



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

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

**RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 020-2024-MDH/GM**

Huasmín, 26 de marzo de 2024

**VISTO:**

Visto el Informe N° 052-2024-MDH/ORRH de 25 de marzo de 2024, emitido por la Oficina de Recursos Humanos, Opinión Legal N° 07-2024-MDH-AL/SRTP, emitido por el Asesor Legal Externo, y;

**CONSIDERADO:**

Que, el artículo 194 de la Constitución Política del Perú, modificado por la Ley N° 30305, Ley de Reforma Constitucional, establece que las Municipalidades son órganos de gobierno local con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de sus competencia, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, en tanto dicha autonomía radica en la facultad de ejercer 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, 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 sus modificatorias - 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 Capítulo II del Título III de la acotada Ley N° 30057, regula la gestión de la capacitación estableciendo a través del artículo 10 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, siendo 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;

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;



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUASMÍN



"Por un Huasmin para Todos"

## GERENCIA MUNICIPAL

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

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

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, mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 017-2024-MDH/GM de 14 de marzo de 2024, se designa a los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de la Municipalidad Distrital de Huasmin, por un periodo de tres (03) años; desde el 12 de marzo de 2024 hasta el 11 de marzo de 2027.

Que, a través del Acta de Validación del PDP de 21 de marzo de 2024, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación dejan constancia que: (i) se ha revisado el contenido del proyecto del PDP; (ii) 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 dichas matriz sean pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad; (iii) se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación; y, (iv) se ha revisado que las capacitaciones incluidas en el PDP no irrogan gasto alguno en el presupuesto institucional de la entidad;

Que, la Oficina de Recursos Humanos, a través del Informe N° 052-2024-MDH/ORRH de 25 de marzo de 2024, concluye que i) se tiene la responsabilidad de aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 con el objetivo de asegurar la planificación de las actividades de capacitación del presente año fiscal, ii) que dicho documento ha sido elaborado en atención a lo establecido en la Directiva que regula el proceso de gestión de la capacitación en entidades públicas, lo que incluye la validación del Comité de Planificación de la Capacitación; y iii) que el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 tiene como finalidad garantizar el cierre de brechas de competencias y capacidades identificadas en los servidores civiles y, de esta manera, contribuir al logro de los objetivos institucionales de la Municipalidad;

Que, para el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se entiende por titular de la entidad a la máxima autoridad administrativa, siendo el Gerente Municipal para el caso de los gobiernos locales, quien aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas, de conformidad a lo establecido en el numeral 5.2.7. de las Disposiciones Generales de la Directiva;

Que, mediante Opinión Legal N° 07-2024-MDH-AL/SRTP, de 25 de marzo de 2024, el área de Asesoría Legal concluye que resulta conforme a la normativa vigente, la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de la Municipalidad Distrital de Huasmin;

De conformidad con lo dispuesto por 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, y, contando con el visto bueno del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos;

**SE RESUELVE:**



Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

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

Artículo Primero. - APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas 2024, de la Municipalidad Distrital de Huasmin; elaborado por la Oficina de Recursos Humanos y validado por el Comité de Planificación de Capacitación, en mérito a los fundamentos técnicos del Informe N° 052-2024-MDH/ORRHH, el mismo que se encuentra adjunto como anexo en la presente resolución.

Artículo Segundo. - ENCARGAR, a la Oficina de Recursos Humanos, la ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024 aprobado en el artículo primero de la presente resolución, rigiéndose estrictamente conforme a lo establecido por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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, y demás normas complementarias.

Artículo Tercero. - DISPONER que la Oficina de Recursos Humanos, presente a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR a través del correo pdp@servir.gob.pe, el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 aprobado, dentro del plazo de ley.

Artículo Tercero. - ENCARGAR, a la Oficina de Tecnologías de la Información la publicación de la presente Resolución y Anexo, en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de Huasmin

COMUNIQUESE, REGÍSTRESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.

Municipalidad Distrital de Huasmin

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUASMIN  
CELENDIN - CAJAMARCA  
Econ. Ernesto Garcia Cochán  
GERENTE MUNICIPAL

Por un Huasmin para Todos...





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUASMÍN

*¡¡Por un Huasmín para Todas!!*



## RECURSOS HUMANOS

### INFORME N° 052-2024-MDH/ORRHH

**PARA** : Eco. **ERNESTO GARCÍA CACHAY**  
Gerente Municipal

**DE** : Cpc. **JOSÉ LUIS FERNÁNDEZ PÉREZ**  
Jefe de Oficina de Recursos Humanos

**ASUNTO** : Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación 2024-2026 de la Municipalidad Distrital de Huasmín

**REFERENCIA** : Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE

**FECHA** : Huasmín, 25 de marzo de 2024



Me dirijo a usted para presentar a vuestro despacho y solicitar la aprobación del proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2024, elaborado por la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, y validado por el Comité de Planificación de la Capacitación (CPC) de la entidad, de acuerdo al acta adjunta.

#### 1. Base normativa

- 1.1. Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- 1.2. Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- 1.3. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y modificatorias.
- 1.4. Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 018-1985-PCM.
- 1.5. Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR.
- 1.6. Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.
- 1.7. Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE.
- 1.8. Ordenanza Municipal N° 005-2022-MDH, del 26 de setiembre de 2022 que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Huasmín.
- 1.9. Ordenanza Municipal N°003-2023-MDH/A del 31 de marzo de 2023, que aprueba el Reglamento Interno de Servidores Civiles (RIS) de la Municipalidad Distrital de Huasmín.





- 1.10. Resolución de Gerencia Municipal N° 017-2024-MDH/GM del 14 de marzo de 2024, mediante la cual se conforma el Comité de Planificación de la Capacitación (CPC) de la Municipalidad Distrital de Huasmín.

