

MUNICIPALIDAD DISTRITAL SAN FERNANDO

“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° 106-2024-A/MDSF.

San Fernando, 04 de julio de 2024

VISTO:

EL informe N° 052-RRHH/MDSF, de fecha 01 de julio del 2024, emitido por la responsable de Recursos Humanos, respecto al “PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – 2024, DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN FERNANDO”; el informe N°176-2024-GM/MDSF, de fecha 02 de julio del 2024, emitido por la Gerencia Municipal, y;

CONSIDERANDO:

Que, la ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 2772, ha estipulado en su artículo II del Título Preliminar que, “los gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía que la constitución política del Perú establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobiernos, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico”;

Que, de acuerdo a lo prescrito en el Artículo 6° de la norma sub examine, señala, “Que el Alcalde es el órgano ejecutivo del Gobierno Local y representante legal de la Municipalidad y como tal le corresponde implementar las medidas técnicas y administrativas orientadas a lograr el objetivo, eficiente y oportuno de los fines institucionales y metas trazadas por la Administración Municipal”; asimismo, el numeral 6 del artículo 20° de la norma antes citada señala que una de las atribuciones que tiene el Alcalde es la de “dictar decretos y resoluciones de alcaldía, con sujeción a las leyes y ordenanzas”. Asimismo, agrega el mismo texto legal en el artículo 43°, señala que: “las Resoluciones de Alcaldía aprueban y resuelven los asuntos de carácter administrativo”;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, 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, definiendo en el numeral 5.2 a los actores de la Capacitación y sus competencias, indicando en el ítem 5.2.5) Oficina de Recursos Humanos – ORH, es la que se encarga de ejecutar e implementar las normas y lineamientos dictados por SERVIR, conduce la planificación, ejecución y evaluación de la capacitación, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 12° del Reglamento de la Ley: asimismo emite lineamientos sobre el proceso de capacitación en concordancia con lo establecido por SERVIR. Asimismo, sobre la importancia de la capacitación, señala en los sub numerales:

6.4.1.2. Fase 2: sensibilización sobre la importancia de la capacitación la sensibilización busca motivar a los servidores civiles de la entidad para que comprendan la importancia de la Gestión de la Capacitación y su contribución a la mejora del desempeño de los servidores y al logro de



MUNICIPALIDAD DISTRITAL SAN FERNANDO

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra
Independencia y de la conmemoración de las heroicas
Batallas de Junín y Ayacucho”



los objetivos estratégicos. En esta fase se define el cronograma de trabajo para el desarrollo del diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

6.1.2.4. de la presente Directiva la Oficina de Recursos Humanos - ORH integra los requerimientos de capacitación presentados por los órganos o unidades orgánicas, como máximo, al finalizar el primer semestre del año anterior a la vigencia del Plan de Desarrollo de las Personas. La ORH evalúa la pertinencia de los requerimientos de capacitación teniendo en cuenta, al menos, los siguientes criterios: Beneficio de la Acción de capacitación, funciones del servidor y objetivos de capacitación, dicha integración de requerimientos de capacitación constituye la primera versión del diagnóstico de necesidades de capacitación, la cual se utiliza para determinar el presupuesto estimado que la entidad debe incorporar a su proyecto de presupuesto del siguiente año, con la finalidad de asegurar recursos para financiar la capacitación. Respecto a los requerimientos planteados por los órganos o unidades orgánicas que no generen costo a la entidad la Oficina de Recursos Humanos - ORH evalúa la pertinencia y de corresponder, ingresan automáticamente a la matriz PDP”;

6.4.1.4. Fase 4: Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP El plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad. Se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, Es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad. El PDP contiene:

A) aspectos Generales, comprende la misión y visión, los objetivos estratégicos, estructura orgánica, número de servidores civiles que conforman la entidad según régimen laboral, resultados del diagnóstico de Necesidades de Capacitación y fuentes de funcionamiento de las acciones de capacitación

B) Matriz PDP. Comprende la descripción detallada de las Acciones de Capacitación priorizadas (anexo 3), las cuales reciben una codificación de acuerdo a la materia de capacitación a la que pertenecen. (anexo 4), la aprobación y presentación del PDP ante SERVIR se realiza como máximo el 31 de marzo de cada año. Las entidades no podrán ejecutar Acciones de Capacitación previo a la aprobación de PDP.

