



Informe

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 176-2025-GM/MDC

Carabayillo, 31 de marzo de 2025

VISTO:

El Informe N°151-2025-GAJ/MDC, de la Gerencia de Asesoría Jurídica; el Informe N° 131-2025-GAF/MDC, de la Gerencia de Administración y Finanzas; el Informe N° 246-2025-SGRH-GAF/MDC de la Subgerencia de Recursos Humanos, y;

CONSIDERANDO:

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;

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° 504-2023-GM/MDC, de fecha 23.09.2023, se designa a los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de la Municipalidad Distrital de Carabayillo, por un periodo de tres (03) años; desde el 2023 al 2025.

Que, a través del Acta de Validación del PDP de fecha 25.03.2025, 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 Subgerencia de Recursos Humanos, a través del Informe N° 246-2025-SGRH/GAF-MDC, concluye que i) se tiene la responsabilidad de aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 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 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 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 Informe N° 151-2025-GAJ/MDC, la Gerencia Asesoría Jurídica concluye que resulta conforme a la normativa vigente, la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la Municipalidad Distrital de Carabayillo;



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 Distrital de Carabayillo; elaborado por la Subgerencia de Recursos Humanos y validado por el Comité de Planificación de Capacitación, el mismo que se encuentra adjunto como anexo a la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCARGAR a la Subgerencia 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 Subgerencia 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 Subgerencia de Tecnología de la Información y Estadística, la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚPLASE.



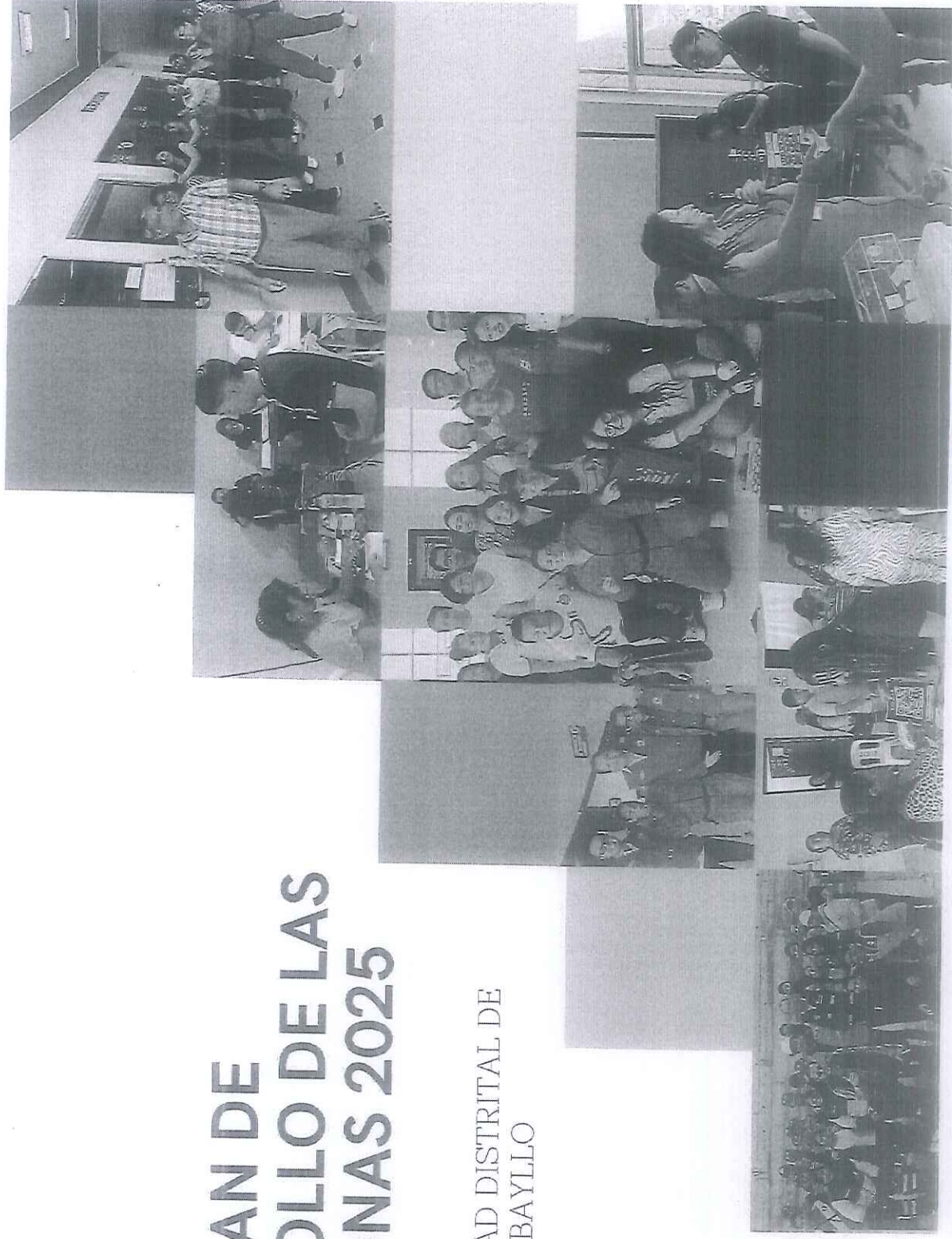
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARABAYILLO

