

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 079-2025-MPA/A.

Atalaya, 24 de marzo de 2025.

VISTO:

El expediente administrativo con código único de trámite N° 11722-2025; el Informe N°254-2025-MPA-SGRH/GAF de fecha 21 de marzo de 2025 y el Memorándum N° 118-2025-MPA/A de fecha 24 de marzo de 2025, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificada por la Ley de Reforma Constitucional N° 27680, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, establece que los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, precisando la última norma que la autonomía, radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, actos 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;

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;

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 079-2025-MPA/A.



Que, mediante Resolución de Alcaldía N°054-2025-MPA/A de fecha 19 de febrero de 2025, se designa a los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de la Municipalidad Provincial de Atalaya, correspondiente al periodo 2025-2027;

Que, a través del Acta de Validación del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP, de fecha 18 de marzo de 2025, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación dejan constancia que: (a) se ha revisado el contenido del proyecto del PDP; (b) 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; (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; y, (d) se ha revisado la disponibilidad presupuestal para atender las capacitaciones incluidas en el PDP 2025;



Que, la Sub Gerencia de Recursos Humanos, a través del Informe N° 254-2025-MPA-SGRH/GAF de fecha 21 de marzo de 2025, concluye: que el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 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 dicho documento ha sido elaborado en atención a lo establecido en la Directiva que regula el proceso de capacitación en entidades públicas, lo que incluye la validación del Comité de Planificación de la Capacitación, y que el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 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 la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°029-2024-SERVIR-PE, se aprueban las materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del Servicio Civil, correspondientes al ciclo 2024-2026. Esta disposición identifica seis materias de capacitación prioritarias que buscan fortalecer los conocimientos y capacidades de todos los servidores civiles del país. Las materias aprobadas son las siguientes: modernización de la gestión pública, gestión de recursos humanos, planeamiento estratégico, presupuesto público, gobierno y transformación digital, e integridad;

Que, mediante el Memorándum N° 118-2025-MPA/A de fecha 24 de marzo de 2025, el despacho de Alcaldía, dispone la proyección de la resolución mediante el cual se aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la Municipalidad Provincial de Atalaya;



Estando de conformidad con la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; la Ley del Servicio Civil, aprobada por la Ley N° 30057; el Reglamento general de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N°040-2014-PCM; el Decreto Legislativo N°1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil; y la Directiva "Norma para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016- SERVIR-PE;

SE RESUELVE:



ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas 2025, de la Municipalidad Provincial de Atalaya, elaborado por la Sub Gerencia de Recursos Humanos y validado por el Comité de Planificación de Capacitación, el mismo que se encuentra adjunto como anexo a la presente resolución.

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 079-2025-MPA/A.

ARTÍCULO SEGUNDO: ENCARGAR a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, la ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025 aprobado en el artículo primero de la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que la Sub Gerencia de Recursos Humanos, presente a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR a través de su portal <https://www.gob.pe/fuerzagdc> o el correo pdp@servir.gob.pe, el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 aprobado, dentro del plazo de ley.

ARTÍCULO CUARTO: ENCARGAR a la Unidad de Informática y Soporte Técnico la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional de la Municipalidad Provincial de Atalaya (www.muniatalaya.gob.pe).

ARTÍCULO QUINTO: ENCÁRGUESE a la Oficina de Secretaría General, las notificaciones del presente Acto Resolutivo conforme a Ley.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.

Cc.:
ALC.
GM.
GAJ.
GPPyR.
SGRH.
Archivo.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ATALAYA

Francisco de Asís Mendoza de Souza
Alcalde Provincial

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ATALAYA

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 Provincial de Atalaya 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 2025 de la entidad Municipalidad Provincial de Atalaya 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 2025 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: gestión de recursos humanos; integridad; presupuesto público; planeamiento estratégico; defensa; transformación y gobierno digital; y ambiente.