### 2. Antecedentes

- 2.1. De acuerdo al artículo VIII del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los gobiernos locales **“están sujetos a las leyes y disposiciones que, de manera general y de conformidad con la Constitución Política del Perú, regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público; así como a las normas técnicas referidas a los servicios y bienes públicos, y a los sistemas administrativos del Estado que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio.”** (énfasis agregado).
- 2.2. La Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, en su artículo 11 señala que la capacitación **“está orientada al desarrollo de conocimientos, actitudes, prácticas, habilidades y valores del empleado, para garantizar el desarrollo de la función pública y los servicios públicos, mejorar su desempeño laboral, propiciar su realización personal, técnica o profesional y brindar mejor servicio al usuario.”**
- 2.3. De acuerdo al Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, RGLSC) en su artículo 9, concordado con el artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), se indica que la finalidad del proceso de capacitación es **“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.”**
- 2.4. Por su parte, la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE (en adelante, la Directiva) desarrolla procedimientos, reglas, e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación en el sector público. Al respecto, de acuerdo a su artículo 4, todas las entidades públicas están sujetas a su cumplimiento, así como los/as servidores/as civiles vinculados bajo los regímenes de la LSC, Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 1057 y, de manera supletoria, a las carreras especiales de acuerdo con la LSC.
- 2.5. Asimismo, de acuerdo al artículo 66 del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad Distrital de Huasmín, la Oficina de Recursos Humanos tiene entre sus funciones el **“Elaborar el plan de desarrollo de las personas (PDP), para la planificación de las acciones de capacitación, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o**





## RECURSOS HUMANOS

*potenciar las capacidades de los servidores de la Municipalidad aplicando indicadores de gestión.”*

- 2.6. Igualmente, la Ordenanza Municipal N°003-2023-MDH/A del 31 de marzo de 2023, que aprueba el Reglamento Interno de Servidores Civiles (RIS) de la Municipalidad Distrital de Huasmín, señala en su artículo 33 que los/as servidores/as de la entidad tienen la obligación de “Asistir a las acciones de inducción, capacitación”.

### 3. Análisis

- 3.1. De acuerdo con la Directiva señalada en el numeral 2.4 del presente informe, el ciclo de proceso de capacitación comprende tres (3) etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación. Respecto de la etapa de Planificación, ésta consta de cuatro (4) fases, de acuerdo a la siguiente imagen:

*Imagen 1. Fases de la etapa de Planificación del PDP*



- 3.2. En cuanto a la Fase 1, Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, de acuerdo a la metodología, se realizaron las acciones necesarias para la conformación del CPC que fue aprobada mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 017-2024-MDH/GM del 14 de marzo de 2024.
- 3.3. Respecto a la elección de los representantes de los/as servidores/as para integrar el CPC, esta se realizó a través de sufragio presencial en el que participaron los servidores civiles de la entidad. La elección se realizó el 08/03/2024 en atención al cronograma consignado en las bases de la elección aprobadas por la Oficina de Recursos Humanos.
- En el proceso electoral se presentaron 02 candidatas/as, alcanzando la mayoría simple de la votación el servidor Nelver Velásquez Aranda y en segundo lugar, el servidor Edwin Javier Chávez Machuca, obteniendo la condición de titular y suplente, respectivamente y





## RECURSOS HUMANOS

conformando de esta manera el CPC junto con los miembros de plazo indeterminado: el *Jefe de la Oficina de Recursos Humanos*, el *Gerente de Planificación y Presupuesto* y el *Gerente de Infraestructura, Desarrollo Urbano y Rural como representante de la Alta Dirección*.

- 3.4. Respecto al desarrollo de la Fase 2: Sensibilización sobre la importancia de la capacitación, se realizaron las acciones correspondientes para poner en conocimiento de la Alta Dirección, el CPC, y a los/as Directivos/as la importancia de iniciar la implementación de proceso de capacitación en la entidad, no solo por ser de cumplimiento obligatorio de las entidades públicas, si no por los beneficios que trae consigo el desarrollar las competencias y conocimientos de los/as servidores/as, cerrando brechas que les permitan un mejor desempeño y por consiguiente, el logro de los objetivos institucionales. De esta forma, a través de diversos medios tales como reuniones con Alta Dirección y la publicación de material informativo en el periódico mural de la entidad, se transmitió la importancia de institucionalizar el proceso y comprometer su apoyo durante el mismo, brindándoles los detalles de su rol en el proceso de capacitación.
- 3.5. Con relación a la ejecución de la Fase 3: Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC, la Oficina de Recursos Humanos tomó en consideración las necesidades de capacitación prioritarias para gobiernos locales facilitadas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, a través de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil - GDCRSC, las cuales han sido identificadas en base a los resultados de Diagnósticos de Conocimientos de sistemas administrativos del Estado, las principales dificultades que los gobiernos locales enfrentan en su gestión, así como a la aplicación de Políticas Nacionales sectoriales y multisectoriales.
- 3.6. Se identificaron 25 acciones de capacitación, las mismas que se realizarán a costo cero y con el apoyo de la Escuela Nacional de Administración Pública - ENAP de SERVIR y otros entes rectores, a través de la coordinación de la GDCRSC – SERVIR.
- 3.7. El detalle que justifica la incorporación y selección de las 25 acciones de capacitación a costo cero dirigidas a municipalidades con más de 20 servidores civiles se encuentran a continuación.



Acción de capacitación	Materia	Sustento
El ABC de las compras públicas	Abastecimiento	La incorporación de la materia de abastecimiento se debe a la



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUASMÍN

*¡¡Por un Huasmín para Todos!!*



## RECURSOS HUMANOS

Acción de capacitación	Materia	Sustento
Ética en las contrataciones del Estado		necesidad de cerrar brechas de conocimiento identificadas en el Diagnóstico implementado por el Ente Rector. Se tiene que el 28% de los servidores civiles del nivel de gobierno local tiene un nivel de conocimientos críticos sobre esta materia.
Gestión del Sistema Electrónico de Contrataciones		
Gestión integral de residuos sólidos municipales, Edición 2024	Ambiente	SERVIR informa que la gestión de residuos sólidos es un problema latente presente a nivel local. Las entidades de tipo F, municipalidades distritales de ciudades no principales con población urbana entre 35 y 70%, son las que tienen mayor porcentaje (53%) de no contar con un Plan de Manejo de Residuos Sólidos (PMRS). En cuanto a municipios provinciales, las entidades de tipo B son las que en mayor porcentaje (48%) no cuentan con un sistema de recojo de residuos sólidos.
Gestión de riesgo de desastres	Defensa	El ente rector identificó que a nivel municipal existe desconocimiento de acciones a realizar ante riesgo de desastres. Asimismo, CEPLAN informó que, en el año 2021, sólo 271 gobiernos locales contaban con un Plan de acción ambiental local y sólo 220 gobiernos locales contaban con un diagnóstico en dicha materia.
Formulación, implementación y ejecución de planes de acción de Seguridad Ciudadana	Interior	El ente rector de la materia identificó una serie de problemas en las municipalidades: (i) falta de conocimiento en gestión en materia de seguridad ciudadana, así como varias infracciones que alteran el orden público, específicamente concernientes a inseguridad ciudadana; y (ii) limitada participación de municipalidades a nivel nacional en las actividades de seguimiento y evaluación de los planes de seguridad ciudadana.
Lineamientos técnicos aplicables a las fases de seguimiento y evaluación de los planes de acción regional, provincial y distrital de seguridad ciudadana		





