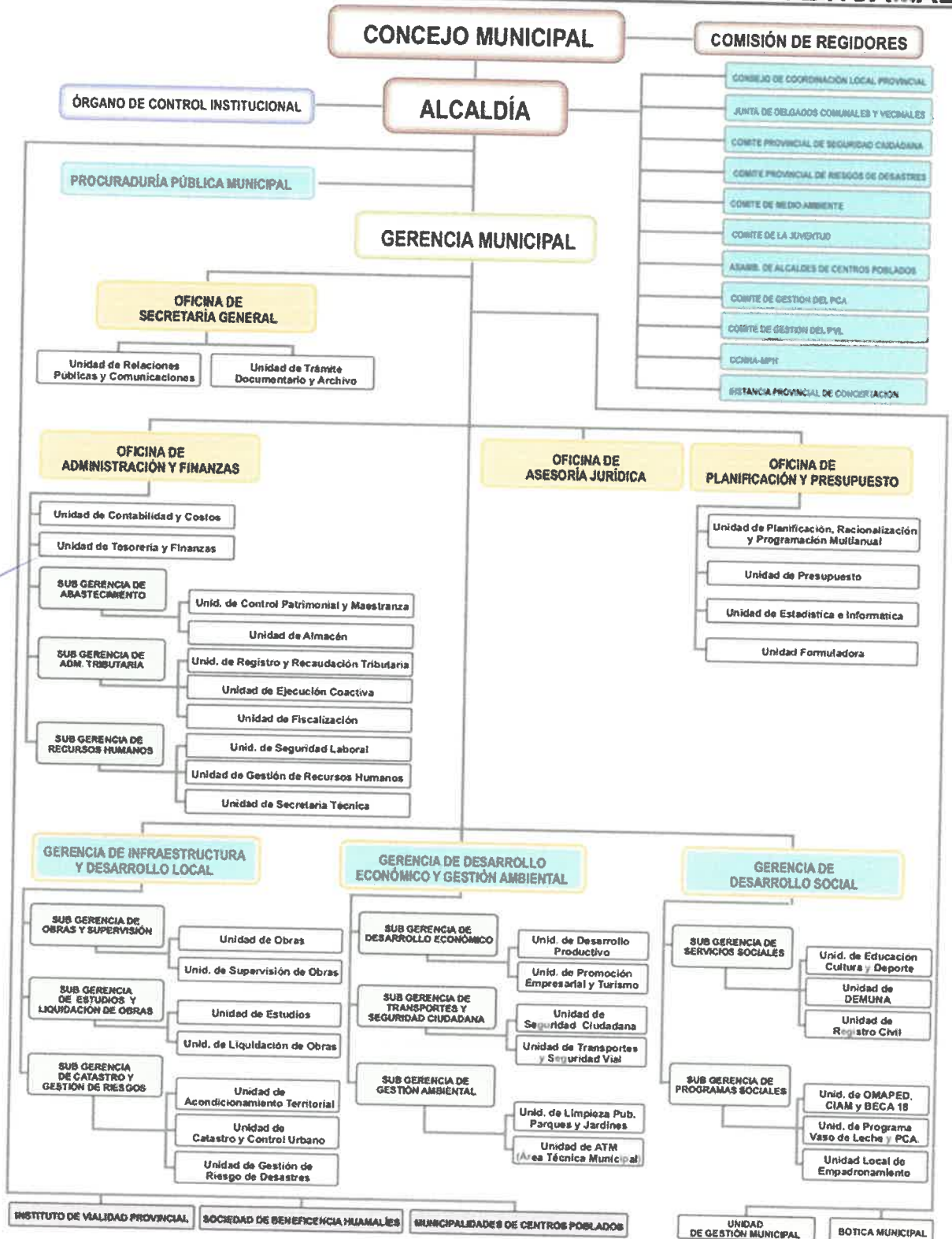
- ❖ Sub Gerencia de Administración Tributaria
- ❖ Gerencia de Desarrollo Económico y Social
 - Sub Gerencia de Desarrollo Económico
- ❖ Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Local
 - Sub Gerencia de Obras y Supervisión
 - Sub Gerencia de Estudios y Liquidación de Obras
 - Sub Gerencia de Catastro y Gestión de Riesgos



1.4. **SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD:**

N°	REGIMEN LABORAL	N° DE SERVIDORES
1	Decreto legislativo N° 1057	35
2	Decreto legislativo N° 276	43
3	Decreto legislativo N° 728	38
4	Decreto legislativo N° 1024	0
5	Ley 30057	0
TOTAL		116

ORGANIGRAMA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMALÍES



ACTA DE VALIDACIÓN DEL PDP 2023

En la Ciudad de Llata, con fecha..... del año 2024 a las Horas, en la oficina de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huamalíes, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación, dejamos constancia que:

1. Se ha revisado el contenido del proyecto del Plan de Desarrollo de Personas (PDP), relacionado a los aspectos relevantes de la entidad (objetos estratégicos, visión y misión, estructura orgánica de la entidad, número de servidores/as civiles que conforman la entidad, DNC y fuente de financiamiento)
2. Se ha revisado la Matriz de PDP que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal, verificando que las acciones contenidas en dicha matriz sean pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad y no contravengan el orden de prelación previsto en el artículo 14° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el mismo que ha sido indicado en el numeral 6.1.1.3 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades Públicas".
3. Se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación, a fin de determinar si se ajustan a las necesidades identificadas en el DNC.
4. Se ha revisado la disponibilidad presupuestal para atender las capacitaciones incluidas en el PDP.