CPC. RUBÉN RAFAEL RIVERA CHUMBITAZ
GERENTE MUNICIPAL

MUNICIPALIDAD DE
CARABAYILLO

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
CARABAYLLO



I. PRESENTACIÓN.

Las municipalidades son las instancias de gobierno que mayor cercanía presenta con la población. Se constituyen como actores clave en la presentación 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 Carabaylo, 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 Municipalidad Distrital de Carabaylo, 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 “Norma para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, aprobada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, mediante Resolución Presidencial 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, 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 servidores civiles, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.

En este 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 2025, se constituye como un instrumento que permite a la Municipalidad Distrital de Carabaylo, el fortalecimiento de 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.

CODIFICACIÓN	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES.
OEI.01	PROMOVER EL DESARROLLO SOCIAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL DISTRITO
OEI.02	MEJORAR LOS SERVICIOS PÚBLICOS EN EL DISTRITO DE CARABAYLLO
OEI.03	IMPULSAR EL CRECIMIENTO ORDENADO EN EL DISTRITO DE CARABAYLLO
OEI.04	MEJORAR LAS CONDICIONES DE HABILIDAD DE LA POBLACIÓN EN EL DISTRITO DE CARABAYLLO
OEI.05	REDUCIR LOS ÍNDICES DE INSEGURIDAD CIUDADANA QUE AFECTAN A LA POBLACIÓN
OEI.06	PROMOVER LA GESTIÓN AMBIENTAL EN EL DISTRITO
OEI.07	MODERNIZAR LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA MUNICIPALIDAD
OEI.08	PROMOVER LA GESTIÓN DE RIESGO EN UN CONTEXTO DE CAMBIO CLIMÁTICO EN EL DISTRITO DE CARABAYLLO



III. MISIÓN.

Promover el desarrollo integral sostenible en el Distrito de Carabayllo, a través de una gestión transparente, participativa, competitiva, innovadora y eficiente.

IV. ESTRUCTURA ORGÁNICA

❖ Órganos del primer nivel organizacional.

1. Órgano de Alta Dirección.
 - a) Consejo Municipal
 - b) Alcaldía
 - c) Gerencia Municipal
2. Órgano de Control Institucional y Defensa Jurídica.
 - a) Oficina de Control Institucional (OCI)
 - b) Procuraduría Pública Municipal
3. Órgano de Consultivos y de Coordinación.
 - a) Consejo de Coordinación Local (CCLD)
 - b) Plataforma Distrital de Defensa Civil
 - c) Juntas de Delegados Vecinales Comunes
 - d) Grupo de trabajo de Gestión de Riesgo de Desastre



- e) Comité de Administración del Programa de Vaso de Leche
- f) Comité de Seguridad Ciudadana y Vial.