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUASMÍN

*¡¡Por un Huasmín para Todos!!*



## RECURSOS HUMANOS

Acción de capacitación	Materia	Sustento
Formación de defensores y defensoras del servicio de defensoría de la niña, niño y adolescente	Desarrollo e inclusión social	El ente rector de la presente materia sostiene que existe limitado conocimiento de los procedimientos de atención frente a la vulneración de los derechos de las niñas, niños y adolescentes. Asimismo, se mantiene como problemática la alta rotación de personal encargado de los Centros Integrales de Atención al Adulto Mayor - CIAM. Sobre esta última materia, se identificó que para el año 2020, 49% de municipalidades no cumplieron con implementar el Centro Integral para Adulto Mayor (CIAM) y el 27% no brindaron servicios de defensoría a niños y adolescentes, siendo las municipalidades de tipo B y D las que mayor brecha presentan respecto a acciones de protección social.
Fortalecimiento de capacidades para la implementación y funcionamiento de los CIAM		
Elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024	Gestión de recursos humanos	Los estudios analizados evidencian que el 34% de los funcionarios designados a cargos de confianza no cumplían o acreditaban los perfiles del puesto.  De igual forma, se ha identificado una serie de problemas que requieren ser atendidos para la mejora del servicio civil: (i) limitado conocimiento en materia del proceso de capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, (ii) limitado conocimientos de requisitos mínimos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación, (iii) limitado conocimiento sobre la aplicación de las reglas y principios del procedimiento administrativo disciplinario, (iv) desconocimiento sobre las normas técnicas y procedimientos que deben seguir las entidades públicas para la gestión del proceso de administración de legajos, (v) limitado conocimiento en materia de regímenes laborales, así como
Herramientas para la gestión del talento: Gestión del Rendimiento y Gestión de la Capacitación		
Idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública		
Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en entidades públicas.		
Procedimiento Administrativo Disciplinario		
Documentos de gestión en el marco del SAGRH		





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUASMÍN

*¡¡Por un Huasmín para Todos!!*



## RECURSOS HUMANOS

Acción de capacitación	Materia	Sustento
<p>Normas para la gestión del proceso de administración de legajos</p> <p>Conceptos de la gestión fiscal de RRHH: Tipos de registro, regímenes laborales, tipos de conceptos de ingresos comunes por régimen laboral y montos aprobados por Ley, cálculo de beneficios sociales</p>		<p>conceptos de ingresos, entre otros, lo que impacta en el desorden de la gestión fiscal de recursos humanos a nivel municipal, (vi) desconocimiento de las herramientas para la gestión del talento humano y su importancia para la mejora del desempeño institucional, (vii) bajo nivel de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST, y (viii) limitado conocimiento de los documentos de gestión de recursos humanos en la entidad.</p>
<p>Integridad en la gestión pública</p>	Integridad	<p>La materia de integridad se ha incorporado a la lista de acciones de capacitación por dos razones: porque pertenece a una Política Nacional Multisectorial y existe un escaso conocimiento sobre integridad, según el ente rector en esta materia. Además, las conclusiones del Primer Estudio Nacional sobre Integridad en la Función Pública realizado por SERVIR en el 2022, señalan que el 29% de los servidores encuestados obtuvieron una calificación que no superó el 70% de respuestas correctas mostrando rasgos críticos en brecha de conocimientos respecto a materia de integridad.</p>
<p>Guía general para identificación, formulación y evaluación social de proyectos de inversión pública, a nivel de perfil</p> <p>Inversión pública: Lineamientos para la identificación y registro de las IOARR</p>	Inversión pública	<p>SERVIR identifica que existe una necesidad de cierre de brechas sobre temas relacionados a la inversión pública. El 55% de los servidores civiles desconoce esta materia. De igual forma, un estudio del Instituto Peruano de Economía (IPE), publicado en marzo del 2023, señala que entre el 2015 y el 2022, las municipalidades sólo invirtieron el 61% de sus recursos presupuestados, lo que se traduce en una deficiente provisión de servicios públicos a la ciudadanía.</p>




**RECURSOS HUMANOS**

Acción de capacitación	Materia	Sustento
Modernización de la gestión pública	Modernización de la gestión pública	Esta materia pertenece a una Política Nacional Multisectorial que requiere ser atendida en los tres niveles de gobierno. Además, el ente rector identificó que existe un limitado conocimiento sobre la estructura, funcionamiento y competencias de las organizaciones del Estado peruano.
Programación y formulación multianual del presupuesto.	Presupuesto público	La incorporación de la materia de Presupuesto Público se debe a la necesidad de cerrar brechas de conocimiento identificadas en el Diagnóstico implementado por el Ente Rector. Se tiene que el 30% de los/as servidores/as civiles del nivel de gobierno local tiene un nivel de conocimientos críticos sobre esta materia.
Proceso presupuestario: Incorporación, certificación, compromiso, modificaciones y provisiones presupuestales.		
Seguimiento a la ejecución presupuestal de las inversiones.		
Transformación digital en el Perú	Transformación y gobierno digital	La materia de transformación y gobierno digital se ha incorporado a la lista de acciones de capacitación porque pertenece a una Política Nacional Multisectorial. Asimismo, el ente rector de dicha materia identificó un desconocimiento en nuevas tecnologías, lo que conduce a un inadecuado intercambio de conocimientos y desarrollo de capacidades en esta materia.

- 3.8. Con relación a la Fase 4: Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, habiendo consolidado y priorizado en la Matriz DNC las necesidades de capacitación de la entidad para el presente año, realizando el análisis respecto a la disponibilidad presupuestal, se procedió al traslado de las capacitaciones priorizadas a la Matriz PDP y a la elaboración del proyecto de PDP, conteniendo un total de 25 acciones de capacitación en formación laboral. Dicho proyecto fue presentado por el Jefe de la *Oficina de Recursos Humanos* en sesión del Comité de Planificación de la Capacitación, de fecha 21/03/2024, obteniendo la validación del órgano colegiado en mención





conforme consta en el ACTA N.º 001 - 2024 (Municipalidad Distrital de Huasmín) – CPC de la misma fecha, adjunta al presente informe.

