



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 056-2025-MDL/GM

Lurigancho, 31 de marzo de 2025

VISTO:

El Informe N° 000511-2025-MDL/OGAF-OGRH, el Informe N° 521-2025-MDL/OGAF-OGRH, el Memorandum N° 000347-2025-MDL/OGPP, el Informe N° 00108-2025-MDL/OGAF, el Informe N° 000192-2025-MDL/OGAJ, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú señala que las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno local y tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, en concordancia con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N.° 27972- Ley Orgánica de Municipalidades que establece que la autonomía para las municipalidades 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 N.° 27972- 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 Política del Perú, 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 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 6 de la Ley del Servicio Civil, señala que las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, o las que hagan sus veces, constituyen el nivel descentralizado responsable de la gestión de recursos humanos, sujetándose a las disposiciones que emita el ente rector. En cada entidad pública la oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, tiene entre otras funciones el ejecutar e implementar las disposiciones, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión establecidas por Servir y por la entidad.

Que, el artículo 13 de la misma Ley, señala que las entidades públicas deben planificar su capacitación tomando en cuenta la demanda en aquellos temas que contribuyan efectivamente al cierre de brechas de conocimiento o competencias de los servidores para el mejor cumplimiento de sus funciones, o que contribuyan al cumplimiento de determinado objetivo institucional;

Que, el artículo 9 del Reglamento General de la Ley N° 30057, establece que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE se aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" (en adelante, La Directiva), estando sujetas a su cumplimiento todas las entidades públicas de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordado con el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1023. También están sujetos al cumplimiento de la presente Directiva, los servidores civiles comprendidos en los regímenes de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
LURIGANCHO

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

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Público; Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; a los contratados bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 y, de manera supletoria, a las carreras especiales de acuerdo con la Ley.

Que, el numeral 6.4.1.4. de la Directiva señala que el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad. Se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad, que de conformidad con el subnumeral 5.2.7 de la Directiva, recae en el Gerente Municipal.

Que, mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 047-2024-MDL/GM de fecha 19 de marzo de 2024, se designa a los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de la Municipalidad Distrital de Lurigancho, por un periodo de años (02) años; 2024 -2025.

Que, a través del Acta de Validación del PDP de fecha 14 de marzo de 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, tendrán como fuentes de financiamiento recursos determinados de la entidad;

Que, mediante el Informe N° 000511-2025-MDL/OGAF-OGRH de fecha 25 de marzo del 2025, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos remite a la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, la validación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025 de la Municipalidad Distrital de Lurigancho.

Que, mediante el Informe N° 000521-2025-MDL/OGAF-OGRH de fecha 26 de marzo del 2025, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos presenta y solicita a la Gerencia Municipal, la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la Municipalidad Distrital de Lurigancho.

Que, mediante el Memorándum N° 000347-2025-MDL/OGPP de fecha 26 de marzo del 2025, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto solicita a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la modificación sobre el documento de validación del Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2025 de la Municipalidad Distrital de Lurigancho.

Que, mediante el Informe N° 000108-2025-MDL/OGAF de fecha 31 de marzo de 2025, la Oficina General de Administración y Finanzas, comunica a la Gerencia Municipal que, se cumple con absolver las observaciones formuladas por la Oficina General de Asesoría Jurídica y emite opinión favorable para la emisión de la resolución de aprobación de Plan de Desarrollo de Personas 2025 de la Municipalidad Distrital de Lurigancho.

Que, mediante el Informe N° 000192-2025-MDL/OGAJ de fecha 31 de marzo de 2025, la Oficina General de Asesoría Jurídica emite opinión favorable, para la emisión de la resolución de aprobación del Plan de Desarrollo de Personas 2025 de la Municipalidad Distrital de Lurigancho.

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 Lurigancho; 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 DE
LURIGANCHO

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER a 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. – DISPONER que la Oficina de Gestión de Gobierno Digital cumpla con publicar la presente Resolución en el Portal Institucional de la Municipalidad de Lurigancho (<https://munichosica.pe/>) y el Portal del Estado Peruano (www.peru.gob.pe).

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL
LURIGANCHO - CHOSICA

Ing. Jorge Perlaños Velasquez
GERENTE MUNICIPAL





**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025
MUNICIPALIDAD DISTRITAL LURIGANCHO**

I. OBJETIVO

El Plan de Desarrollo de Personas (PDP) tiene como objetivo incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros servidores para contribuir al logro de los objetivos estratégicos y mejora de los servicios proporcionados.

II. FINALIDAD

El Plan de Desarrollo de Personas (PDP) tiene como finalidad mejorar la eficiencia y efectividad de la gestión municipal a través del desarrollo de los/las servidores/as de la Municipalidad Distrital de Lurigancho.