Que, a través del Informe N°052-2024-RRHH/MDSF, de fecha 01 de julio emitido por la responsable de Recursos Humanos, solicita la aprobación del “PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – 2024, DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN FERNANDO” que tiene como objetivo de potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestro servidor civiles con el fin de mejorar los servicios que se ofrecen a la ciudadanía.

Que, con Informe N°176-2024-GM/MDSF, de fecha 02 de julio del 2024, emitido por el Gerente Municipal, solicita la aprobación mediante Acto Resolutivo del “PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – 2024, DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN FERNANDO”,





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN FERNANDO

RUC: 20148170852

AV. MIGUEL GRAU S/N. C-05

“Año Del Bicentenario, De La Consolidación De Nuestra Independencia, Y De La Conmemoración De Las Heroicas Batallas De Junín Y Ayacucho”

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2024 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN FERNANDO

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 San Fernando 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 entidad municipal 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 de San Fernando 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:

- a) **OEI.01** - *Mejorar las condiciones de habitabilidad en el distrito*
- b) **OEI.02** - *Contribuir con la calidad de los servicios Educativos en el Distrito*
- c) **OEI.03** - *Contribuir con la calidad de los servicios de Salud en el distrito*
- d) **OEI.04** - *Promover la Gestión Ambiental en el Distrito*
- e) **OEI.05** - *Contribuir en el acceso al mercado de los productos agrarios del distrito*
- f) **OEI.06** - *Incrementar la oferta turística con enfoque cultural en el distrito*
- g) **OEI.07** - *Promover el desarrollo Humano y Hábitos saludables en el distrito*
- h) **OEI.08** - *Promover el desarrollo urbano territorial ordenado y sostenible en el distrito*
- i) **OEI.09** - *Reducir los índices de Inseguridad Ciudadana en el Distrito*
- j) **OEI.10** - *Fortalecer la gestión institucional*
- k) **OEI.11** - *Promover la competitividad Económica en el distrito*
- l) **OEI.12** - *Proteger a la población y sus medios de vida frente a peligros de origen natural y antrópicos.*
- m) **OEI.13** - *Mejorar el Servicio de Transporte y Tránsito en el distrito*

III. Misión:

“Gobierno local Promotora del desarrollo económico y social respetando el medio ambiente, que atiende a la población con servicios y bienes públicos de calidad, de eficiencia, eficaz, oportuna, participativa e inclusiva con calidad y transparencia”

IV. Estructura orgánica:

01. Órganos de la Alta Dirección

- 01.1. *Concejo Municipal*
- 01.2. *Alcaldía*
- 01.3. *Gerencia Municipal*

02. Órganos de Consultivos

- 02.1. *Consejo de Coordinación Local Distrital*
- 02.2. *Junta de Delegados Vecinales y Comunales*

03. Órgano de Control Institucional

- 03.1. *Órgano de Control Institucional*

04. Órgano de Defensa Jurídica

- 04.1. *Procuraduría Pública Municipal*

05. Administración interna: Órganos de Asesoramiento

- 05.1. *Oficina General de Asesoría Jurídica*
- 05.2. *Oficina General de Planeamiento y Presupuesto*
- 05.3. *Oficina General de Programación Multianual de Inversiones*



06. Administración interna: Órganos de Apoyo

06.1. Oficina General de Secretaría y Gestión Documentaria

- 06.1.1 *Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional*
- 06.1.2 *Oficina de Archivo Central*
- 06.1.3 *Oficina de Tecnología Informática y Gobierno Electrónico*

06.2. Oficina General de Administración y Finanzas

- 06.2.1 *Oficina de Recursos Humanos*
- 06.2.2 *Oficina de Abastecimiento, Control Patrimonial y Almacén*
- 06.2.3 *Oficina de Tesorería*
- 06.2.4 *Oficina de Contabilidad*

06.3. Oficina General de Administración Tributaria y Rentas

- 06.3.1 *Oficina de Administración Tributaria.*

07. Órganos de Línea

07.1. Gerencia de Desarrollo Territorial y Economico

- 07.1.1 *Planeamiento Urbano y Catastro.*
- 07.1.2 *Desarrollo Economico.*
- 07.1.3 *Unidad Formuladora.*
- 07.1.4 *Puul de Maquinaria.*