#### 4. Conclusiones y recomendaciones

- 4.1. El Plan de Desarrollo de las Personas 2024 tiene como finalidad garantizar el cierre de brechas de competencias y capacidades identificadas en los servidores civiles y, de esta manera, contribuir al logro de los objetivos institucionales de la Municipalidad.
- 4.2. De acuerdo con lo establecido en el numeral 5.2.5. de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, se encarga de ejecutar e implementar las normas y lineamientos dictados por SERVIR.
- 4.3. Según lo establecido en el numeral 5.2.7 de la norma en mención, el titular de la entidad aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas de la entidad. Cabe precisar que, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública. En el caso de los Gobiernos Locales, la máxima autoridad administrativa es el Gerente Municipal.
- 4.4. En atención a la Directiva se han realizado las acciones correspondientes para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la Municipalidad Distrital de Huasmín, en cumplimiento de la normativa en mención, conformando el CPC, así como desarrollando las actividades de sensibilización, el DNC y la elaboración del documento de PDP.
- 4.5. Respecto al DNC, precisar que se ha tomado como propio el diagnóstico de necesidades de capacitación elaborado por SERVIR respecto de las brechas de conocimientos que presentan las entidades de nivel de gobierno local, relacionadas con los Sistemas Administrativos del Estado, Políticas sectoriales y multisectoriales, el quehacer de sus funciones, y las materias transversales que todo servidor/a civil debe conocer a profundidad.
- 4.6. En cuanto a ello, se presenta a vuestro Despacho el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de la Municipalidad Distrital de Huasmín, que contiene 25 acciones de capacitación a ser ejecutadas durante el presente año, todas de costo cero a realizarse con el apoyo de la Escuela Nacional de Administración Pública - ENAP de SERVIR y otros entes rectores, a través de la coordinación de la GDCRSC – SERVIR.
- 4.7. Cabe mencionar que el numeral 6.4.1.4, inciso b), de la Directiva establece que la aprobación y presentación del PDP ante SERVIR se realiza **como máximo el 31 de marzo de cada año.**





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUASMIN

*¡¡Por un Huasmín para Todos!!*



## RECURSOS HUMANOS

---

- 4.8. Por lo expuesto, se recomienda a vuestro Despacho, la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de la Municipalidad Distrital de Huasmín, para lo cual se adjunta en la presente el proyecto de Resolución de Gerencia Municipal correspondiente.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarles mi especial consideración y estima.

Atentamente,

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUASMIN  
CELENDIN - CAJAMARCA  
.....  
CPC. José Luis Fernández Pérez  
JEFE DE RECURSOS HUMANOS



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

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

**RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 017-2024-MDH/GM**

Huasmín, 14 de marzo de 2024

**VISTO:**

Informe N° 039-2024-MDH/ORRH, de fecha 11 de marzo de 2023, emitido por el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 194 de la Constitución Política del Perú, reformada por la Ley N° 30305, concordante con el artículo I y II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, en donde se reconoce a los gobiernos locales autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, la misma que radica en la facultad de ejercer actos de gobierno administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, el artículo 38 de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades en su primer párrafo establece que, el ordenamiento jurídico de las municipalidades está constituido por las normas emitidas por los órganos de gobierno y administración municipal, de acuerdo al ordenamiento jurídico nacional. Asimismo, el tercer párrafo del artículo 39 de la citada ley señala que, las gerencias resuelven los aspectos administrativos a su cargo a través de resoluciones y directivas;

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1023 se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR como Organismo Técnico Especializado, ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, con competencia a nivel nacional y sobre todas las entidades de la administración pública;

Que, el literal c) del artículo 10 del referido decreto legislativo establece que es función de SERVIR dictar normas técnicas para el desarrollo e implementación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, con 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", cuyo objetivo es desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, el numeral 6.4.1.1. de la citada norma establece que el Comité de Planificación de la Capacitación está conformado por el responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quien preside el Comité; 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 y el representante de los servidores civiles. Asimismo, el citado numeral señala que la conformación del Comité se oficializa a través de una Resolución del titular de la entidad;

Que, el literal a) del numeral 6.4.1.1. de la norma en mención indica que los servidores civiles eligen a dos representantes por un período de 3 años. La elección se efectúa mediante votación secreta en cada entidad. El candidato que obtenga mayoría simple tendrá la condición de titular y el segundo con mayor votación, tendrá la condición de suplente. En caso se presente un solo candidato también debe ser electo por

DIRECCIÓN: Jr. Arequipa N° 047 – Plaza de Armas, Distrito de Huasmín, Provincia de Celendín – Cajamarca.

Correo Institucional: gerencia@munihuasmin.gob.pe





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

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

mayoría simple de los servidores que participen. Si al proceso de elección no se presentara algún candidato o ninguno obtuviera mayoría simple, el Comité se instala sin el representante de los servidores civiles. En caso que el representante titular de los servidores civiles, se desvincule de la entidad, las funciones serán asumidas por el suplente. Si ambos fueran desvinculados de la entidad, la Oficina de Recursos Humanos dispondrá un nuevo proceso de elección dentro de los 30 días hábiles de ocurrido el hecho;

Que, el literal b) del numeral 6.4.1.1. de la norma aludida precisa que son funciones del Comité de Planificación de la Capacitación las siguientes: (i) 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 citada Directiva, que contribuyan a la mejora del desempeño y logro de objetivos estratégicos de la entidad, (ii) Validar el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, previo la aprobación del titular de la entidad, (iii) 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 citada Directiva;

Que, mediante INFORME N° 039-2024-MDH/ORRH de 11 de marzo de 2024, la Oficina de Recursos Humanos informa a la Gerencia Municipal la elección de los representantes de los servidores/as civiles ante el Comité de Planificación de la Capacitación por el periodo de tres (03) años, comprendidos desde el 12 de marzo de 2024 hasta el 11 de marzo de 2027, solicitando a la vez oficializar la conformación dicho comité mediante Resolución;

De conformidad con la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades y sus modificatorias; la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; 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; la Resolución de Alcaldía N° 023-2023/MDH/A que aprueba la delegación de facultades de la Gerencia Municipal; y demás normas conexas; resulta necesario emitir el acto resolutivo correspondiente; y, contando con el visto bueno de la Oficina de Recursos Humanos;

SE RESUELVE:

Artículo Primero. – CONFORMAR el Comité de Planificación de la Capacitación de la Municipalidad Distrital de Huasmin, en mérito a los fundamentos técnicos del Informe N° 039-2024-MDH/ORRH y los considerandos expuestos, queda integrado conforme al siguiente detalle:

CARGO	NOMBRES Y/O DEPENDENCIA
<b>TITULARES</b>	
Presidente	Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
Miembro	Gerente de Planificación y Presupuesto
Miembro en representación de la Alta Dirección	Gerente de Infraestructura Desarrollo Urbano y Rural
Representante de los/as servidores/as civiles	Velásquez Aranda Nelver, Jefe de Control Patrimonial
<b>SUPLENTE</b>	
Representante de los/as servidores/as civiles	Chávez Machuca Edwin Javier, Jefe de Archivo



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

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

Artículo Segundo. - NOTIFICAR, la presente Resolución a los/as integrantes del Comité de Planificación de la Capacitación, designados en el artículo 1° precedente.