❖ **Órgano del segundo nivel organizacional.**
Órgano Administración Interna.

- 4. **Órgano de Apoyo que reportan a la Alcaldía.**
 - a) Secretaria General
- 5. **Órgano de Apoyo a la Gerencia Municipal.**
 - a) Gerencia de Administración y Finanzas
 - b) Gerencia de Administración Tributaria y Rentas
- 6. **Órgano de Apoyo de Asesoría que reportan a la Gerencia Municipal.**
 - a) Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Cooperación Institucional
 - b) Gerencia de Asesoría Jurídica.
- 7. **Órgano de Línea que reportan a la Gerencia Municipal.**
 - a) Gerencia de Desarrollo Económico Local y Turismo
 - b) Gerencia de Desarrollo Humano y Social
 - c) Gerencia de Salud, Gestión Alimentaria y Proyección Social
 - d) Gerencia de Desarrollo Urbano – Rural
 - e) Gerencia de Inversiones Públicas
 - f) Gerencia de Servicios a la Ciudad y Medio Ambiente
 - g) Gerencia de Seguridad Ciudadana y Vial

❖ **Órgano del tercer nivel organizacional.**
Unidades Orgánicas que reportan a la Gerencia Municipal.

- 8. **Unidades Orgánicas que reportan a la Gerencia Municipal.**
 - a) Subgerencia de Tecnología de la Información y Estadística

Unidades Orgánicas que reportan al Órgano de Administración Interna.

- 9. **Unidades Orgánicas que reportan a la Secretaria General.**
 - a) Subgerencia de Atención al Ciudadano y Gestión Documental
 - b) Subgerencia de Imagen Institucional
- 10. **Unidades Orgánicas que reportan a la Gerencia de Administración y Finanzas.**
 - a) Subgerencia de Recursos Humanos
 - b) Subgerencia de Logística
 - c) Subgerencia de Contabilidad
 - d) Subgerencia de Tesorería
 - e) Subgerencia de Control Patrimonial y Maestranza
- 11. **Unidades Orgánicas que reportan a la Gerencia de Administración Tributaria y Rentas.**
 - a) Subgerencia de Recaudación y Ejecutora Coactiva
 - b) Subgerencia de Registro y Fiscalización Tributaria
 - c) Subgerencia de Fiscalización Administrativa y Control
- 12. **Unidades Orgánicas que reportan a la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Cooperación Institucional.**
 - a) Subgerencia de Presupuesto
 - b) Subgerencia de Programación Multianual de Inversiones.

Unidades Orgánicas que reportan Órgano de Línea

- 13. **Unidades Organizadas que reportan al órgano de Línea.**
 - a) Subgerencia de Comercialización



- b) Subgerencia de Gestión de riesgo y Desastre
14. **Unidades Organizadas que reportan a la Gerencia de Desarrollo Económico, Local y Turismo.**
- a) Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Juventudes
 - b) Subgerencia de la Mujer, Demuna, Omaped y Adulto Mayor
 - c) Subgerencia de Participación Vecinal
15. **Unidades orgánicas que reportan a la Gerencia de Salud, Gestión Alimentaria y Proyección Social.**
- a) Subgerencia de Vaso de Leche
 - b) Subgerencia de Programas de Complementación Alimentaria
16. **Unidades Orgánicas que reportan a la Gerencia de Inversiones Públicas.**
- a) Subgerencia de Catastro y Habilitaciones Urbanas
 - b) Subgerencia de Obras Privadas
17. **Unidades Orgánicas que reportan a la Gerencia de Servicios a la Ciudad y Medio Ambiente.**
- a) Subgerencia de Estudios Proyectos
18. **Unidades Orgánicas que reportan a la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Vial**
- a) Subgerencia de Limpieza Pública
 - b) Subgerencia de Parques, Jardines y Ornato
 - c) Subgerencia de Medio Ambiente
19. **Unidades Orgánicas que reportan a la Gerencia de Seguridad Ciudadana.**
- a) Subgerencia de Serenazgo
 - b) Subgerencia de Transporte



V.

