



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

La Molina, 31 de marzo del 2025

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0175-2025-MDLM-GM

LA GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA MOLINA

VISTOS:

El informe N° 266-2025-MDLM-OGAF-OGRH, de fecha 28 de marzo de 2025, emitido por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, el Informe N° 0048-2025-MDLM-OGPPDI-OPIMI, de fecha 28 de marzo de 2025, emitido por la Oficina de Planeamiento, Inversiones y Modernización Institucional y el Informe N° 0071-2025-MDLM-OGAF de fecha 31 de marzo de 2025, emitido por la Oficina General de Administración y Finanzas.

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su artículo 194°, modificado por la Ley N° 30305 - Ley de Reforma Constitucional, establece que, las Municipalidades son órganos de gobierno local que, tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, lo cual es concordante con lo dispuesto en el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades y modificatorias; y que, 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 a las normas técnicas referidas a los servicios y bienes públicos y 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 que, uno de los sistemas administrativos que rige el funcionamiento del Estado, es el Sistema de Gestión de Recursos Humanos, el cual se encuentra regulado por la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057, por el Reglamento de la Ley N° 30057 aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y el Decreto Legislativo N° 1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, ente rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos;

Que, el Sistema de Gestión de Recursos Humanos comprende siete subsistemas, previstos en el artículo 5° del Decreto Legislativo N° 1023, uno de los cuales es "la Gestión del Desarrollo y la Capacitación", subsistema que contiene políticas de progresión en la carrera y desarrollo de capacidades, siendo un proceso de este subsistema la "Capacitación".

Que, la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a



cargo de estas, con la finalidad que, las entidades públicas del Estado, alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, el artículo 10° de la precitada Ley, establece 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 y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales; siendo que, el artículo 13°, dispone que, las entidades públicas, deben planificar su capacitación tomando en cuenta la demanda en aquellas temáticas que contribuyan efectivamente al cierre de brechas de conocimiento o competencias de los servidores para el mejor cumplimiento del objetivo institucional;

Que, el artículo 9° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM y sus modificatorias, 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;

Que, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, aprobó la Directiva N° 001-2016-SERVIR-GPGSC “Gestión de Capacitación en las Entidades Públicas”, la misma que, en su numeral 6.4, establece que, el proceso de capacitación comprende un ciclo de tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación y que dicho proceso se interrelaciona con la Gestión del Rendimiento, recibiendo información sobre la evaluación del desempeño de los servidores, que permitan planificar y ejecutar acciones de capacitación de manera prioritaria para el personal con rendimiento sujeto a observación;

Que, de acuerdo a lo señalado en el subnumeral 6.4.1.4 del numeral 6.4 del punto 6. de la citada Directiva, el proceso de Capacitación comprende un ciclo de tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación; siendo que, la etapa de Planificación, se desarrolla en cuatro fases: (1) Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, (2) Sensibilización sobre la importancia de la capacitación, (3) Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y (4) Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas. En la cuarta y última fase se elabora el Plan de Desarrollo de las Personas, con una vigencia anual, debiendo ser aprobado mediante Resolución del Titular de la Entidad;

Que, el subnumeral 6.4.4.1 de la citada Directiva, establece que, el Comité de Planificación tiene como funciones: i) asegurar que, el Plan de Desarrollo de las Personas, contenga Acciones de Capacitación pertinentes, ii) validar el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, previo a la aprobación del titular de la entidad y iii) evaluar y determinar las modificaciones al Plan de Desarrollo de las Personas, cuando corresponda, de acuerdo con lo previsto en el numeral 6.4.2.6 de la Directiva;

Que, el subnumeral 5.2.7 de la Directiva, señala que, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que, el titular de la entidad, es la máxima autoridad administrativa de la entidad pública, por lo que, para los Gobiernos Locales es el Gerente Municipal; lo cual es concordante con lo señalado en el literal j) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento de



la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; siendo ello así, corresponde al Gerente Municipal, aprobar mediante resolución, el Plan de Desarrollo de Personas – PDP;

Que, dentro de este marco normativo, mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 139-2024-MDLM-GM de fecha 12 de marzo de 2024, se designó a los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de la Municipalidad Distrital de La Molina, por un periodo de tres (03) años; 2024-2026;