07.2. Gerencia de Servicios Municipales y Sociales

- 07.2.1 *Operador de Maquinaria de Residuos Solidos (Compactador).*
- 07.2.2 *Recojo de Residuos Solidos.*
- 07.2.3 *Limpieza Pública.*
- 07.2.4 *Gestión Ambiental.*
- 07.2.5 *Educación Cultura y Deporte.*
- 07.2.6 *Area Tecnica Municipal.*
- 07.2.7 *Demuna.*
- 07.2.8 *OMAPED.*
- 07.2.9 *Programa Sociales (Ule, Programa de Vaso de leche y otros).*
- 07.2.10 *Unidad de Registro Civil.*
- 07.2.11 *Seguridad Ciudadana.*
- 07.2.12 *Gestión de Riesgos.*
- 07.2.13 *Policia Municipal.*
- 07.2.14 *Centro Integral de Atención al Adulto Mayor.*



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

D.L. N° 276	D.L. N° 728	D.L. N° 1057	Total, de servidores
07	03	07	17



MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE SAN FERNANDO
RUC: 20148170852
AV. MIGUEL GRAU S/N. C-05
“Gña Del Bicentenario, De La Consolidación De Nuestra Independencia, Y De La Commemoração De Las Heroicas Batallas De Junín Y Ayacucho”

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

Nº	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 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 PERIEN _CIA	13. FEE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO
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 de conocimiento básico del ámbito del proceso de contratación, de acuerdo a norma vigente.		CURSO	C2	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0
2	Déficit presupuestal debido a una poca efectiva programación y formulación del presupuesto de los gobiernos subnacionales	Programación y formulación del presupuesto.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar los conceptos básicos y la secuencia de los productores de la fase de programación y formulación presupuestaria de acuerdo a los lineamientos vigentes del Ente Rector.	Implementar las herramientas que permitan una gestión eficiente y priorización y gestión multianual del presupuesto institucional.		CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	C2	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	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 provisiones presupuestales.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar los conceptos básicos, secuencia e importancia de los procesos de la fase de elección presupuestaria, de acuerdo a los lineamientos vigentes del ente rector.	Gestionar la ejecución presupuestal y la aprobación de modificaciones presupuestales de manera eficiente.		CAPACITACION INSTITUCIONAL	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0



Nº	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA QUE ESTEN ASOCIADOS A CAPACITACION	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACION	4. NIVEL DE EVALUACION PROPUESTO	Objetivo de Aprendizaje ¿Que conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desarrollo ¿Que 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 CAPACITACION	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACION	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMATICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO
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	REACCION	Dinamizar la ejecución de las inversiones en gobierno locales.	Implementar herramientas de seguimiento para una oportuna ejecución presupuestal de las inversiones		CAPACITACION INTERINSTITUCIONAL	C2	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0
5	Limitado conocimiento de los procedimientos de atención frente a la vulneración de los derechos de las niñas, niños y adolescentes	Formación de defensores y del servicio de defensoría de la niña, niño y adolescente	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Desarrollar capacidades en los integrantes de defensorías de la niña, niño y adolescente para la protección, defensa, promoción, y vigilancia de los derechos de los niños, niñas y adolescente	Aplicar estrategias e instrumentos para conocer la situación de las NNA e intervenir de manera oportuna para garantizar su protección, a través del procedimiento de atención		CURSO	C2	5	POLITICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0
6	Desconocimiento de las normas éticas que regulan la compra pública	Ética en las contrataciones del Estado	ALTO	REACCION 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 normas éticas y las consecuencias de los actos de corrupción, tomando decisiones correctas que tengan impacto positivo en la vida personal y en la de los ciudadanos.		CURSO	C2	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0



1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA QUE ESTEN ASOCIADOS A CAPACITACION	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACION	4. NIVEL DE EVALUACION PROPUESTO	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desempeño ¿Que 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 CAPACITACION	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACION	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO
7 Desconocimiento de las funcionalidades del SEACE	Gestión del Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado - SEACE	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO OS)	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.	CURSO	C2	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	
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	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO OS)	Comprender aspectos generales sobre la gestión integral de residuos sólidos municipales para su aplicación en la localidad	Aplicar una gestión integral de residuos sólidos municipales en cumplimiento del marco normativo nacional vigente	CURSO	C2	4	POLITICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	
9 Desconocimiento de acciones a realizar ante riesgo de desastres	Gestión de riesgo de desastres	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO OS)	Reconocer las definiciones, principios y terminología aplicable a la Gestión de Riesgo de Desastres, así como describir e identificar los componentes y procesos que establecen 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.	CURSO	C2	4	POLITICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	