NÚMERO DE SERVIDORES/AS CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD.

Régimen Laboral	Cantidad Servidores
Ley N° 30057	02
D.L N° 1057 – Directivos	39
D.L N° 1057	223
D.L N° 276	31
D.L N° 728	298
Ley N° 24041	05
TOTAL SERVIDORES	598



VI. Resultado del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÁN ASOCIADOS A LA CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA A DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades 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?	6. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN	7. PRODUCCIÓN DE TIPO DE 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. DE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	CD	TC
1	Gestión ineficiente del ciclo de contrataciones que afecta la calidad, el costo y el tiempo de los proyectos.	Valor por ciclo de vida de los bienes, servicios y obras	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	Conocer los principales aspectos del ciclo de contrataciones para la gestión eficiente de recursos en proyectos.	Elaborar requerimientos para la contratación de bienes y servicios de manera eficiente y competitiva, de acuerdo a los lineamientos normativos vigentes.	1	CURSO	C2	3	2	2	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0		
2	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.	Gestión para el Desarrollo e Inclusión Social	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	Conocer la organización, funciones y las prioridades del MIDIS en el marco de la Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social y el logro de resultados para la superación de la pobreza, promoción de la inclusión y equidad social, así como identificar los Programas Nacionales dirigidos a las poblaciones en situación de riesgo y vulnerabilidad.	Gestionar apropiadamente los Programas Nacionales dirigidos a las poblaciones en situación de riesgo y vulnerabilidad en función a las prioridades del MIDIS en el marco de la política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social	3	CURSO	C2	3	2	2	7	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0		
3	La Gestión del Riesgo de Desastres: Aspectos básicos.	La Gestión del Riesgo de Desastres: Aspectos básicos.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO 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.	39	CURSO	C2	3	2	2	7	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0		

OPINIÓN DE ASESORIA JURÍDICA
VOTO
Abog. VICTOR J. OLIVERA ROJAS
M.D.C.

OPINIÓN DE ASESORIA JURÍDICA
VOTO
Abog. VICTOR J. OLIVERA ROJAS
M.D.C.

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	De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiere 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?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE 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	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO
4	Limitados conocimientos de los lineamientos normativos en la gestión de contrataciones con el Estado, que resulta en incumplimientos, sanciones y ejecución ineficiente de los contratos afectados por la transición del sistema de compras públicas.	ALTO	REACCIÓN	Conocer los principales impedimentos en la gestión de contrataciones con el Estado según los lineamientos normativos vigentes.	Gestionar contrataciones con el Estado sin incurrir en los impedimentos y prohibiciones establecidas en la normativa vigente.	1	CONFERENCIA	C2	3	1	3	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0
5	Desarrollo e inclusión social	ALTO	REACCIÓN	Conocer las estrategias en favor del trabajo articulado para la inclusión social, el cierre de brechas y la lucha contra la pobreza en el país.	Gestionar de manera articulada las estrategias para la inclusión social, el cierre de brechas y la lucha contra la pobreza en el país.	2	CONFERENCIA	C2	3	2	3	8	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0
6	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 lineamientos vigentes.	Implementar los procesos de planificación urbana y territorial, de acuerdo a los conceptos, metodologías y lineamientos normativos vigentes.	1	CONFERENCIA	C2	3	2	2	7	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	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 O DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiere 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?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE 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	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	C	T
7	Reducida conciencia y aplicación del enfoque de integridad en la función pública, generando prácticas antiéticas y corruptas que afectan la calidad de los servicios públicos, la transparencia y el uso adecuado de los recursos públicos.	Enfoque de integridad en el ejercicio de la función pública, en el marco de la lucha contra la corrupción	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	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 civiles, y así reducir la ocurrencia de prácticas antiéticas o corruptas, fortaleciendo la confianza ciudadana en las entidades del Estado.	Ejercer la función pública con integridad, libre de prácticas antiéticas y corruptas.	3	CURSO	E	3	1	2	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	0	0		
8	Herramientas de gobierno y transformación digital para la gestión de procesos a nivel municipal, en el ejercicio de la ciudadanía digital	Transformación digital para la gestión de procesos a nivel municipal, en el ejercicio de la ciudadanía digital	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Reconocer los conceptos generales relacionados con el gobierno digital de acuerdo con la normativa vigente, con la finalidad de fomentar la aplicación de buenas prácticas a nivel municipal, en el marco del proceso de transformación digital.	Impulsar buenas prácticas a nivel municipal utilizando enfoques, conceptos y herramientas de gobierno y transformación digital.	4	CURSO	E	3	1	2	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0	0		
9	Reducida implementación de innovaciones orientadas a la modernización de la gestión pública, lo que limita la mejora de la calidad de los bienes, servicios y regulaciones que ofrece el Estado y afecta la satisfacción de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.	Modernización de la gestión pública en gobiernos locales	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender la importancia de la modernización como medio para innovar y brindar mejores bienes, servicios y regulaciones de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente.	Impulsar la modernización en la gestión de la entidad, para promover la innovación y la mejora de la calidad de bienes, servicios y regulaciones que brinda el Estado, respondiendo así a las necesidades y expectativas de las personas.	4	CURSO	E	3	1	3	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0		



