

Pueblo Libre, 28 de Marzo del 2025

RESOLUCION N° 000059-2025-MPL/GM

VISTOS:

El Informe N°284-2025-MPL/SGRH de fecha 18 de marzo del 2025, de la Subgerencia de Recursos Humanos; el Memorando N° 000337-2025-MPL/GA de fecha 19 de marzo del 2025, de la Gerencia de Administración; el Informe N° 000149-2025-MPL/GAJ de fecha 25 de marzo del 2025, de la Gerencia de Asesoría Jurídica; 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 Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que aprobó el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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; Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública. La capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación"*;

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; y en el numeral 6.4.1.4 de la misma, establece como fecha límite para la aprobación y presentación del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) el 31 de marzo de cada año;

Que, mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 101-2024-MPL/GM de fecha 26 de marzo de 2024, se designa a los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de la Municipalidad de Pueblo Libre, por un periodo de tres (03) años; 2024-2026, el cual está integrado por los miembros titulares: Subgerente de Recursos Humanos, quien preside el Comité, el Gerente de Planeamiento y Presupuesto, en calidad de miembro, el Gerente de Desarrollo Humano, Familia y DEMUNA, en representación de la Alta Dirección en calidad de miembro; Representantes de los/las Servidores/as Civiles, en calidad de miembro: Juan Alberto Laura Lucar, y Suplente de este último Shirley Sonia Requena Ferreyra;

Que, a través del Acta de Validación del PDP de fecha 14 de marzo de 2025, los integrantes 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; por lo que acordaron validar el PDP 2025- y es suscrita por los miembros del mencionado comité, adjuntando dicho instrumento debidamente visado;

Que, a través del Informe N° 000284-2024-MPL-GA/SGRH, de fecha 15 de julio de 2024, la Subgerencia de Recursos Humanos, señala que dicho instrumento 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; asimismo, en atención a la Directiva han realizado las acciones correspondientes para la elaboración del PDP; también describe que, respecto al DNC, ha tomado como propio el diagnóstico de necesidades de capacitación elaborados por SERVIR respecto de las brechas de conocimientos que presentan las entidades de nivel de gobierno local, relacionadas con los sistemas administrativos del Estado, Políticas sectoriales y multisectoriales, el que hacer de sus funciones, y las materias prioritarias que todo servidor/a civil debe conocer a profundidad;

Que, mediante Memorando N° 000337-2025-MPL-GA de fecha 19 de marzo del 2025, la Gerencia de Administración hace suyo en todos sus extremos el Informe N° 000284-2024-MPL-GA/SGRH, y emite opinión favorable para materializar la aprobación del Plan de Desarrollo de Personas 2025 – PDP de la Municipalidad de Pueblo Libre; y solicita opinión legal a la Gerencia de Asesoría Jurídica;

Que, la Gerencia de Asesoría Jurídica, mediante Informe N° 000149-2025-MPL-GAJ de fecha 25 de marzo del 2025, señala que *"Revisado los documentos materia de análisis, encontramos que los mismos han sido emitidos en el marco de la normativa vigente, Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, así como en el marco de sus funciones y competencias establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones de esta Municipalidad. En base a lo expuesto (...) emite opinión legal favorable respecto a la aprobación del Plan de Desarrollo de Personas 2025, (...)"*;

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, el artículo 17.1 del artículo 17 del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General, establece que: *"La autoridad podrá disponer en el mismo acto administrativo que tenga eficacia anticipada a su emisión, sólo si fuera más favorable a los administrados, y siempre que no lesione derechos fundamentales o intereses de buena fe legalmente"*

protegidos a terceros y que existiera en la fecha a la que pretenda retrotraerse la eficacia del acto el supuesto de hecho justificativo para su adopción.”;

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 de Pueblo Libre, 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 del correo pdp@servir.gob.pe, el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 aprobado, dentro del plazo de ley.

Artículo Cuarto.- Encargar a la Gerencia de Tecnología de la Información la publicación de la presente Resolución y Anexo, en el Portal Institucional de la Municipalidad de Pueblo Libre.