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
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 claves 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 atropervano.		CURSO	C2	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0
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 provincial, distrital y 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, distrital y de seguridad ciudadana	Ejecutar oportunamente las fases de seguimiento y evaluación de los planes de acción regional, provincial y distrital de seguridad ciudadana		TALLER	C2	4	POLÍTICAS SECTORIALES	SEMIPRESENCIAL	2	0	0
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 servicios y	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		CURSO	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0



1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA QUE ESTEN ASOCIADOS A CAPACITACION	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACION	4. NIVEL DE EVALUACION PROPUUESTO	Objetivo de Aprendizaje ¿Que conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitacion?	Objetivo de Desenpeño ¿Que espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitacion, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACION	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACION	11. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMATICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO
Alta rotacion de personal encargado de los Centros Integrales de Atencion al Adulto Mayor - CIAM	Fortalecimiento de capacidades para la implementacion y funcionamiento de los CIAM	ALTO	REACCION	Conocer la normativa vigente que sustenta la implementacion del CIAM, identificando los procedimientos para la implementacion de servicios del CIAM	Mejorar la gestion de intervencion a través de los servicios dirigidos a las personas adultas mayores.		CURSO	C2	3	POLITICAS SECTORIALES	SEMIPRESENCIAL	2	0	0
Limitado conocimiento en materia del proceso de capacitacion del Sistema Administrativo de Gestion de Recursos Humanos.	Elaboracion, ejecucion y evaluacion del Plan de Desarrollo de las Personas 2024	ALTO	REACCION	Conocer la metodologia y herramientas para la elaboracion y/o ejecucion y/o evaluacion del Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de acuerdo a los lineamientos establecidos por SERVIR.	Planificar, ejecutar y evaluar el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de la entidad segun el marco normativo y metodologia vigente brindados por SERVIR		CONFERENCIA	C2	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0



Nº	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA QUE ESTEN ASOCIADOS A CAPACITACION	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACION	4. NIVEL DE EVALUACION PROPUESTO	Objetivo de Aprendizaje ¿Que conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitacion?	Objetivo de Desarrollo ¿Que espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitacion, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACION	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACION	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO
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	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender el funcionamiento de la Gestion del Rendimiento y la Gestion 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.		CURSO	C2	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0
16	Bajo nivel de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSSST	Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSSST) en entidades públicas.	ALTO	REACCION	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 - SGSSST		CONFERENCIA	C2	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0
17	Limitado conocimiento sobre la aplicación de las reglas y principios del procedimiento administrativo disciplinario.	Procedimiento Administrativo Disciplinario	ALTO	REACCION	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.		CONFERENCIA	C2	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0
18	Limitado conocimiento de los documentos de gestión de recursos humanos en la entidad.	Documentos de gestión en el marco SAGRHR	ALTO	REACCION	Reconocer los documentos de gestión en el marco de la gestión de recursos humanos, así como las reglas para su formulación.	Aplicar los conocimientos adquiridos en la gestión de recursos humanos de sus entidades.		CONFERENCIA	C2	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0



1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACION	2. PROPOSTA DE NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACION	4. NIVEL DE EVALUACION PROPUUESTO	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 CAPACITACION	7. PROPOSTA DE TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACION	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO
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	REACCION	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.		CONFERENCIA	C2	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0
Limitado conocimiento en materia de regímenes laborales, así como conceptos de ingresos, entre otros, 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 regímenes laborales, tipos de ingresos comunes por régimen laboral y montos aprobados por Ley, cálculo de beneficios sociales	ALTO	REACCION	Comprender los principales conceptos de la Gestión Fiscal de Recursos Humanos para su adecuada aplicación en los principales 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.		TALLER	C2	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0