Artículo Tercero. - ENCARGAR a la Oficina de Tecnologías de la Información, la publicación de la presente Resolución y Anexo, en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de Huasmin.

COMUNÍQUESE, REGÍSTRESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.



**ACTA N.º 001 - 2024 (Municipalidad Distrital de Huasmín) – CPC**

**VALIDACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2024  
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUASMÍN**

**1. PARTICIPANTES:**

- José Luis Fernández Pérez – Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, quien preside el Comité de Planificación de la Capacitación (en adelante, CPC)
- Iván Darwin Prieto Domínguez – Gerente de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.
- Nonal Campos Cruzado, Gerencia de Infraestructura, Desarrollo Urbano y Rural – Representante de la Alta Dirección.
- Nelver Velásquez Aranda, Jefe de Control Patrimonial – Representante de los/as servidores/as civiles.

**2. DESARROLLO DE LA REUNIÓN:**

Con fecha, 21 del mes de marzo del año 2024, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de la Municipalidad Distrital de Huasmín, dejamos constancia que:

- a) Se ha revisado el contenido del proyecto del PDP 2024, relacionado a los aspectos relevantes de la entidad (objetivos estratégicos, misión, estructura orgánica de la entidad, número de servidores/as civiles que conforman la entidad, matriz DNC y fuente de financiamiento).
- b) Se ha revisado la Matriz 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”.
- c) Se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación a fin de determinar si se ajustan a las necesidades identificadas en el DNC.
- d) Se ha revisado la disponibilidad presupuestal para atender las capacitaciones incluidas en el PDP 2024.

**3. ACUERDOS:**

Los/as miembros del CPC acuerdan lo siguiente:

**Validar el PDP 2024 de la Municipalidad Distrital de Huasmín, elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, para iniciar su trámite de aprobación por parte del titular de la entidad.**





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUASMIN MDH

Municipalidad Distrital de Huasmin

*¡¡Por un Huasmin para Todos!!*

En señal de conformidad suscribimos el presente documento y visamos el proyecto de PDP.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUASMIN  
CELENDIN - CAJAMARCA  
CPC. José Luis Fernández Pérez  
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

Jefe de la Oficina de Recursos Humanos

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUASMIN  
CELENDIN - CAJAMARCA  
Ing. Ronal Campos Cruzado  
GERENTE DE IMPUESTOS, TITULO DE DESARROLLO URBANO Y R.U.P.A.L.

Representante de la Alta Dirección

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUASMIN  
CELENDIN - CAJAMARCA  
CPC. Iván B. Prieto  
GERENTE DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO

Gerente de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUASMIN  
CELENDIN - CAJAMARCA  
CPC. Walter Velásquez Rinda  
JEFE DE UNIDAD DE CONTROL PATRIMONIAL

Representante de los/as servidores/as

## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2024 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUASMÍN

### I. Presentación:

*Las municipalidades son las instancias de gobierno que mayor cercanía presenta con la población. Se constituyen como actores clave en la prestación de servicios que impactan de manera directa en la ciudadanía, así como en la articulación de políticas públicas y en la planificación estratégica del desarrollo de la localidad.*

*La Municipalidad Distrital de Huasmín 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 regulan las actividades y funcionamiento del sector público.*

*El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2024 de la Municipalidad Distrital de Huasmín ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas por los órganos o unidades orgánicas de la entidad y a las principales brechas identificadas por los entes rectores de Políticas Nacionales y Sistemas Administrativos. Para tal fin, se han aplicado los lineamientos de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, aprobada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR mediante Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141- 2016-SERVIR-PE; así como los respectivos modelos de PDP y otros instrumentos desarrollados para gobiernos locales.*

*Así, en esta etapa de planificación del proceso de capacitación, se han cumplido con las siguientes acciones: i) conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, ii) sensibilización sobre la importancia de la capacitación, iii) desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y iv) elaboración del Plan de Desarrollo de Personas.*

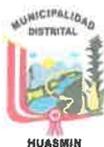
*El objetivo del PDP 2024 es potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros/as servidores/as civiles, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los/as ciudadanos/as.*

*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 quieren alcanzar. Es así que incluye temáticas como: Inversión pública, presupuesto público, abastecimiento, gestión de recursos humanos, ambiente, defensa, seguridad ciudadana, integridad, transformación digital.*

*Estas a su vez se enmarcan en las materias de la competencia del municipio, tales como:*

1. Gestión de riesgo de desastres
2. Presupuesto público
3. Gestión integral de residuos sólidos





4. Implementación de planes de seguridad ciudadana
5. Servicios sociales locales con respecto a la protección social.

De esta manera, el PDP 2024 se constituye como un instrumento que permite a la Municipalidad Distrital, 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.

## II. Objetivos estratégicos institucionales:

1. OEI.01 Reducir los niveles de inseguridad ciudadana
2. OEI.02 Mejorar la interconexión vial en el distrito
3. OEI.03 Promover el desarrollo urbano territorial ordenado y sostenible en el distrito
4. OEI.04 Contribuir con la cobertura de instalación de servicios básicos en el distrito
5. OEI.05 Mejorar la gestión ambiental
6. OEI.06 Promover el desarrollo humano y hábitos saludables
7. OEI.07 Promover la competitividad económica en el distrito
8. OEI.08 Reducir la vulnerabilidad de la población ante riesgos de desastres de origen natural en el distrito
9. OEI.09 Fortalecer la gestión institucional de la Municipalidad.

