



MUNICIPALIDAD DISTRITAL CONSTITUCIÓN
PROVINCIA DE OXAPAMPA - REGIÓN PASCO
GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCION GERENCIAL N° 02-2025-GM/MDC

Constitución, 21 de marzo del 2025

LA GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CONSTITUCION

VISTO:

El documento con registro de ingreso N° 1162 – Informe Legal N° 086-2025-OGAJ-MDC de la Oficina General de Asesoría Jurídica, Informe N° 464-2025-OGA-MDC/ACF de la Oficina General de Administración, Informe N° 082-2025-OGRH/OGA/MDC de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, Acta N° 01-2025 Validación del Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2025 de la Municipalidad Distrital de Constitución, 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, conforme a lo establecido por los artículos 6° y 20° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, la alcaldía es el órgano ejecutivo del gobierno local, el alcalde es el representante legal de la municipalidad y su máxima autoridad administrativa; agrega el Art. 39 en su último párrafo que **"Las gerencias resuelven los aspectos administrativos a su cargo a través de resoluciones y directivas"**;

Que, en el artículo 92° de la Ley N° 30057 – Ley de Servicio Civil establece que son autoridades del procedimiento administrativo: (...), c) El titular de la entidad. A su vez, el artículo IV del Título Preliminar del Reglamento de la Ley del Servicio Civil aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-20214-PCM **define el titular de la entidad como la máxima autoridad administrativa en el caso de gobiernos locales, al Gerente Municipal**;

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;

C.C. ARCHIVO

"Constitución, rumbo al desarrollo sostenible"

Correos institucionales:
gerenciam@municonstitucion.gob.pe



RESOLUCION GERENCIAL N° 02-2025-GM/MDC

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 Gerencial N° 01-2025-GM/MDC de la Gerencia Municipal de fecha 03 de marzo del 2025, se designa a los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de la Municipalidad Distrital de Constitución, por un periodo de dos (02) años; (03 de marzo del 2025) – (03 de marzo del 2027);

Que, a través del Acta de Validación del PDP de fecha 13 de marzo del 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 Oficina de Gestión de Recursos Humanos, a través del Informe N° 82-2025-OGRH/OGA/MDC de fecha 19 de marzo del 2025, 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 2024 tiene como finalidad garantizar el cierre de brechas de competencias y capacidades identificadas en los servidores civiles y, de esta manera, contribuir al logro de los objetivos institucionales de la Municipalidad;

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

Que, mediante 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 Legal N° 86-2025-OGAJ-MDC, de fecha 21 de marzo del 2025, la Oficina de 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 Constitución;

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 Constitución; elaborado por la Oficina de Gestión 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 Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025 aprobado en el artículo primero de la presente resolución.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL CONSTITUCIÓN
PROVINCIA DE OXAPAMPA - REGIÓN PASCO
GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCION GERENCIAL N° 02-2025-GM/MDC

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la Oficina de Gestión 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 Oficina de Tecnología de la Información y Anexo, en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de Constitución.

Regístrese, comuníquese, publíquese y cúmplase.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL CONSTITUCIÓN
ING. ZULY BERIZA RONCAL CARDENAS
Gerente Municipal

Distribución:

- ✓ OGRH
- ✓ OGPP
- ✓ GAT
- ✓ SGESC
- ✓ ULE
- ✓ OTI

C.C. ARCHIVO

“Constitución, rumbo al desarrollo sostenible”

Correos institucionales:
gerenciam@municonstitucion.gob.pe

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CONSTITUCION

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 Constitución 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 de la Municipalidad Distrital de Constitución 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: abastecimiento; gestión de recursos humanos; inversión pública; desarrollo e inclusión social; integridad; planeamiento estratégico; vivienda, construcción y saneamiento; 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 Distrital de Constitución 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 Promover el desarrollo humano integral de los habitantes del distrito
2. OEI.02 Incrementar la competitividad de los agentes económicos del distrito
3. OEI.03 Promover la gestión ambiental del distrito.
4. OEI.04 Reducir los índices de inseguridad ciudadana del distrito
5. OEI.05 Fortalecer la gestión institucional