1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS DEL AREA QUE ESTAN ASOCIADOS A CAPACITACION	2. PROPOSTA DE NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACION	4. NIVEL DE EVALUACION PROYECTO	De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACION	7. PROYECTOS DE ACCION DE CAPACITACION	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACION	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACION	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACION ASOCIADO AL NIVEL DE EVALUACION	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCION DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	CC TC	
Nº																		
10	Desconocimiento de la implementación del Presupuesto por Resultados (PPR) a nivel municipal, que conlleva a una asignación ineficaz de recursos, desalineados de los objetivos institucionales.	Proceso presupuestario a nivel municipal, para el logro de las metas institucionales con enfoque de resultados	ALTO	REACCION	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.	2	CONFERENCIA	E	3	1	2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	
11	Ausente formulación, seguimiento y/o evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado en el marco del SINAPLAW, 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.	Atención, prevención, investigación y denuncia del Hostigamiento Sexual Laboral	ALTO	REACCION	Comprender los lineamientos generales de prevención y atención del hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas, de acuerdo a los lineamientos vigentes.	41	CONFERENCIA	E	3	1	1	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	
12	Ausente formulación, seguimiento y/o evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado en el marco del SINAPLAW, 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	REACCION	Comprender las fases de formulación, seguimiento y evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado en el marco del SINAPLAW, para contribuir al desarrollo local.	1	CONFERENCIA	E	3	1	2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	



VII. 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 Distrital de Carabayillo.

VIII. Matriz PDP.



Nombre de entidad	
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARABAYILLO	
RUC de entidad	
20131368314	

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. 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	
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	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Valor por dinero y ciclo de vida de los bienes, servicios y obras	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	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	3	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión para el Desarrollo e Inclusión Social	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	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	39	POLÍTICAS SECTORIALES	La Gestión del Riesgo de Desastres: Aspectos básicos.	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	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	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Impedimentos para contratar con el Estado	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	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	2	POLÍTICAS SECTORIALES	Desarrollo e inclusión social	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	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	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Política de Planificación Urbana y territorial: aspectos conceptuales y aplicación metodológica	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0

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. 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
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	3	MATERIAS TRANSVERSALES	Enfoque de integridad en el ejercicio de la función pública, en el marco de la lucha contra la corrupción	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	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	MATERIAS TRANSVERSALES	Herramientas de gobierno y transformación digital para la gestión de procesos a nivel municipal y el ejercicio de la ciudadanía digital	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	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	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Modernización de la gestión pública en gobiernos locales	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	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	2	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
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	41	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Atención, prevención, investigación y denuncia del Hostigamiento Sexual Laboral	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	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	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Formulación, Seguimiento y Evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
												TOTAL	0	0