## III. Misión:

*“Promover el desarrollo integral territorial del distrito y brindar servicios públicos de calidad, mediante una gestión participativa, concertada y transparente”.*

## IV. Estructura orgánica:

De acuerdo al organigrama contemplado en el Reglamento de Organización y Funciones de la Entidad, las áreas se encuentran ubicadas conforme al siguiente detalle:

1. Alta Dirección
  - a. Concejo Municipal
  - b. Alcaldía
  - c. Gerencia Municipal
2. Órganos consultivos
  - a. Consejo de Coordinación Local Distrital
  - b. Comité de Seguridad Ciudadana
  - c. Comité Distrital del Programa Vaso de Leche (PVL)
  - d. Comité de Defensa Civil
  - e. Comité Ambiental Municipal
  - f. Comité Distrital Multisectorial de Salud
  - g. Junta de Delegados Vecinales Comunes
3. Órgano de Control Institucional
  - a. Órgano de Control Institucional



4. Órgano de Defensa Jurídica
  - a. Procuraduría Pública Municipal
5. Órgano de Asesoramiento
  - a. Oficina de Asesoría Jurídica
  - b. Oficina de Planificación y Presupuesto
6. Órganos de Apoyo
  - a. Secretaría General
  - b. Oficina de Imagen Institucional
  - c. Oficina de Recursos Humanos
  - d. Oficina de Logística
  - e. Oficina de Contabilidad
  - f. Oficina de Tesorería
7. Órganos de Línea
  - a. Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano y Rural
  - b. Gerencia de Desarrollo Económico y Gestión Ambiental
  - c. Gerencia de Desarrollo Social
  - d. Gerencia de Administración Tributaria

**V. Número de servidores/as civiles que conforman la entidad:**

La Municipalidad Distrital de Huasmín cuenta con 54 servidores/as civiles, conforme se detalla a continuación:

D.L. N° 276	D.L. N° 728	D.L. N° 1057	Total de servidores
20	14	20	54



**VI. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC):**

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	Desconocimiento de los lineamientos de la contratación pública para su implementación en la municipalidad.	El ABC de las compras públicas	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer el proceso de contratación pública, actores y procedimientos, de acuerdo a norma vigente.	Demostrar un nivel básico del ámbito del proceso de contratación, de acuerdo a norma vigente.	27	CURSO	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
2	Déficit presupuestal debido a una poca efectiva programación y formulación del presupuesto de los gobiernos subnacionales	Programación y formulación multianual del presupuesto.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar los conceptos básicos y la secuencia de los productos de la fase de programación y formulación presupuestaria de acuerdo a los lineamientos vigentes del Ente Rector.	Implementar las herramientas que permitan una eficiente priorización y gestión multianual del presupuesto institucional.	27	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
3	Bajo conocimiento y/o rotación continua de los operadores de presupuesto, respecto al proceso presupuestario.	Proceso presupuestario: Incorporación, certificación, compromiso, modificaciones y previsiones presupuestales.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar los conceptos básicos, secuencia e importancia de los procesos de la fase de ejecución presupuestaria, de acuerdo a los lineamientos vigentes del ente rector.	Gestionar la ejecución presupuestal y la aprobación de modificaciones presupuestales de manera eficiente.	2	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
4	Ejecución presupuestal en inversiones de los gobiernos subnacionales que se concentra en el último mes del año.	Seguimiento a la ejecución presupuestal de las inversiones.	ALTO	REACCIÓN	Dinamizar la ejecución de las inversiones en gobierno locales.	Implementar herramientas de seguimiento para una oportuna ejecución presupuestal de las inversiones	3	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUASMIN

*¡¡Por un Huasmin para Todas!!*



N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desarrollo ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
5	Limitado conocimiento de los procedimientos de atención frente a la vulneración de los derechos de las niñas, niños y adolescentes	Formación de defensoras y defensores del servicio de defensa de la infancia de la niña, niño y adolescente	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Desarrollar capacidades en los integrantes de la familia, niño y adolescente para la protección, defensa, promoción y vigilancia de los derechos de los niños, niñas y adolescentes	Aplicar estrategias e instrumentos para conocer la situación de las MMA e intervenir de manera oportuna para garantizar su protección, a través del procedimiento de atención	3	CURSO	C2	7	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
6	Desconocimiento de las normas éticas que regulan la compra pública	Ética en las contrataciones del Estado	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer las principales normas éticas que regula la contratación pública para una administración efectiva de los recursos en el Estado.	Ejecutar contrataciones del Estado, considerando las consecuencias de los actos de corrupción; tomando decisiones correctas que tengan impacto positivo en la vida personal y en la de los ciudadanos.	27	CURSO	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
7	Desconocimiento de las funcionalidades del SEACE	Gestión del Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado - SEACE	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer los principales hitos del registro de las contrataciones en el Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado, de acuerdo a la normativa vigente	Explicar las principales funcionalidades que tiene el SEACE para el registro de las contrataciones del Estado.	4	CURSO	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0



N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
8	Desconocimiento del marco normativo y competencias vinculadas con la gestión integral de residuos sólidos municipales	Gestión integral de residuos sólidos municipales, Edición 2024	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender aspectos generales sobre la gestión integral de residuos sólidos municipales para su aplicación en la localidad	Aplicar una efectiva gestión integral de residuos sólidos municipales en cumplimiento del marco normativo nacional vigente	4	CURSO	C2	7	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
9	Desconocimiento de acciones a realizar ante riesgo de desastres	Gestión de riesgo de desastres	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Reconocer las definiciones, principios y terminología aplicable a la Gestión del Riesgo de Desastres, así como describir e identificar los componentes y procesos que establece la Política Nacional de Gestión del Riesgo	Identificar y explicar los componentes y procesos de la gestión del riesgo de desastres, así como diferenciar los procesos de prevención, reducción y preparación.	2	CURSO	C2	6	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	0
10	Escasa incorporación del enfoque intercultural en la prestación de los servicios de parte de los tres niveles de gobierno; Alta sensación de discriminación en establecimientos públicos.	El ABC de la interculturalidad	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer conceptos relacionados con el enfoque intercultural para la gestión y prestación de servicios públicos.	Operar aplicando los principios del diálogo intercultural para la atención de la diversidad cultural desde los servicios públicos, especialmente de los pueblos indígenas u originarios y el pueblo afroperuano.	0	CURSO	C2	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0