III. Misión:

"Proporcionar servicios de calidad a la población urbana y rural del distrito, integrando el Territorio y generando una economía competitiva y ambientalmente sostenible"

IV. Estructura orgánica:

1. **Órganos de Alta Dirección**
 - 01.1 Concejo Municipal
 - 01.2 Alcaldía
 - 01.3 Gerencia Municipal
2. **Órganos consultivos**
 - 02.1 Consejo de Coordinación Local Distrital
 - 02.1 Junta de Delegados Vecinales Comunes
3. **Órgano de Control Institucional**
 - 03.1 Órgano de Control Institucional
4. **Órgano de Defensa Jurídica**
 - 04.1 Procuraduría Pública
5. **Administración Interna: Órganos de Asesoramiento**
 - 05.1 Oficina General de Asesoría Jurídica
 - 05.2 Oficina General de Planeamiento y Presupuesto
 - 05.2.1 Oficina de Planeamiento, Modernización e Inversiones
 - 05.2.2 Oficina de Presupuesto
6. **Órganos de Apoyo**
 - 06.1 Oficina General de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria
 - 06.2 Oficina General de Administración
 - 06.2.1 Oficina de Administración Financiera

- 06.2.2 Oficina de Gestión de Recursos Humanos
- 06.2.3 Oficina de Abastecimiento
- 06.2.4 Oficina de Tecnología de la Información

7. Órganos de Línea

07.1 Gerencia de Administración Tributaria

- 07.1.1 Subgerencia de Recaudación Tributaria
- 07.1.2 Subgerencia de Fiscalización Tributaria
- 07.1.3 Subgerencia de Ejecución Coactiva

07.2 Gerencia de Desarrollo Económico

- 07.2.1 Subgerencia de Desarrollo Agropecuario, Económico, Productivo y Turismo
- 07.2.2 Subgerencia de Comercio, Licencias y Control Sanitario

07.3 Gerencia de Infraestructura, Desarrollo Urbano y Rural

- 07.3.1 Subgerencia de Desarrollo Territorial y Catastro
 - 07.3.1.1 Unidad de Gestión de Riesgo de Desastres
- 07.3.2 Subgerencia de Ejecución de Obras, Liquidación y Maquinarias
- 07.3.3 Subgerencia de Estudios y Proyectos

07.4 Gerencia de Reserva de Biosfera Oxapampa, Asháninka, Yánesha - BIOAY

- 07.4.1 Subgerencia de Gestión de Residuos Sólidos
- 07.4.2 Subgerencia de Gestión y Fiscalización Ambiental y Reserva de Biosfera

07.5 Gerencia de Desarrollo Social

- 07.5.1 Subgerencia de Educación y Servicios Sociales
- 07.5.2 Subgerencia de Programas Sociales
- 07.5.3 Subgerencia de Gestión Comunitaria

07.6 Gerencia de Pueblos Originarios

- 07.6.1 Subgerencia de Gestión de la Identidad Cultural Indígena

07.7 Gerencia de Servicios Municipales

- 07.7.1 Subgerencia de Participación y Seguridad Ciudadana
- 07.7.2 Subgerencia de Servicios Municipales
 - 07.7.2.1 Unidad de Transporte y Seguridad Vial
 - 07.7.2.2 Unidad de Registro Civil
 - 07.7.2.3 Unidad de Policía Municipal
 - 07.7.2.4 Unidad Técnica Municipal
 - 07.7.2.5 Unidad de Mercado, Matadero y Cementerio