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. *Servicios sociales locales con respecto a la protección social.*

De esta manera, el PDP 2025 se constituye como un instrumento que permite a la Municipalidad Provincial de Atalaya 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 la vulnerabilidad de la población y sus medios de vida ante el riesgo de desastres existentes de origen natural, socio natural o antrópico en la provincia de Atalaya.*
2. *OEI.02 Promover el desarrollo de las actividades económicas de la Provincia de Atalaya.*
3. *OEI.03 Promover el desarrollo territorial ordenado y sostenible en la Provincia de Atalaya.*
4. *OEI.04 Mejorar la gestión ambiental en la provincia de Atalaya. Contribuir con la cobertura de instalación de servicios básicos en el distrito*
5. *OEI.05 Garantizar la provisión de los servicios básicos en la provincia de Atalaya.*
6. *OEI.06 Mejora las condiciones de salud en la Provincia de Atalaya.*
7. *OEI.07 Disminuir la Inseguridad Ciudadana en la Provincia de Atalaya.*
8. *OEI.08 Mejorar los servicios de protección social en la Provincia de Atalaya.*
9. *OEI.09 Contribuir al mejoramiento del servicio educativo, cultural y deportivo en la Provincia de Atalaya.*
10. *OEI.10 Mejorar el servicio de transporte y transito en la Provincia de Atalaya.*
11. *OEI.11 Fortalecer la eficiencia en la Gestión Institucional.*

III. Misión:

“Promover la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de la Provincia de Atalaya con énfasis en el bienestar social e igualdad de género y gestión transparente con enfoque intercultural”.

IV. Estructura orgánica:

1. *Órganos de Alta Dirección*
 - a. *Concejo Municipal*
 - b. *Alcaldía*
 - c. *Gerencia Municipal*
2. *Órganos consultivos*
 - a. *Comisiones de regidores.*
 - b. *Consejo de coordinación Local Provincial.*
 - c. *Plataforma de Defensa Civil*
 - d. *Comité de Seguridad Ciudadana.*
 - e. *Junta de Delegados Vecinales y Agencias Municipales.*



3. *Órgano de Control*
 - a. *Órgano de Control Institucional*
4. *Órgano de Defensa Judicial.*
 - a. *Procuraduría Pública Municipal*
5. *Órganos de Apoyo de Alta Dirección*
 - a. *Secretaría General*
 - i. *Unidad de Trámite Documentario*
 - b. *Unidad de Imagen Institucional y Protocolo*
 - c. *Unidad de informática, estadística y soporte técnico*
 - d. *Oficina de Cooperación técnica internacional*
 - e. *Gerencia de Administración Tributaria*
 - i. *Sub Gerencia de Control y recaudación Tributaria*
 - ii. *Sub Gerencia de Fiscalización Tributaria*
 - iii. *Sub Gerencia de ejecutoria Coactiva*
 - iv. *Sub gerencia de Cobranza*
 - f. *Gerencia de Administración y Finanzas*
 - i. *Sub Gerencia de Contabilidad*
 - ii. *Sub Gerencia de Tesorería*
 - iii. *Sub Gerencia de Abastecimiento y Servicios Auxiliares*
 - *Unidad de contrataciones*
 - *Unidad de almacén*
 - iv. *Sub Gerencia de Recursos Humanos*
 - v. *Sub Gerencia de Patrimonio*
6. *Órgano de Asesoramiento*
 - a. *Gerencia de Asesoría Jurídica*
 - b. *Gerencia de Planeamiento y Presupuesto*
 - i. *Sub Gerencia de Planeamiento y Desarrollo Institucional*
 - ii. *Sub Gerencia de Presupuesto Oficina de Recursos Humanos*
 - iii. *Sub Gerencia de Programación Multianual de Inversiones*
7. *Órganos de Línea*
 - a. *Gerencia de Servicios Públicos*
 - i. *Sub Gerencia de Defensa Civil*
 - ii. *Sub Gerencia de Transporte y Circulación Vial*
 - iii. *Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana*
 - iv. *Sub Gerencia de Saneamiento*
 - v. *Sub Gerencia de Medio Ambiente*
 - vi. *Unidad de área técnica Municipal*
 - b. *Gerencia de Desarrollo Económico y Social*
 - i. *CIAM*
 - ii. *DEMUNA*
 - iii. *Botica Municipal*
 - iv. *OMAPED*
 - v. *Sub Gerencia de Registro Civil*
 - vi. *Biblioteca Municipal*