N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA QUE ESTEN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
11	Limitada participación de municipalidades a nivel nacional en las actividades de seguimiento y evaluación de los planes de seguridad ciudadana	Lineamientos técnicos aplicables a las fases de seguimiento y evaluación de los planes de acción regional, provincial y distrital de seguridad ciudadana	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer los lineamientos técnicos y herramientas aplicables a las fases de seguimiento y evaluación de los planes de acción regional, provincial y distrital de seguridad ciudadana	Ejecutar óptimamente las fases de seguimiento y evaluación de los planes de acción regional, provincial y distrital de seguridad ciudadana	2	TALLER	C2	6	POLÍTICAS SECTORIALES	SEMI PRESENCIAL	2	0	0	0
12	Limitado conocimiento en materia de modernización de la gestión pública y modelo de gobernanza que impacta en la aplicación de la municipalidad	Modernización de la gestión pública	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Reconocer los componentes del modelo de gobernanza que se establecen en la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (PNMGP) al 2030 con el fin de brindar bienes, servicios y regulaciones de calidad.	Ofrecer o gestionar bienes, servicios y regulaciones que satisfagan las necesidades y expectativas de las personas, de acuerdo al modelo de gobernanza establecido en la PNMGP al 2030	54	CURSO	C2	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0	0
13	Alta rotación de personal encargado de los Centros de Atención al Adulto Mayor - CIAM	Fortalecimiento de capacidades para la implementación y funcionamiento de los CIAM	ALTO	REACCIÓN	Conocer la normativa vigente que sustenta la implementación del CIAM, identificando los procedimientos para la implementación de servicios del CIAM	Mejorar la gestión de intervención a través de los servicios dirigidos a las personas adultas mayores.	2	CURSO	C2	5	POLÍTICAS SECTORIALES	SEMI PRESENCIAL	2	0	0	0



N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. LIE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
14	Limitado conocimiento en materia del proceso de capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.	Elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024	ALTO	REACCIÓN	Conocer la metodología y herramientas para la elaboración y/o ejecución y/o evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de la entidad de acuerdo a los lineamientos establecidos por SERVIR.	Planificar, ejecutar y evaluar el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de la entidad según el marco normativo y metodología vigente brindados por SERVIR	5	CONFERENCIA	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
15	Desconocimiento de las herramientas para la gestión del talento humano y su importancia para la mejora del desempeño Institucional	Herramientas para la gestión del talento: Gestión del Rendimiento y Gestión de la Capacitación	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender el funcionamiento de la Gestión del Rendimiento y la Gestión de la Capacitación y su importancia como herramientas para la gestión del talento en las entidades públicas.	Desarrollar la mejora del desempeño individual e institucional aplicando las herramientas para la gestión del talento en beneficio de la ciudadanía.	26	CURSO	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
16	Bajo nivel de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST	Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en entidades públicas.	ALTO	REACCIÓN	Comprender la importancia de la planificación, implementación y mejora continua de la gestión de SST en las entidades públicas	Implementar o aplicar mejoras al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST	54	CONFERENCIA	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
17	Limitado conocimiento sobre la aplicación de las reglas y principios del procedimiento administrativo disciplinario.	Procedimiento Administrativo Disciplinario	ALTO	REACCIÓN	Comprender las reglas y principios del procedimiento administrativo disciplinario en casos concretos.	Aplicar las reglas y principios del procedimiento administrativo disciplinario a casos concretos conforme a los criterios establecidos por SERVIR.	1	CONFERENCIA	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0



N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPOSTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPOSTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. BE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
18	Limitado conocimiento de los documentos de gestión de recursos humanos en la entidad.	Documentos de gestión en el marco del SAGRH	ALTO	REACCIÓN	Reconocer los documentos de gestión en el marco de la gestión de recursos humanos, así como las reglas para su formulación, aprobación y administración.	Aplicar los conocimientos adquiridos en la gestión de recursos humanos de sus entidades.	3	CONFERENCIA	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
19	Desconocimiento sobre las normas técnicas y procedimientos que deben seguir las entidades públicas para la gestión del proceso de administración de legajos	Normas para la gestión del proceso de administración de legajos	ALTO	REACCIÓN	Conocer los principales alcances sobre la Directiva "Normas para la gestión del proceso de administración de legajos" para su aplicación en las entidades	Aplicar las disposiciones de la Directiva Normas para la gestión del proceso de administración de legajos, a partir de su entrada en vigencia e incorporación a su entidad.	1	CONFERENCIA	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
20	Limitado conocimiento en materia de regímenes laborales, así como conceptos de ingresos, lo que impacta en el desorden de la gestión fiscal de recursos humanos a nivel municipal.	Conceptos de la gestión fiscal de RRHH: Tipos de registro, regímenes laborales, tipos de conceptos de ingresos, comunes por régimen laboral y montos aprobados por Ley, cálculo de beneficios sociales	ALTO	REACCIÓN	Comprender los principales conceptos de la Gestión Fiscal de Recursos Humanos para su adecuada aplicación en los procesos que realiza la ORH	Aplicar los conceptos durante los procesos de contratación, pago de planillas y desvinculación para la gestión fiscal de recursos humanos.	1	TALLER	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0	0



N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
21	Falta de conocimiento en gestión en materia de seguridad ciudadana, alta rotación de responsables de secretarías técnicas y poco conocimiento de herramientas tecnológicas	Formulación, implementación y ejecución de planes de acción de Seguridad Ciudadana	ALTO	REACCIÓN	Conocer los elementos y secuencia de formulación e implementación de planes de acción de seguridad ciudadana de acuerdo con la normativa vigente.	Formular y ejecutar planes de acción de seguridad ciudadana de manera oportuna.	2	CONFERENCIA	C2	5	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
22	Limitado conocimiento en el proceso de formulación y evaluación de proyectos a nivel de perfil	Guía general para identificación, formulación y evaluación social de proyectos de inversión pública, a nivel de perfil	ALTO	REACCIÓN	Conocer los pautas para la identificación, formulación y evaluación social de proyectos de inversión pública, a nivel de perfil	Identificar, formular y evaluar los perfiles de inversión pública de manera efectiva	2	CONFERENCIA	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
23	Limitado conocimiento en identificación y registro de las inversiones de optimización, de marginal, de rehabilitación y de reposición - IOARR.	Inversión pública: Lineamientos para la identificación y registro de las inversiones de IOARR	ALTO	REACCIÓN	Conocer los lineamientos para la identificación y registro de las inversiones de optimización, de marginal, de rehabilitación y de reposición - IOARR.	Realizar la identificación de inversiones de optimización, de marginal, de rehabilitación y de reposición - IOARR de manera adecuada y oportuna.	2	CONFERENCIA	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0