Que, mediante Acta N° 001-2025-MDLM-CPC, de fecha 26 de marzo de 2025 de la Municipalidad Distrital de La Molina, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación, acuerdan validar el PDP 2025 de la Municipalidad Distrital de La Molina, precisando lo siguiente:

- Se ha revisado el contenido del proyecto del PDP 2025, relacionado a los aspectos relevantes de la entidad (objetivos estratégicos, misión, estructura orgánica de la entidad, número de servidores/as civiles que conforman la entidad, matriz DNC y fuente de financiamiento).
- Se ha revisado la Matriz PDP que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal, verificando que las acciones contenidas en dicha matriz sean pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad y no contravengan el orden de prelación previsto en el artículo 14° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el mismo que ha sido indicado en el numeral 6.1.1.3 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas".
- Se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación a fin de determinar si se ajustan a las necesidades identificadas en el DNC.
- Se ha revisado la disponibilidad presupuestal para atender las capacitaciones incluidas en el PDP 2025.

Que, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos mediante Informe N° 266-2025-MDLM-OGAF-GRH de fecha 28 de marzo de 2025, presenta el proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025, validado por el Comité de Planificación de Capacitación – CPC de la entidad, señalando que, de acuerdo a lo establecido en la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en entidades públicas" aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, se encarga de ejecutar e implementar las normas y lineamiento dictados por SERVIR y que se han realizado las acciones correspondientes para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la Municipalidad Distrital de La Molina, en cumplimiento de la normativa en mención, conformando el Comité de Planificación de la Capacitación, así como desarrollando las actividades de sensibilización, el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, por lo que solicita aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la Municipalidad Distrital de La Molina;

Que, mediante Informe N° 0048-2025-MDLM-OGPPDI- OPIMI, de fecha 28 de marzo de 2025, la Oficina de Planeamiento, Inversiones y Modernización Institucional, emite opinión favorable sobre el proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la Municipalidad Distrital de La Molina;

Que, con Informe N° 0071-2025-MDLM-OGAF, de fecha 31 de marzo de 2025, la Oficina General de Administración y Finanzas emite opinión favorable sobre la viabilidad financiera del Proyecto de PDP 2025, visa el proyecto de plan propuesto y señala lo siguiente:



"(...) 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, se concluye que el proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la Municipalidad Distrital de La Molina, contiene 17 acciones de capacitación a ser ejecutadas durante el presente año, a costo cero, a realizarse con el apoyo de la Escuela Nacional de Administración Pública - ENAP de SERVIR y otros entes rectores, a través de la coordinación de la GDCRSC – SERVIR. Asimismo, 7 acciones de capacitación que irrogará S/. 9,279.00 (Nueve Mil Doscientos Setenta y Nueve con 00/100 soles), por lo cual al tener presupuesto asignado de S/ 11,000 soles (Once mil con 00/100 soles

Que, estando a lo expuesto, en mérito a lo señalado en el literal j) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado con Decreto Supremo N°040-2014-PCM y a lo establecido en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" aprobada con 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 La Molina; 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.- PRECISAR, que la elaboración y contenido del "Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2025 de la Municipalidad Distrital de La Molina", al constituir un tema eminentemente técnico del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se encuentra bajo la responsabilidad exclusiva del funcionario que, lo ha elaborado y ha propuesto su aprobación, procediendo por tanto, al visado del mismo para los efectos que correspondan.

Artículo Tercero.- ENCARGAR a la Oficina 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 y su notificación a los miembros que conforman el Comité de Planificación de la Capacitación de la Municipalidad Distrital de La Molina.

Artículo Cuarto.- DISPONER que, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, remita, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, dentro del plazo de ley, copia de la presente resolución así como del Plan de Desarrollo de las Personas 2025 aprobado.

Artículo Quinto.- ENCARGAR a la Oficina de Tecnologías de la Información y Estadística la publicación de la presente Resolución y Anexo, en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de La Molina.

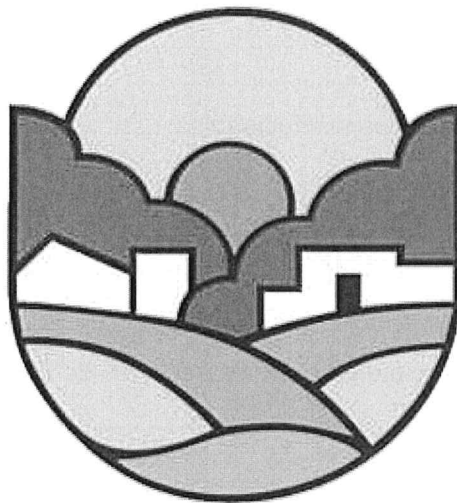
REGÍSTRESE, NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚPLASE.