Regístrese, comuníquese, publíquese y cúmplase.

Documento firmado digitalmente
CESAR AUGUSTO JIMENEZ SILVA
GERENTE MUNICIPAL

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 MUNICIPALIDAD DE PUEBLO LIBRE

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 de Pueblo Libre 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 de Pueblo Libre 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; integridad; presupuesto público; planeamiento estratégico; construcción y saneamiento; transformación y gobierno digital y sistema de control interno.

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

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 de Pueblo Libre 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:

Los Objetivos Estratégicos Institucionales (OEI) definen lo que la entidad espera lograr en las condiciones de su población y en sus condiciones internas; es decir, en cumplimiento de sus funciones sustantivas o sus funciones de administración interna. Se determinan de las Acciones Estratégicas del PDLC.

1. *OEI.01 Reducir los niveles de inseguridad ciudadana en el distrito.*
2. *OEI.02 Mejorar la calidad de vida de los vecinos con inclusión y estilo de vida saludable de los vecinos en el distrito.*
3. *OEI.03 Promover el desarrollo Urbano.*
4. *OEI.04 Mejorar la calidad ambiental del distrito.*
5. *OEI.05 Promover la competitividad económica en el distrito.*
6. *OEI.06 Fortalecer la gestión institucional en el distrito.*
7. *OEI.07 Promover la Gestión de Riesgo y Desastre.*

III. Misión:

"Fomentar el desarrollo integral, armónico y el bienestar de los vecinos del distrito de Pueblo Libre, a través de un conjunto de acciones destinadas a proporcionar al ciudadano condiciones vitales en aspectos de vivienda, salubridad, abastecimiento, educación, recreación, transportes y comunicaciones con incidencia en la micro y pequeña empresa, el desarrollo turístico y sostenibilidad ambiental".