- vii. *Sub Gerencia de Programas Sociales*
- viii. *Unidad de Local de empadronamiento*
- ix. *Sub Gerencia de Asuntos Indígenas*
- c. *Gerencia de Obras y Desarrollo Urbano*
 - i. *Sub Gerencia de Maestranza*
 - ii. *Sub Gerencia de Catastro y Desarrollo Urbano*
 - iii. *Sub Gerencia de Estudios y Proyectos*
 - iv. *Sub Gerencia de Supervisión y liquidación de Obras*

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

D.L. N° 276	LEY N° 30057	D.L. N° 728	D.L. N° 1057	Total de servidores
48	2	3	329	382





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

1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		7. PROPIEDAD DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL DE EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
				De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades se espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?										COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1. Limitada gestión prospectiva y correctiva del riesgo de desastres, que lleva a una preparación insuficiente ante emergencias, una respuesta tardía ante situaciones de riesgo y un incremento de los impactos de los desastres, afectando la seguridad, la infraestructura y la calidad de vida de la población.	La Gestión del Riesgo de Desastres: Aspectos básicos.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer 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 de Desastres.	Gestionar adecuadamente los procesos básicos de gestión del riesgo de desastres para minimizar su ocurrencia.	CURSO	C2	3	2	7	7	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0



2	Limitaciones en la formulación y ejecución de los planes de gestión de residuos sólidos municipales, que conduce a una inadecuada disposición y tratamiento de los residuos, afectando la limpieza y sostenibilidad del entorno urbano, la salud pública y la calidad de vida de los ciudadanos.	Elaboración e implementación del Plan Integral de Gestión Ambiental de Residuos Sólidos (municipalidades provinciales)	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer la formulación y ejecución de Planes de Gestión Ambiental de Residuos Sólidos municipales, de acuerdo con los lineamientos vigentes.	Elaborar e implementar el Plan Integral de Gestión Ambiental de Residuos Sólidos en las municipalidades, para la entrega de mejores servicios a los ciudadanos.	2	TALLER	C2	3	3	3	3	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	0
3	Falta de estrategias efectivas para la gestión sostenible de los servicios de agua y saneamiento, que contribuyen al limitado acceso a agua potable y la falta de sistemas eficientes de saneamiento.	Gestión sostenible del agua	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer estrategias y acciones para la gestión sostenible del servicio del agua y saneamiento, para contribuir a la mejora de la calidad y a la eficiencia en su prestación.	Implementar estrategias para la gestión adecuada de servicios de agua y saneamiento, para contribuir a la mejora de la calidad y a la eficiencia en su prestación.	1	CURSO	C2	3	1	2	3	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	0



4	Implementación Ineficiente de la normativa y los lineamientos vigentes en el proceso de planificación urbana y territorial, que afecta a la calidad de vida de los ciudadanos y el ordenamiento territorial.	Política de Planificación Urbana y Territorial: aspectos conceptuales y aplicación metodológica	ALTO	REACCIÓN	Conocer la normativa y los aspectos clave del proceso de planificación urbana y territorial, de acuerdo a los conceptos, metodologías y lineamientos normativos vigentes.	Implementar los procesos de planificación urbana y territorial, de acuerdo a los conceptos, metodologías y lineamientos normativos vigentes.	2	CONFERENCIA	C2	3	0	3	0	0	0	0
5	Limitada implementación de las etapas de ejecución y evaluación del proceso de Capacitación, que perpetúa las brechas de conocimiento de las personas, afectando a la calidad del servicio público y al logro de los objetivos institucionales.	Ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender las fases de ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas, para el cierre de brechas de conocimiento de los servidores civiles.	Gestionar adecuadamente la fase de ejecución y evaluación del proceso de Capacitación para cerrar las brechas de conocimiento de los servidores civiles.	1	TALLER	E	3	0	2	0	2	0	0