N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desarrollo ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
24	Limitado conocimiento sobre estructura, funcionamiento y competencias de las organizaciones del Estado peruano.	Estructura y funcionamiento del Estado Peruano	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Analizar de manera integral la estructura, funcionamiento y organización del Estado peruano, y comprender sus principios, componentes, procesos internos y las articulaciones que se dan entre los diferentes poderes y niveles de gobierno.	Gestionar los proyectos y estrategias municipales de manera oportuna y articulada con las municipalidades provinciales y otros poderes y niveles de gobierno.	0	CURSO	C2	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
25	Limitado conocimientos mínimos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación.	Idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública	ALTO	REACCIÓN	Conocer los requisitos mínimos y los impedimentos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción, para garantizar la idoneidad en la función pública.	Aplicar las disposiciones establecidas en la Ley N.° 31419 y su reglamento de manera adecuada.	27	CONFERENCIA	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
26	Limitado conocimiento en materia de integridad pública	Integridad en la gestión pública	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender el papel del enfoque de integridad en el ejercicio de la función pública, con la finalidad de contribuir en el desempeño ético de los servidores y las servidoras civiles	Identificar y reducir la ocurrencia de prácticas antiéticas o corruptas, fortaleciendo la confianza ciudadana en las entidades del Estado	54	CURSO	E	7	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0	0	0



N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
27	Desconocimiento de las nuevas tecnologías, tendencias y procesos digitales que implican un adecuado intercambio de conocimientos o desarrollo de capacidades a través del uso de las tecnologías de la información.	Transformación digital en el Perú	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Reconocer los conceptos y mecanismos clave de la transformación digital en el Perú, con la finalidad de fortalecer el rol de las servidoras y los servidores públicos e impulsar el ejercicio de la ciudadanía digital.	Dominar los principales conceptos de la transformación digital en el país y cómo aportar a los servicios que brinda el Estado a la ciudadanía a través de ello.	54	CURSO	E	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	4	0	0	0

**VII. Fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación**

La atención del PDP 2024 no irrogará gasto alguno con cargo al presupuesto institucional de la Municipalidad Distrital de Huasmín.



**VIII. Matriz PDP**

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. ÁRE TEMÁTICA 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. QUANTIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	27	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	El ABC de las compras públicas	Formación Laboral	CURSO	C2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0
2	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	27	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Programación y formulación multiannual del presupuesto.	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0
3	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Proceso presupuestario: Incorporación, certificación, compromiso, modificaciones y provisiones presupuestales.	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0
4	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Seguimiento a la ejecución presupuestal de las inversiones.	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0
5	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	POLÍTICAS SECTORIALES	Formación de defensores y defensoras del servicio de defensoría de la niñez y adolescente	Formación Laboral	CURSO	C2	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0

V.B.  
 OFICINA RECURSOS HUMANOS  
 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUASMIN  
 CELENDIN - CAYAMA

V.B.  
 OFICINA PLANEACIÓN Y PRESUPUESTO  
 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUASMIN  
 CELENDIN - CAYAMA

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUASMIN  
 UNIDAD COMUNITARIA PATRONAL

V.B.  
 GERENCIA INFORMÁTICA  
 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUASMIN  
 CELENDIN - CAYAMA

# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUASMIN

*¡¡Por un Huasmín para Todos!!*

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. EJE TEMÁTICO DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. MOMENTO DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. MODALIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. UNIDAD DE EJECUCIÓN	13. MONTO TOTAL	
													Conten. /Diversa	Costos Indirectos
6	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	27	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Ética en las contrataciones del Estado	Formación Laboral	CURSO	C2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0
7	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Gestión del Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado - SEACE	Formación Laboral	CURSO	C2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0
8	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	4	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión integral de residuos sólidos municipales, Edición 2024	Formación Laboral	CURSO	C2	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0
9	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de riesgo de desastres	Formación Laboral	CURSO	C2	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0
10	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	0	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	EI ABC de la interculturalidad	Formación Laboral	CURSO	C2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0
11	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	POLÍTICAS SECTORIALES	Lineamientos técnicos aplicables a las fases de seguimiento y evaluación de los planes de acción regional, provincial y distrital de seguridad ciudadana	Formación Laboral	TALLER	C2	POLÍTICAS SECTORIALES	SEMPRESENCIAL	2	0	0



N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGANICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. TEMAS DE LA ACCION DE CAPACITACION	6. NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	7. TIPO DE CAPACITACION	8. TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACION	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos directos	Costos indirectos
12	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	54	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Modernización de la gestión pública	Formación Laboral	CURSO	C2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0
13	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	POLÍTICAS SECTORIALES	Fortalecimiento de capacidades para la implementación y funcionamiento de los CIAM	Formación Laboral	CURSO	C2	POLÍTICAS SECTORIALES	SEMIPRESENCIAL	2	0	0
14	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0
15	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	26	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Herramientas para la gestión del talento: Gestión del Rendimiento y Gestión de la Capacitación	Formación Laboral	CURSO	C2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0
16	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	54	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en entidades públicas.	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0
17	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Procedimiento Administrativo Disciplinario	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0



1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. EJE TEMÁTICO DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. NIVEL DE EVALUACIÓN	10. MODALIDAD	11. OPORTUNIDAD	12. MONTO TOTAL		
											Costos Directos	Costos Indirectos	
18	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Documentos de gestión en el marco del SAGRH	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0
19	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Normas para la gestión del proceso de administración de legajos	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0
20	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Conceptos de la gestión fiscal de RRHH: Tipos de registro, regímenes laborales, tipos de conceptos de ingresos comunes por régimen laboral y montos aprobados por Ley, cálculo de beneficios sociales	Formación Laboral	TALLER	C2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0
21	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	POLÍTICAS SECTORIALES	Formulación, implementación y ejecución de planes de acción de Seguridad Ciudadana	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0
22	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Guía general para identificación, formulación y evaluación social de proyectos de inversión pública, a nivel de perfil	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0
23	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Inversión pública: Lineamientos para la identificación y registro de las	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUASMIN

*¡¡Por un Huasmin para Todos!!*



1. ORGANISMO O UNIDAD ORGANICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACTACION	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. LINEA TEMÁTICA DE LA ACCIÓN DE CAPACTACION	6. NOMBRAS DE LA ACCIÓN DE CAPACTACION	7. TIPO DE CAPACTACION	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACTACION	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACION	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
												Costos Directos	Costos Indirectos
24	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES ES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	0	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Estructura y funcionamiento del Estado Peruano	Formación Laboral	CURSO	C2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0
25	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES ES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	27	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0
26	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES ES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	54	MATERIAS TRANSVERSALES	Integridad en la gestión pública	Formación Laboral	CURSO	E	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0	0
27	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES ES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	54	MATERIAS TRANSVERSALES	Transformación digital en el Perú	Formación Laboral	CURSO	E	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	4	0	0
<b>TOTAL</b>											<b>0</b>	<b>0</b>	