IV. Estructura orgánica:

1. Órgano de la Alta Dirección

Órgano Normativo y Fiscalizador

01.1. Concejo Municipal

0.1.1.1. Comisión de Regidores

Órgano de Gobierno Ejecutivo

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

0.1.2. Alcaldía

Órgano de Dirección Ejecutiva

0.1.3. Gerencia Municipal

02. Órganos consultivos y de Coordinación

02.1 Consejo de Coordinación Local Distrital (CCLD)

02.2 Comité de Vigilancia y Control del Presupuesto Participativo.

02.3 Junta de Delegados Vecinales Comunes.

02.4 Comité Distrital de Seguridad Ciudadana.

02.5 Plataforma de Defensa Civil Distrital de Pueblo Libre.

02.6 Comisión Ambiental Municipal de Pueblo Libre.

02.7 Comité de Administración del Programa del Vaso de Leche.

03. Órgano de Control Institucional

03.1 Órgano de Control Institucional

04. Órgano de Defensa Judicial

04.1. Procuraduría Pública Municipal

05. Órgano de Asesoramiento

05.1. Gerencia de Asesoría Jurídica

05.2. Gerencia de Planeamiento y Presupuesto

05.3. Gerencia de Diseño, Innovación y Desarrollo Sostenible.

06. Órganos de Apoyo

06.1. Secretaría General

06.1.1. Subgerencia de Atención al Ciudadano y Gestión Documental.

06.1.2. Subgerencia de Participación Vecinal.

06.2. Oficina de Integridad Institucional.

06.3. Gerencia de Comunicaciones e Imagen Institucional.

06.4. Gerencia de Administración.

06.3.1. Subgerencia de Recursos Humanos.

06.3.2. Subgerencia de Tesorería.

06.3.3. Subgerencia de Contabilidad.

06.3.4. Subgerencia de Logística y Patrimonio

06.5. Gerencia de Tecnología de la Información

07. Órganos de Línea

07.1. Gerencia de Rentas y Desarrollo Económico

07.1.1. Subgerencia de Registro y Fiscalización Tributaria.



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

07.1.2. Subgerencia de Recaudación y Ejecutoría Coactiva.

07.1.3. Subgerencia de Desarrollo Empresarial y Comercialización.

07.2. Gerencia de Desarrollo Urbano y del Ambiente

07.2.1. Subgerencia de Obras Privadas y Habilitaciones Urbanas.

07.2.2. Subgerencia de Obras Públicas y Catastro.

07.2.3. Subgerencia de Gestión de Riesgos de Desastres.

07.2.4. Subgerencia de Gestión Ambiental.

07.3. Gerencia de Cultura, Turismo y Educación

07.3.1. Subgerencia de Juventud y Deportes.

07.4. Gerencia de Desarrollo Humano, Familia y DEMUNA.

07.5. Gerencia de Coordinación de la Seguridad Ciudadana.

07.5.1. Subgerencia de Fiscalización y Sanciones Administrativas.

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



<i>D.L. N° 276</i>	<i>D.L. N° 728</i>	<i>D.L. N° 1057</i>	<i>Ley N° 30057</i>	<i>Total de servidores</i>
<i>27</i>	<i>179</i>	<i>468</i>	<i>1</i>	<i>675</i>



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

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A LA 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 LA 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
1	Desconocimiento del manejo del Sistema de Gestión Documental (SGD) y Firmas Digitales,	Manejo del Sistema de Gestión Documental y Firmas Digitales – SGD	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Adquirir los conocimientos y habilidades para el correcto uso del sistema.	Aplicar los conocimientos obtenidos y hacer buen uso de todas las funcionalidades del Sistema de Gestión Documental.	29	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	8	VIRTUAL	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	2	0	0	0	0
2	Falta de conocimientos y habilidades en el uso de todas las funcionalidades que ofrece la plataforma de correo institucional	Manejo de las funcionalidades de la Plataforma de Correo Institucional	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Adquirir los conocimientos y habilidades para el correcto uso de la Plataforma de Correo Institucional	Que los usuarios que utilicen la plataforma de correo hagan uso de todas las funcionalidades que brinda.	29	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	8	VIRTUAL	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	2	0	0	0	0
3	Desconocimiento sobre la gestión de trámites de la nueva plataforma de "Solicitud de Acceso a la Información Pública", que puede ocasionar demoras en el tiempo de atención de las solicitudes.	Funcionamiento de la Gestión de Trámites del Formulario "Solicitud de Acceso a la Información Pública" de la Plataforma Facilita Perú	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Comprender el funcionamiento de la plataforma para la atención de solicitudes de Acceso a la Información Pública.	Que las Oficinas de la Municipalidad puedan atender de manera eficiente y oportuna las solicitudes de Acceso a la Información Pública a través de la plataforma.	29	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	8	VIRTUAL	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	2	0	0	0	0
4	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.	26	CURSO	C2	7	POLÍTICAS SECTORIALES	2	0	0	0	0	0
5	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, afectando la transparencia y el uso adecuado de los recursos públicos.	Impedimentos para contratar con el Estado	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.	8	CONFERENCIA	C2	5	VIRTUAL	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	3	0	0	0	0



N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	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
6	Limitado conocimiento en la Implementación del Sistema de Control Interno	Implementación del Sistema de Control Interno.	ALTO	REACCIÓN	Adquirir conocimientos respecto a la Implementación del Sistema de Control Interno	Mostrar un nivel de conocimiento intermedio a fin de cumplir con la implementación del Sistema de Control Interno, por consiguiente, los objetivos institucionales y promover una gestión eficaz, eficiente, ética y transparente.	29	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
7	Bajo conocimiento en lo que respecta a Ética e Integridad en la Función Pública referente a lo establecido en el Sistema de Control Interno, cuestionario	Ética e Integridad en la Función Pública	ALTO	REACCIÓN	Comprender la importancia de la Ética e Integridad en la Función Pública.	Identificar y disminuir la ocurrencia de corrupción en la Municipalidad de Pueblo Libre.	29	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
8	Implementación insuficiente 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 lineamientos vigentes.	Implementar los procesos de planificación urbana y territorial, de acuerdo a los conceptos, metodologías y lineamientos normativos vigentes.	18	CONFERENCIA	C2	5	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	0	0	0
9	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 (municipalidades 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.	8	TALLER	C2	9	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	0
10	Inadecuada gestión de los Programas Nacionales dirigidos a las poblaciones en situación de riesgo y vulnerabilidad.	Gestión para el Desarrollo e Inclusión Social	ALTO	REACCIÓN 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, la 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	13	CURSO	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0