6	Dificultades en el seguimiento y evaluación de políticas y planes dentro del marco del SINAPIAN, que limitan la efectividad de los servicios que brinda el municipio a la ciudadanía.	Seguimiento y Evaluación de Políticas y Planes	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Reconocer la importancia del proceso de Seguimiento o Evaluación de políticas y planes, en el marco del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico - SINAPIAN, para contribuir a la mejora de los servicios que el municipio brinda a la ciudadanía.	Identificar los aspectos metodológicos del proceso de Seguimiento y Evaluación de políticas nacionales y planes, en el marco del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico - SINAPIAN, para contribuir a la mejora de los servicios que el municipio brinda a la ciudadanía.	3	CURSO	E	3	2	2	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
7	Falta de habilidades directivas dentro de la entidad que fomenten una gestión eficiente del talento humano, motiven el desempeño y la cohesión del equipo de trabajo.	Habilidades directivas para la gestión del talento humano	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACION	Conocer e interiorizar habilidades directivas con el fin de coadyuvar al desarrollo del talento humano dentro de la entidad para el logro de los objetivos institucionales.	Gestionar el desarrollo del talento humano dentro de la entidad para el logro de los objetivos institucionales.	1	TALLER	E	3	3	2	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	3	0	0	0



8	Desconocimiento de la implementación del Presupuesto por Resultados (PpR) a nivel municipal, que conlleva a una asignación ineficaz de recursos, desaprovechando los objetivos institucionales.	ALTO	REACCIÓN	Conocer las herramientas de Presupuesto por Resultados (PpR) y su articulación con el ciclo presupuestal, para una adecuada gestión y el cumplimiento de metas de los Programas Presupuestales a nivel municipal.	3	CONFERENCIA	E	3	0	3	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
9	Limitadas estrategias de prevención y atención del hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas, que podría generar espacios laborales de violencia y discriminación, afectando el bienestar de los empleados, la equidad de género y el clima organizacional en las instituciones del Estado.	ALTO	REACCIÓN	Comprender los lineamientos generales de prevención y atención del hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas, de acuerdo a los lineamientos vigentes.	2	CONFERENCIA	E	3	0	3	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0



10	Ausenta formulación, seguimiento y/o evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado en el marco del SINAPLAN, que lleva a una planificación deficiente, falta de coordinación entre actores locales, y escasa alineación de los proyectos con las necesidades reales de los gobiernos locales.	Formulación, Seguimiento y Evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado	ALTO	REACCIÓN	Comprender las fases de formulación, seguimiento y evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado en el marco del SINAPLAN, para contribuir al desarrollo local.	Realizar la formulación, seguimiento y evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado en el marco del SINAPLAN, para contribuir al desarrollo local.	3	CONFERENCIA	E	1	0	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
----	--	---	------	----------	--	--	---	-------------	---	---	---	---	---	---	---------	---	---	---	---

VI. Fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación

La atención del PDP 2025 no irrogará gasto alguno con cargo al presupuesto institucional de la Municipalidad Provincial de Atalaya



VII. Matriz PDP

Nombre de entidad	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ATALAYA
RUC de entidad	20171714371

Campo a completar por la Oficina de Recursos Humanos
 Información que proviene de la matriz DNC

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. FUNDAMENTO 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
1	SUB GERENCIA DE CATASTRO Y DESARROLLO URBANO	TECNICO EN INGENIERIA CATASTRAL	RENATO ARNALDO PAZ CAJACURI	2	POLÍTICAS SECTORIALES	Política de Planificación Urbana y Territorial: aspectos conceptuales y aplicación metodológica	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
2	SUB GERENCIA DE CATASTRO Y DESARROLLO URBANO	TECNICO EN INGENIERIA I	ELVIS SABELVINO TAFUR	2	POLÍTICAS SECTORIALES	Política de Planificación Urbana y Territorial: aspectos conceptuales y aplicación metodológica	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
3	SUB GERENCIA DE DEFENSA CIVIL	SECRETARIO TECNICO	FEDERICO BERNARDINO PACHECO MIRANDA	3	POLÍTICAS SECTORIALES	La Gestión del Riesgo de Desastres: Aspectos básicos.	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0