MUNICIPALIDAD DE LA MOLINA

.....
LILIANA ANTONIETA LOAYZA MANRIQUE DE ROMERO
GERENTE MUNICIPAL

LLMDR/LPB



Firmado digitalmente por:
CORDOVA VELASQUEZ Julio
FAU 20131365722 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 31/03/2025 15:44:31-0500



Firmado digitalmente por:
CHACALTANA GODOY Jose
Romario FAU 20131365722 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 31/03/2025 08:59:31-0500

MUNICIPALIDAD DE LA MOLINA

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025



Firmado digitalmente por:
NALDOS TORRES Tatiana FAU
20131365722 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 28/03/2025 19:40:38-0500

ÍNDICE

PRESENTACIÓN:	3
I. Objetivos estratégicos institucionales:	4
II. Misión:	4
III. Estructura orgánica:	4
IV. Número de servidores/as civiles que conforman la entidad:	6
a. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC):	7
V. Fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación	14
VI. Matriz PDP	14



PRESENTACIÓN:

Las municipalidades son las instancias de gobierno que mayor cercanía presentan con la población. Se constituyen 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 La Molina, 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 presente Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025, ha sido elaborado en el marco de los objetivos estratégicos institucionales de la Entidad, alineado directamente al Objetivo Estratégico Institucional 11: Fortalecer la Gestión Institucional; y, transversalmente a los otros Objetivos Estratégicos Institucionales; asimismo, se alinea a las actividades programadas por las diferentes unidades de organización en el Plan Operativo Institucional vigente. Su ejecución, busca reducir brechas de desarrollo de competencias, identificadas por los entes rectores de Políticas Nacionales y Sistemas Administrativos.

En su formulación, 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 conocimientos especializados de nuestros/as servidores/as civiles, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y, consecuentemente, mejorar la calidad en la prestación de servicios que ofrecemos a los/as ciudadanos/as.

Consecuentemente, la estrategia de capacitación, se alinea a los objetivos estratégicos institucionales de la Entidad, que, a partir del análisis situacional, busca que el conocimiento y/o habilidad a adquirir con las capacitaciones, permita optimizar los resultados planteados. Es así que incluye temáticas como: abastecimiento; gestión de recursos humanos; inversión pública; desarrollo e

Plan de Desarrollo de las Personas 2025

inclusión social; integridad; presupuesto público; planeamiento estratégico; vivienda, construcción y saneamiento; defensa; transformación y gobierno digital; y medio 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 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.

I. Objetivos estratégicos institucionales:

- a. OEI.01 Reducir la Inseguridad Ciudadana en la Población del Distrito
- b. OEI.02 Promover el Desarrollo Urbano Ordenado y Sostenible en Beneficio de la Población del Distrito
- c. OEI.03 Proteger a la Población y sus medios de vida frente a Peligros de origen natural y antrópicos en el Distrito
- d. OEI.04 Contribuir con el Desarrollo Sostenible de la Economía Local en el Distrito
- e. OEI.05 Reducir el Tiempo e Inseguridad en el Transporte de Personas y de Carga en el Distrito
- f. OEI.06 Contribuir con la Calidad de los Servicios Educativos en el Distrito
- g. OEI.07 Promover el Desarrollo Humano e inclusivo de la población del Distrito
- h. OEI.08 Contribuir con la Calidad de los Servicios de Salud en la Población del Distrito
- i. OEI.09 Incrementar la Oferta Turística con Enfoque Cultural en el Distrito
- j. OEI.10 Promover la Gestión Ambiental en el Distrito
- k. OEI.11 Fortalecer la Gestión Institucional

II. Misión:

Liderar una Gestión Municipal Humana e Inclusiva, que brinda servicios públicos de calidad al ciudadano de La Molina, en armonía con el Medio Ambiente, de manera descentralizada, digital y confiable, fomentando una Economía del Bienestar.