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
05	03	45	53

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

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA QUE ESTEN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO O DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		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	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN	
					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?								COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO TOTAL
1	Existencia de errores en la elaboración de informes técnicos que generan como consecuencia gran número de correcciones a los informes, lo cual retrasa la atención de respuestas solicitadas.	Redacción Eficaz	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONCOMITANTES)	Comprender las técnicas de redacción eficaz para la correcta elaboración de informes técnicos	Elaborar los informes técnicos asignados sin errores y dentro del plazo de atención establecido.	8	CURSO	C1	7	GENERALES	VIRTUAL	3	0	0.9
2	El personal de limpieza pública no utiliza sus equipos de protección personal de manera correcta, que a su vez genera el incumplimiento a la normativa vigente.	Seguridad y uso de Equipos de Protección Personal	ALTO	REACCIÓN	Reconocer la importancia de los equipos de protección personal, para salvaguardar la seguridad y salud de los trabajadores en sus labores diarias.	Usar correctamente los equipos de protección personal para salvaguardar la seguridad y salud en sus labores diarias.	4	TALLER	C1	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	3	500	500
3	Posibles actos fuera del proceso respecto de la falta de identificación correcta de los componentes y principios del control interno en la entidad, lo que repercute en el cumplimiento de los objetivos y fortalecimiento de la gestión institucional.	Sistema de Control interno	ALTO	REACCIÓN	Reconocer las acciones que desarrolla la entidad con la finalidad de que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se efectúe correcta y eficientemente.	Aplicar la eficiencia, eficacia y transparencia de las operaciones y actividades, contribuyendo con el cumplimiento de la normativa de los procesos, procedimientos, políticas, lineamientos, reglamentos y manuales de la Entidad.	8	TALLER	C1	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0	0.9
4	Bajo nivel de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST	Implementación del proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo en la entidades públicas.	ALTO	REACCIÓN	Comprender la importancia de la planificación, implementación y mejora continua de la gestión de SST en las entidades públicas.	Implementar o aplicar mejoras al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST	1	CONFERENCIA	C1	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0.9
5	Limitaciones en la formulación y ejecución del Plan de Manejo de Residuos Sólidos a nivel municipal, lo que conduce a una gestión ineficaz de los residuos, generando acumulación, contaminación ambiental y problemas de salud pública.	Elaboración e implementación del Plan de Manejo de Residuos Sólidos (municipalidad y distritales)	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer la formulación y ejecución de Planes en materia de residuos sólidos municipales, de acuerdo con los lineamientos vigentes.	Elaborar e implementar el Plan de Manejo de Residuos Sólidos en las municipalidades, para la entrega de mejores servicios a los ciudadanos.	3	TALLER	C2	9	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0.9



N°	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 O DE LA CAPACITACION	4. NIVEL DE EVALUACION PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACION		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACION	7. PROPUESA DE TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACION	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMATICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACION		
					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?								COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
5	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	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	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	3	CURSO	C2	9	POLITICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	0
7	Gestión ineficiente del ciclo de contrataciones, que afecta la calidad, el costo y el tiempo de los proyectos	Valor por dinero y ciclo de vida de los bienes, servicios y obras	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS 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	2	CURSO	C2	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0	0
8	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	REACCION 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 de riesgo de desastres para minimizar su ocurrencia	1	CURSO	C2	8	POLITICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
9	In adecuada gestión de los Programas Nacionales dirigidos a las poblaciones en situación de riesgo y vulnerabilidad	Gestión para el Desarrollo e Inclusión Social	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS 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 vulnerabilidad, función a las prioridades del MIDIS en el marco de la Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social	5	CURSO	C2	7	POLITICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
10	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	REACCION	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	2	CONFERENCIA	C2	6	POLITICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	0	0	0