4	SUB GERENCIA DE DEFENSA CIVIL	ESPECIALISTA EN MONITOREO	SONIA ISABEL PEZO SALAS	3	POLÍTICAS SECTORIALES	La Gestión del Riesgo de Desastres: Aspectos básicos.	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0
5	SUB GERENCIA DE DEFENSA CIVIL	APOYO ADMINISTRATIVO	UVIRASI PEREA PAREDES	3	POLÍTICAS SECTORIALES	La Gestión del Riesgo de Desastres: Aspectos básicos.	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0
6	SUB GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE	SUB GERENTE ENCARGADO DE MEDIO AMBIENTE	CRISTOPHER DANIEL PRUDENCIO TORRES	2	POLÍTICAS SECTORIALES	Elaboración e implementación del Plan Integral de Gestión Ambiental de Residuos Sólidos (municipalidad y provinciales)	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4	0	0
7	SUB GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE	RESPONSABLE DEL PROGRAMA RECICLA	BRISSET ANTONELLA PECEROS ARIHUELA	2	POLÍTICAS SECTORIALES	Elaboración e implementación del Plan Integral de Gestión Ambiental de Residuos Sólidos (municipalidad y provinciales)	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4	0	0
8	SUB GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y RACIONALIZACIÓN	SUB GERENTE DE PLANEAMIENTO Y RACIONALIZACIÓN	ANTONIO AMBROSIO HUERTA	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Seguimiento y Evaluación de Políticas y Planes	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0	0
9	SUB GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y RACIONALIZACIÓN	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	FLOR DE LIZ AGUILAR PERDOMO	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Seguimiento y Evaluación de Políticas y Planes	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0	0
10	SUB GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y RACIONALIZACIÓN	ESPECIALISTA EN PLANEAMIENTO Y RACIONALIZACIÓN	NANCY MARIBEL SILVA MORALES	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Seguimiento y Evaluación de Políticas y Planes	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0	0
11	SUB GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y RACIONALIZACIÓN	SUB GERENTE DE PLANEAMIENTO Y RACIONALIZACIÓN	ANTONIO AMBROSIO HUERTA	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Proceso presupuestario a nivel municipal, para el logro de las metas institucionales	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0



1 2	SUB GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y RACIONALIZACION	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	FLOR DE LIZ AGUILAR PERDOMO	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Proceso presupuestario a nivel municipal, para el logro de las metas institucionales con enfoque de resultados	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0
1 3	SUB GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y RACIONALIZACION	ESPECIALISTA EN PLANEAMIENTO Y RACIONALIZACION	NANCY MARIBEL SILVA MORALES	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Proceso presupuestario a nivel municipal, para el logro de las metas institucionales con enfoque de resultados	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0
1 4	SUB GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y RACIONALIZACION	SUB GERENTE DE PLANEAMIENTO Y RACIONALIZACION	ANTONIO AMBROSIO HUERTA	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Formulación, Seguimiento y Evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
1 5	SUB GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y RACIONALIZACION	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	FLOR DE LIZ AGUILAR PERDOMO	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Formulación, Seguimiento y Evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
1 6	SUB GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y RACIONALIZACION	ESPECIALISTA EN PLANEAMIENTO Y RACIONALIZACION	NANCY MARIBEL SILVA MORALES	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Formulación, Seguimiento y Evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
1 7	SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS	ADOLFO AVILA FLORES	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Atención, Investigación y denuncia del Hostigamiento Sexual Laboral	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0

18	SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	ASISTENTE EN PLANILLAS	LUIS ANGEL SOPLIN TORRES	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Atención, prevención, investigación y denuncia del Hostigamiento Sexual Laboral	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0
19	SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS	ADOLFO AVILA FLORES	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Habilidades directivas para la gestión del talento humano	Formación Laboral	TALLER	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	0	0
20	SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS	ADOLFO AVILA FLORES	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025	Formación Laboral	TALLER	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	0	0
21	Gestión sostenible del agua	SUB GERENTE DE SANEAMIENTO	CRISTOPHER DANIEL PRUDENCIO TORRES	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión sostenible del agua	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4	0	0
TOTAL												0		