III. Estructura orgánica:

- a. Órganos de la Alta Dirección
 - i. Concejo Municipal
 - ii. Alcaldía
 - iii. Gerencia Municipal



Plan de Desarrollo de las Personas 2025

- b. Órganos consultivos
 - i. Consejo de Coordinación Local Distrital
 - ii. Junta de Delegados Vecinales Comunes
- c. Órgano de Control Institucional
 - i. Órgano de Control Institucional
- d. Órgano de Defensa Jurídica
 - i. Procuraduría Pública Municipal
- e. Administración interna: órganos de asesoramiento
 - i. Oficina General de Asesoría Jurídica
 - ii. Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Institucional
 - 1. Oficina de Planeamiento, Inversiones y Modernización Institucional
 - 2. Oficina de Tecnologías de la Información y Estadística
- f. Administración interna: órganos de apoyo
 - i. Oficina General de Secretaría de Concejo
 - 1. Oficina de Gestión Documentaria y Atención al Ciudadano
 - ii. Oficina General de Integridad Institucional
 - iii. Oficina General de Comunicaciones e Imagen Institucional
 - iv. Oficina General de Administración y Finanzas
 - 1. Oficina de Gestión de Recursos Humanos
 - 2. Oficina de Tesorería
 - 3. Oficina de Contabilidad y Costos
 - 4. Oficina de Abastecimiento
 - 5. Oficina de Servicios Generales y Patrimonio
- g. Órganos de línea
 - i. Gerencia de Administración Tributaria
 - 1. Subgerencia de Registro y Fiscalización Tributaria
 - 2. Subgerencia de Recaudación y Ejecutoría Coactiva
 - ii. Gerencia de Desarrollo Urbano
 - 1. Subgerencia de Obras Privadas
 - 2. Subgerencia de Habilitaciones Urbanas, Planeamiento Urbano y Catastro
 - 3. Subgerencia de Gestión de Inversiones
 - iii. Gerencia de Desarrollo Económico e Inversión Privada
 - 1. Subgerencia de Promoción Empresarial y Autorizaciones
 - iv. Gerencia de Desarrollo Sostenible y Servicios a la Ciudad
 - 1. Subgerencia de Ecología y Operaciones Ambientales
 - 2. Subgerencia de Obras Públicas
 - v. Gerencia de Seguridad Ciudadana y Vial
 - 1. Subgerencia de Serenazgo
 - 2. Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastres
 - 3. Subgerencia de Movilidad Sostenible y Transitabilidad
 - 4. Subgerencia de Fiscalización Administrativa
 - vi. Gerencia de Deporte, Recreación y Turismo
 - vii. Gerencia de Desarrollo Social, Educación y Cultura
 - 1. Subgerencia de Programas Sociales
 - viii. Gerencia de Participación Vecinal



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

D.L. N° 276	D.L. N° 728	D.L. N° 1057	Total de servidores
41	233	891	1165

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

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
1	Deficiente servicio de atención al contribuyente que conlleva a una baja satisfacción del mismo	Servicios de calidad al contribuyente y administrado	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer las líneas estratégicas para la atención del ciudadano, canales de atención en el marco de lo establecido por el SAT	Establecer una política de calidad que impulse una mejora permanente en el servicio brindado a la comunidad	19	CURSO	C1	8	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	3629	0	3629
2	Ineficiente administración de archivos físicos y legajos personales que conllevan a la pérdida de información	Digitalización de documentos con valor legal	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Conocer los procesos tecnológicos para convertir un documento en otro soporte no electrónico, en uno o varios ficheros que contienen la imagen codificada, fiel e íntegra del documento	Digitalizar los archivos y legajos de personal fortaleciendo la gestión de recursos humanos en la entidad	3	CURSO	C1	8	GENERALES	VIRTUAL	3	912	0	912
3	Pérdida de información en el proceso de transferencia y eliminación de archivos	Transferencia y eliminación de documentos	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Adquirir los conocimientos técnicos para la correcta transferencia y eliminación de documentos de la entidad, de acuerdo a la normatividad vigente	Implementar los procesos de transferencia y eliminación de documentos, de acuerdo a los conceptos, metodologías y lineamientos normativos vigentes	2	CURSO	C1	8	GENERALES	VIRTUAL	2	304	0	304
4	Falta de estrategias para la elaboración del programa de control de documentos archivísticos	Programa de control de documentos archivísticos	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer las herramientas necesarias para elaborar el programa de control de documentos archivísticos	Elaborar el programa de control de documentos archivísticos de la entidad	1	CURSO	C1	8	GENERALES	VIRTUAL	4	304	0	304