Siendo las.....horas del mismo día, en señal de conformidad suscribimos el presente documento y visamos el proyecto PDP – 2024.



2. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION - DNC:

N°	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	OBJETIVOS	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	N° PARTICIPANTES	AREA DE BENEFICIARIOS
1	Planeamiento Estratégico del Desarrollo	Brindar conocimiento de elaboración de Planes de Acción del Desarrollo (PDC, PEI, Documento de Gestión POI)	Reaccion y aprendizaje	Virtual	10	GA/GP/GIDL
2	Tributación y Finanzas Municipales	Desarrollar capacidades en todo lo relacionado a tributación municipal. Analizar el estado de las rentas municipales. Definir planes estratégicos de recaudación tributaria.	Reaccion y aprendizaje	Virtual	10	GAT
	Ley de Contrataciones	Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la practica de sus labores diarias	Reaccion y aprendizaje	Virtual	20	GA/GPP/GIDL
4	Delitos Contra la Administración Publica y Casos	Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la practica de sus labores diarias	Reaccion y aprendizaje	Virtual	116	GM/GA/GPP/GAJ/GIDL/GDEA/GDS
	Gestión Publica	Dotar a los trabajadores de herramientas necesarias para una mejor labor municipal	Reaccion y aprendizaje	Virtual	65	GM/GA/GPP/GAJ/GIDL/GDEA/GDS
6	Gestión Ambiental y Residuos Solidos	Brindar una visión global de la problemática de sus labores diarias	Reaccion y aprendizaje	Virtual	25	GM/GDEA
7	Proceso Disciplinario Sancionador	Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la practica de sus labores diarias	Reaccion y aprendizaje	Virtual	116	GM/GA/GPP/GAJ/GIDL/GDEA/GDS
	Implementación del Sistema de Control Interno	Brindar capacitación a todo el personal referente al Sistema de Control Interno	Reaccion y aprendizaje	Virtual	116	GM/GA/GPP/GAJ/GIDL/GDEA/GDS
9	Sistema Administrativo del Sector Publico	Brindar capacitación general a todos los funcionarios involucrados en la ejecución de gastos públicos	Reaccion y aprendizaje	Virtual	116	GM/GA/GPP/GAJ/GIDL/GDEA/GDS



3.- MATRIZ PDP:

N°	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	OBJETIVOS	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	N° PARTICIPANTES	AREA DE BENEFICIARIOS	PRESUPUESTO
1	Planeamiento Estratégico del Desarrollo	Brindar conocimiento de elaboración de Planes d Acción del Desarrollo (PDC, PEI, Documento de Gestión POI)	Reaccion y aprendizaje	Virtual	10	GA/GP/GIDL	S/ 2,000.00
2	Tributación y Finanzas Municipales	Desarrollar capacidades en todo lo relacionado a tributación municipal. Analizar el estado de las rentas municipales. Definir planes estratégicos de recaudación tributaria.	Reaccion y aprendizaje	Virtual	10	GAT	S/ 2,000.00
3	Ley de Contrataciones	Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la practica de sus labores diarias	Reaccion y aprendizaje	Virtual	20	GA/GPP/GIDL	S/ 2,000.00
4	Delitos Contra la Administración Publica y Casos	Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la practica de sus labores diarias	Reaccion y aprendizaje	Virtual	116	GM/GA/GPP/GAJ/GI DL/GDEA/GDS	S/ 4,000.00
5	Gestión Publica	Dotar a los trabajadores de herramientas necesarias para una mejor labor municipal	Reaccion y aprendizaje	Virtual	65	GM/GA/GPP/GAJ/GI DL/GDEA/GDS	S/ 6,500.00
6	Gestión Ambiental y Residuos Solidos	Brindar una visión global de la problemática de sus labores diarias	Reaccion y aprendizaje	Virtual	25	GM/GDEA	S/ 2,500.00
7	Proceso Disciplinario Sancionador	Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la practica de sus labores diarias	Reaccion y aprendizaje	Virtual	116	GM/GA/GPP/GAJ/GI DL/GDEA/GDS	S/ 4,000.00
8	Implementación del Sistema de Control Interno	Brindar capacitación a todo el personal referente al Sistema de Control Interno	Reaccion y aprendizaje	Virtual	116	GM/GA/GPP/GAJ/GI DL/GDEA/GDS	S/ 6,000.00
9	Sistema Administrativo del Sector Publico	Brindar capacitación general a todos los funcionarios involucrados en la ejecución de gastos públicos	Reaccion y aprendizaje	Virtual	116	GM/GA/GPP/GAJ/GI DL/GDEA/GDS	S/ 6,000.00
TOTAL PRESUPUESTO							S/ 35,000.00