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 ¿Que conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desempeño ¿Que 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
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.		CONFERENCIA	C2	3	POLITICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0
22 Limitado conocimiento en el proceso de formulación y evaluación de proyectos a nivel de perfil	Guía general para identificación, formulación, evaluación social de proyectos de inversión pública, a nivel de perfil	ALTO	REACCIÓN	Conocer las 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		CONFERENCIA	C2	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0
23 Limitado conocimiento en identificación y registro de las inversiones de optimización, de ampliación marginal de rehabilitación y de reposición - IOARR	Inversión pública: Lineamientos para la identificación y registro de las inversiones de optimización, de ampliación marginal de rehabilitación y de reposición - IOARR	ALTO	REACCIÓN	Conocer los lineamientos para la identificación y registro de las inversiones de optimización, de ampliación marginal, de rehabilitación y de reposición - IOARR.	Realizar la identificación de inversiones de optimización, de ampliación marginal, de rehabilitación y de reposición - IOARR de manera adecuada y oportuna.		CONFERENCIA	C2	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0



1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA QUE ESTAN ASOCIADOS A CAPACITACION	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACION	4. NIVEL DE EVALUACION PROPIUESTO	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 CAPACITACION	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACION	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMATICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO
24 Limitado conocimiento sobre estructura, funcionamiento y competencias de las organizaciones del Estado peruano.	Estructura y funcionamiento del Estado Peruano	INTERMEDIO	REACCION 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.		CURSO	C2	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0
25 Limitado conocimientos de requisitos 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	REACCION	Conocer los requisitos mínimos y los impedimentos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación y renovación, para garantizar la idoneidad en la función pública.	Aplicar las disposiciones establecidas en la Ley N° 31419 y su respectivo reglamento de manera adecuada.		CONFERENCIA	C2	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0
26 Limitado conocimiento en materia de integridad pública	Integridad en la gestión pública	ALTO	REACCION 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	Identificar y reducir la ocurrencia de prácticas anticorruptas, fortaleciendo la confianza ciudadana en las entidades del Estado		CURSO	E	5	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0	0



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 adquiere durante la capacitación?	Objetivo de Desempeño ¿Que 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
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.		CURSO	E	4	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	4	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 San Fernando.



VIII. Matriz PDP

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACTACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. EJE TEMÁTICO DE LA ACCIÓN DE CAPACTACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACTACIÓN	7. TIPO DE CAPACTACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACTACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	C C Inc
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	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	El ABC de las compras públicas	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	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	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Programación y formulación multianual del presupuesto.	Formación Laboral	CAPACTACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	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	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Proceso presupuestario: Incorporación, certificación, compromiso, modificaciones y previsiones presupuestales.	Formación Laboral	CAPACTACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	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	CAPACTACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	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 defensora de la niñez y adolescente	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	
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	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Etica en las contrataciones del Estado	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	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	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	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	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	0	



N°	1. ORGANISMO ORGANICA	2. PRESTO	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. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
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	3	POLITICAS SECTORIALES	Gestión de riesgo de desastres	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	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	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	El ABC de la interculturalidad	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	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	3	POLITICAS 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	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	SEMIPRESENCIAL	2	0	
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	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Modernización de la gestión pública	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	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	3	POLITICAS SECTORIALES	Fortalecimiento de capacidades para la implementación y funcionamiento de los CIAM	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN	SEMIPRESENCIAL	2	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	15	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	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	10	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Herramientas para la gestión del talento. Gestión del Rendimiento y Gestión de la Capacitación	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	



N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGANICA	2. PRESTO	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. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
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	7	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	REACCIÓN	VIRTUAL	3	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	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Procedimiento Administrativo Disciplinario	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	
18	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	Documentos de gestión en el marco del SAGRH	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	
19	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	Normas para la gestión del proceso de administración de legajos	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	
20	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	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	REACCIÓN	VIRTUAL	4	0	
21	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	POLITICAS SECTORIALES	Formulación, implementación y ejecución de planes de acción de Seguridad Ciudadana	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	
22	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	6	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	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	



Nº	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGANICA	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. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPOR TUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Indirectos
23	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	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Inversión pública. Lineamientos para la identificación y registro de las IOARR	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	
24	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	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Estructura y funcionamiento del Estado Peruano	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	
25	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	Idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	
26	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	41	MATERIAS TRANSVERSALES	Integridad en la gestión pública	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0	
27	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	20	MATERIAS TRANSVERSALES	Transformación digital en el Perú	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	0	
TOTAL												4	0	0