Plan de Desarrollo de las Personas 2025

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 DEL 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 ¿De 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	Escasa incorporación del enfoque intercultural en la prestación de los servicios de parte de los tres niveles de gobierno". Alta sensación de discriminación en establecimientos públicos.	Gestión pública con enfoque intercultural	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer conceptos claves relacionados con el enfoque intercultural para la gestión y prestación de servicios públicos.	Operar aplicando los principios del diálogo intercultural para la atención de la diversidad cultural desde los servicios públicos, especialmente de los pueblos indígenas u originarios y el pueblo alopurano.	40	CURSO	C1	7	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0	0	0
6	Falta de estrategias efectivas para la gestión de seguridad y salud en el trabajo, que conlleva a la ocurrencia de accidentes de trabajo	Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer las herramientas necesarias para implementar y gestionar un sistema efectivo de seguridad y salud en el trabajo	Documentar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	4	CURSO	C1	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	2400	0	2400
7	Limitados conocimientos respecto a la investigación de accidentes de trabajo	Metodología de investigación de accidentes de trabajo	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer la metodología (CAM) (Método de Análisis de Causas de Incidentes) para la identificación de causas de un accidente de trabajo	Identificar las causas que desencadenan un accidente de trabajo o el daño, así como la notificación y documentación del mismo	4	CURSO	C1	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	400	0	400
8	Deficiente gestión del archivo transitorio y central, que conlleva a una potencial pérdida de información o degradación del archivo existente	Curso básico de archivos	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer los fundamentos teóricos y prácticos de legislación archivística, organización, descripción, valoración y conservación documental	Organizar los archivos transitorios y archivo central en el marco de la normalidad vigente	2	CURSO	C1	7	GENERALES	VIRTUAL	2	1330	0	1330

Plan de Desarrollo de las Personas 2025

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
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.	2	TALLER	C2	9	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	0
10	Falta de estrategias efectivas para la gestión sostenible de los servicios de agua y saneamiento, que contribuyen al limitado acceso a agua potable y la falta de sistemas eficientes de saneamiento.	Gestión sostenible del agua	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer estrategias y acciones para la gestión sostenible del servicio del agua y saneamiento para contribuir a la mejora de la calidad y a la eficiencia en su prestación.	Implementar estrategias para la gestión adecuada de servicios de agua y saneamiento, para contribuir a la mejora de la calidad y a la eficiencia en su prestación.	2	CURSO	C2	9	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	0
11	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	REACCIÓN 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.	4	TALLER	C2	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0	0
12	Implementación ineficiente de la normativa y los lineamientos vigentes en el proceso de planificación urbana y territorial, que afecta a la calidad de vida de los ciudadanos y el ordenamiento territorial.	Política de Planificación Urbana y Territorial: aspectos conceptuales y aplicación metodológica	ALTO	REACCIÓN	Conocer la normativa y los aspectos clave del proceso de planificación urbana y territorial, de acuerdo a los lineamientos vigentes.	Implementar los procesos de planificación urbana y territorial, de acuerdo a los conceptos, metodologías y lineamientos normativos vigentes.	4	CONFERENCIA	C2	6	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	0	0	0

Plan de Desarrollo de las Personas 2025

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 ¿Que conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiere durante la capacitación?	De Desempeño ¿Que 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
13	Limitados conocimientos de los lineamientos 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.	40	CONFERENCIA	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
14	Limitada capacidad para resolver problemas, desarrollar comunicación asertiva y falta de motivación para alcanzar las metas propuestas	Inteligencia emocional	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Desarrollar cualidades inherentes a las características personales en los servidores que desarrollan distintas funciones con la finalidad de reducir el desgaste emocional, fortalecer la comunicación asertiva y el servicio a la ciudadanía.	Impulsar el desarrollo de cualidades personales para reducir el desgaste emocional y fortalecer su compromiso con el servicio a la ciudadanía	47	CURSO	D	8	HABILIDADES BLANDAS	VIRTUAL	2	0	0	0
15	Falta de habilidades directivas dentro de la entidad que formen una gestión eficiente del talento humano, motiven el desempeño y la cohesión del equipo de trabajo.	Habilidades directivas para la gestión del talento humano	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y 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.	21	TALLER	E	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	3	0	0	0