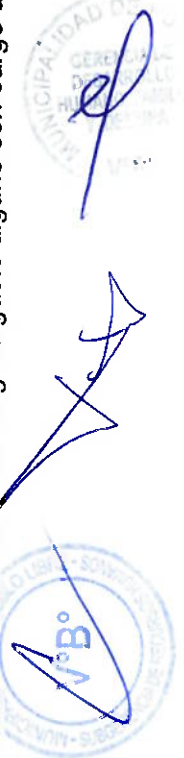




N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DE ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE BANGUO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					De Aprendizaje ¿Qué habilidades y/o conocimientos se 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	COSTO TOTAL
11	Desconocimiento en lo que respecta a la gestión de riesgo, sobre el Sistema de Control Interno, cuestionario 38.	Gestión de Riesgos en el marco de la implementación del SCI	ALTO	REACCIÓN	Adquirir conocimientos para el cumplimiento de acuerdo a los plazos establecidos del Sistema de Control Interno.	Identificación y valoración de los riesgos, así como en la determinación de medidas de control	29	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
12	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 transformación digital para la gestión de procesos a nivel municipal y el ejercicio de la ciudadanía digital	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLID 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.	106	CURSO	E	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0	0	0
13	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 (SOLID 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.	106	CURSO	E	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
14	Desconocimiento de la implementación del Presupuesto por Resultados (PpR) a nivel municipal, que conlleva a una asignación ineficaz de recursos, desigualdades de los objetivos institucionales.	Proceso presupuestario a nivel municipal, para el logro de las metas institucionales con enfoque de resultados	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.	Gestionar adecuadamente los Programas Presupuestales a nivel municipal a través del uso de indicadores de resultados.	54	CONFERENCIA	E	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
15	Ausente formulación, seguimiento y/o evaluación del Plan de Desarrollo Local, 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.	58	CONFERENCIA	E	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
16	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.	Atención, prevención, investigación y denuncia del Hostigamiento Sexual Laboral	ALTO	REACCIÓN	Comprender los lineamientos generales de prevención y atención del hostigamiento sexual laboral, 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.	106	CONFERENCIA	E	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	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 de Pueblo Libre



VIII. Matriz PDP

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. 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	29	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Manejo del Sistema de Gestión Documental y Firmas Digitales - SGD	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	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	29	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Manejo de las funcionalidades de la Plataforma de Correo Institucional	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	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	29	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Funcionamiento de la Gestión de Trámites del Formulario "Solicitud de Acceso a la Información Pública" de la Plataforma Rápida PERU	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	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	26	POLÍTICAS SECTORIALES	La Gestión del Riesgo de Desastres: Aspectos básicos.	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	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	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Impedimentos para contratar con el Estado	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	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	29	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Implementación del Sistema de Control Interno.	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	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	29	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Ética e Integridad en la Función Pública	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
8	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	18	POLÍTICAS SECTORIALES	Política de Planificación Urbana y Territorial: aspectos conceptuales y aplicación metodológica	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	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	8	POLÍTICAS SECTORIALES	Elaboración e implementación del Plan de Manejo de Residuos Sólidos (municipalidades distritales)	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4	0	0
10	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	13	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión para el Desarrollo e Inclusión Social	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	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	29	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Gestión de Riesgos en el marco de la Implementación del SCI	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	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	106	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
13	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	106	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
14	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	54	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
15	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	58	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Formulación, Seguimiento y Evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
16	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	106	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Atención, prevención, investigación y denuncia del Hostigamiento Sexual Laboral	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0
												TOTAL	0	0



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]