N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA QUE ESTEN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO O DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPIEDAD DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	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 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
11	Limitada implementación de las etapas de ejecución y evaluación del proceso de Capacitación, que perpetúa las brechas de conocimientos, afectando a la calidad del servicio público y el logro de los objetivos institucionales.	Ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender las bases de ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas para el cierre de brechas de conocimientos de los servidores civiles	Gestionar adecuadamente la fase de ejecución y evaluación del proceso de Capacitación para cerrar las brechas de conocimientos de los servidores civiles.	1	TALLER	E	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	0	0	0
12	Falta de habilidades directivas dentro de la entidad que forman una gestión eficiente del talento humano, moviendo el desempeño y la cohesión del equipo de trabajo.	Habilidades directivas para la gestión del talento humano	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer e interiorizar habilidades directivas con el fin de coadyuvar al desarrollo del talento, mejora del desempeño y una adecuada gestión interna de la entidad.	Gestionar el desarrollo del talento humano dentro de la entidad para el logro de los objetivos institucionales.	8	TALLER	E	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	3	0	0	0
13	Reducción conciencia y aplicación del enfoque de integridad en la función pública, generando prácticas amigables 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, generando 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 anticívicas o corruptas fortaleciendo la confianza ciudadana en las entidades del Estado.	Ejercer la función pública con integridad, libre de prácticas anticívicas y corruptas.	8	CURSO	E	7	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	0	0	0
14	Ausencia de buenas prácticas de gobierno digital a nivel municipal, que obstaculiza la modernización de los servicios públicos y afecta la eficiencia en la gestión administrativa, frenando el proceso de transformación digital y la mejora de la gestión pública municipal.	Herramientas de gobierno y transformación digital para la gestión de procesos a nivel municipal y 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	8	CURSO	E	7	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0	0	0
15	Limitaciones en la aplicación de los principios y reglas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, lo que resulta en procesos administrativos ineficaces, afectando la calidad y eficiencia del servicio público en el país.	Importancia del Servicio Civil El ABC del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos	ALTO	REACCIÓN	Conocer los principios y reglas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos para la mejora de la gestión del servicio civil en el país.	Implementar los procesos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos de manera eficiente y conforme a los principios que regulan el servicio civil.	1	CONFERENCIA	E	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	0	0	0



N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA QUE ESTEN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		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	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					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?								COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
16	Las unidades estratégicas de prevención y atención del hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas, que podrá 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.	Atención, prevención, investigación y denuncia del Hostigamiento Sexual Laboral	ALTO	REACCIÓN	Comprender los lineamientos generales de prevención y atención del hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas, de acuerdo a los lineamientos vigentes	Implementar estrategias para promover un ambiente laboral seguro, digno y libre de violencia, teniendo en cuenta las pautas y lineamientos normativos vigentes.	8	CONFERENCIA	E	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0

VII. Fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación

La disponibilidad presupuestal para la atención del PDP 2025 de la entidad, de Acuerdo al resumen del Marco Presupuestal y la Ejecución del Gasto en la meta 0041 GESTION DE RECURSOS HUMANOS del presente año, es de S/600.00. Asimismo, las fuentes de financiamiento serán los recursos de la entidad.



VIII. Matriz PDPq

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
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	8	GENERALES	Redacción Eficaz	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	VIRTUAL	3	0	0
2	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Seguridad y uso de Equipos de Protección Personal	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN	PRESENCIAL	3	600	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	8	MATERIAS TRANSVERSALES	Sistema de Control Interno	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	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	Implementación del proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo en la entidades públicas	Formación Laboral	CONFERENCIA	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	4	0	0
5	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	POLÍTICAS SECTORIALES	Elaboración e implementación del Plan de Manejo de Residuos Sólidos (municipalidades y distritales)	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4	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	3	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión sostenible del agua	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4	0	0



N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGANICA	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	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Vaor por dinero y cido de vida de los bienes, servicios y obras	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO OS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	0	0
8	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	1	POLITICAS SECTORIALES	La Gestión del Riesgo de Desastres Aspectos básicos	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO OS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0
9	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	5	POLITICAS SECTORIALES	Gestión para el Desarrollo e Inclusion Social	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO OS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0
10	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	2	POLITICAS SECTORIALES	Politica de Planificación Urbana y Territorial aspectos conceptuales y aplicación metodológica	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
11	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	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
12	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	8	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
13	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	8	MATERIAS TRANSVERSALES	Enfoque de integridad en el ejercicio de la función publica, en el marco de	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	VIRTUAL	2	0	0



N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGANICA	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
		LA MATRIZ DNC				la lucha contra la corrupción								
14	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO S EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	8	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
15	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO S EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Importancia del Servicio Civil El ABC del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	PRESENCIAL	2	0	0
16	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO S EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Atención, prevención, investigación y denuncia del Hostigamiento Sexual Laboral	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0
TOTAL													600	