Plan de Desarrollo de las Personas 2025

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 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
16	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 fases 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.	8	TALLER	E	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	0	0	0
17	Dificultades en el seguimiento y evaluación de políticas y planes dentro del marco del SNAPLAN, que limitan la efectividad de los servicios que brinda el municipio a la ciudadanía.	Seguimiento y Evaluación de Políticas y Planes	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Reconocer la importancia del proceso de Seguimiento y Evaluación de las políticas y planes, como parte del Ciclo de planeamiento estratégico para la mejora continua.	Identificar los aspectos metodológicos del proceso de Seguimiento y Evaluación de políticas nacionales y planes, en el marco del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico - SNAPLAN, para contribuir a la mejora de los servicios que el municipio brinda a la ciudadanía.	12	CURSO	E	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
18	Reducida conciencia y aplicación del enfoque de integridad en la función pública, generando prácticas antilíticas 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 antilíticas o corruptas, fortaleciendo la confianza ciudadana en las entidades del Estado.	Ejercer la función pública con integridad, libre de prácticas antilíticas y corruptas.	86	CURSO	E	7	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	0	0	0

Plan de Desarrollo de las Personas 2025

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 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
19	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.	39	CURSO	E	7	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0	0	0
20	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.	77	CURSO	E	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
21	Desconocimiento de la implementación del Presupuesto por Resultados (PpR) a nivel municipal, que conlleva a una asignación ineficaz de recursos, desalineada 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.	48	CONFERENCIA	E	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0

Plan de Desarrollo de las Personas 2025

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 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
22	Ausente formulación, seguimiento y/o evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado en el marco del SINAPLAN, que lleva a una planificación deficiente, falta de coordinación entre actores locales, y escasa alineación de los proyectos con las necesidades reales de los gobiernos locales.	Formulación, Seguimiento y Evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado	ALTO	REACCIÓN	Comprender las fases de formulación, seguimiento y evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado en el marco del SINAPLAN, para contribuir al desarrollo local.	Realizar la formulación, seguimiento y evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado en el marco del SINAPLAN, para contribuir al desarrollo local.	12	CONFERENCIA	E	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
23	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 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.	81	CONFERENCIA	E	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
24	Limitaciones en la aplicación de los principios y reglas del Sistema 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.	50	CONFERENCIA	E	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	0	0	0

V. Fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación

La disponibilidad presupuestal para la atención del PDP 2025 de la entidad, de acuerdo a lo comunicado por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto es de S/. 11,000.00. Asimismo, las fuentes de financiamiento serán los recursos ordinarios de la entidad.

VI. Matriz PDP

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 (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	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	19	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicios de calidad al contribuyente y administrado	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	3629	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	GENERALES	Digitalización de documentos con valor legal	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	912	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	2	GENERALES	Transferencia y eliminación de documentos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	304	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	GENERALES	Programa de control de documentos archivísticos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	304	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	40	MATERIAS TRANSVERSALES	Gestión pública con enfoque intercultural	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0	0

Plan de Desarrollo de las Personas 2025

6	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	2400	0
7	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Metodología de investigación de accidentes de trabajo	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	400	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	2	GENERALES	Curso básico de archivos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	1330	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	2	POLÍTICAS SECTORIALES	Elaboración e implementación del Plan de Manejo de Residuos Sólidos (municipalidades distritales)	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	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	2	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión sostenible del agua	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	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	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Valor por dinero y ciclo de vida de los bienes, servicios y obras	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	4	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	4	POLÍTICAS SECTORIALES	Política de Planificación Urbana y Territorial; aspectos conceptuales y aplicación metodológica	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	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	40	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Impedimentos para contratar con el Estado	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	PRESENCIAL	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	47	HABILIDADES BLANDAS	Inteligencia emocional	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0

Plan de Desarrollo de las Personas 2025

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	21	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Habilidades directivas para la gestión del talento humano	Formación Laboral	TALLER	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	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	8	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	VIRTUAL	2	0	0
17	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	12	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Seguimiento y Evaluación de Políticas y Planes	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	3	0	0
18	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	86	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
19	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	39	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
20	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	77	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
21	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	48	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
22	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	12	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Formulación, Seguimiento y Evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
23	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	81	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Atención, prevención, investigación y denuncia del Hostigamiento Sexual Laboral	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0

Plan de Desarrollo de las Personas 2025

24	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Importancia del Servicio Civil: El ABC del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0
TOTAL												9279		