III. BASE LEGAL

N°	Norma Legal	Referencia aplicable
1	Ley N° 27972	Ley Orgánica de Municipalidades
2	Ley N° 28175	Ley Marco del Empleo Público
3	Ley N° 30057	Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y modificatorias
4	Decreto Legislativo N° 276	Ley de Bases de la Carrera Administrativa y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 018-1985-PCM
5	Decreto Legislativo N° 728	Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR
6	Decreto Legislativo N° 1057	Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM
7	Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE	Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en entidades públicas"
8	Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 029-2024-SERVIR-PE	Aprueba las materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del Servicio Civil, correspondientes al ciclo 2024-2026
9	Ordenanza N° 345-MDL	Aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital Lurigancho
10	Resolución de Gerencia Municipal N° 233-2021-MDL-GM	Aprueba el Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Municipalidad Distrital de Lurigancho
11	Resolución de Alcaldía N° 508-2024/MDL	Aprueba el Plan Operativo Institucional 2024

IV. ALCANCE

El Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2024 es de alcance a todos/as los/las servidores/as de la Municipalidad Distrital de Lurigancho.



V. DEFINICIONES

- 5.1. Desarrollo de Personas: Proceso mediante el cual se fortalecen las competencias, habilidades y conocimientos de los trabajadores para mejorar su desempeño y contribuir al logro de los objetivos institucionales.
- 5.2. Capacitación: Actividades de formación dirigidas a mejorar las competencias del personal en función de las necesidades de la organización.
- 5.3. Competencias: Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que una persona debe poseer para desempeñar eficazmente su labor.
- 5.4. Evaluación del Desempeño: Proceso sistemático para medir el rendimiento del personal en relación con los objetivos y estándares establecidos.
- 5.5. Necesidades de Capacitación: Brechas de conocimientos o habilidades identificadas en el personal, que requieren ser atendidas para mejorar su desempeño.
- 5.6. Plan de Capacitación: Conjunto de actividades formativas diseñadas para cubrir las necesidades de capacitación identificadas.
- 5.7. Objetivos Estratégicos: Metas generales de la organización a las cuales debe contribuir el desarrollo del personal.

VI. ABREVIATURAS

- 6.1. PDP: Plan de Desarrollo de Personas
- 6.2. MDL: Municipalidad Distrital de Lurigancho
- 6.3. OGRH: Oficina de Gestión de Recursos Humanos
- 6.4. OEI: Objetivos Estratégicos Institucionales.
- 6.5. DNC: Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

VII. DISPOSICIONES GENERALES

- 7.1. 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 Lurigancho es una entidad pública con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, que como gobierno local representa a la población de su jurisdicción y promueve una adecuada prestación de servicios públicos locales, así como el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción, encontrándose sujeta a las Leyes y disposiciones que regulan las actividades y funcionamiento del sector público.

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025 de la entidad Municipalidad Distrital de Lurigancho 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; presupuesto público; planeamiento estratégico; vivienda, construcción y saneamiento; defensa; transformación y gobierno digital; y ambiente, entre otros.

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 Lurigancho 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.

7.2. Objetivos estratégicos institucionales:

- a. OEI.01 Proteger a la población y sus medios de vida frente a peligros de origen natural y antrópicos en el Distrito.
- b. OEI.02 Promover la competitividad económica en el distrito.
- c. OEI.03 Mejorar las condiciones de servicios básicos en el distrito.
- d. OEI.04 Promover el desarrollo urbano territorial ordenado y sostenible en el Distrito.
- e. OEI.05 Promover la gestión ambiental en el distrito.
- f. OEI.06 Reducir la inseguridad ciudadana en el distrito.
- g. OEI.07 Garantizar la protección de la población vulnerable en el distrito.
- h. OEI.08 Promover la oferta turística con enfoque cultural en el distrito.



- i. OEI.09 Mejorar la transitabilidad y el servicio de transporte en el distrito.
- j. OEI.10 Fortalecer la gestión institucional.

7.3. Misión:

Promover el desarrollo integral y sostenible, brindando servicios públicos de calidad en favor de la población del distrito de Lurigancho, mediante una gestión inclusiva, transparente, eficiente y eficaz.

7.4. Estructura orgánica:

1. Alta Dirección

- a. Concejo Municipal
- b. Regidores y Comisión de Regidores
- c. Alcaldía
- d. Gerencia Municipal

2. Órganos consultivos

- a. Consejo de Coordinación Local Distrital
- b. Comité Distrital de Seguridad Ciudadana
- c. Plataforma Digital de Defensa Civil
- d. Comité de Gestión de Programas Alimentarios
- e. Comité de Administración del Programa del Vaso de Leche
- f. Comité de Damas
- g. Consejo Distrital de la Participación de la Juventud
- h. Comité Especial de Promoción de la Inversión Privada
- i. Comisión Ambiental Municipal
- j. Comité Multisectorial por los Derechos de las niñas, niños y adolescentes
- k. Junta de Delegados Vecinales

3. Órgano de Control Institucional

- a. Órgano de Control Institucional

4. Órgano de Defensa Jurídica

- a. Procuraduría Pública Municipal

5. Órgano de Asesoramiento

- a. Oficina General de Asesoría Jurídica
- b. Oficina General de Planeamiento y Presupuesto
 - i. Oficina de Presupuesto e Inversiones
 - ii. Oficina de Planeamiento y Modernización del Estado
 - iii. Oficina de Gestión de Gobierno Digital

6. Órganos de Apoyo

Dependientes de Alcaldía

- a. Secretaría General





- i. Oficina de Atención al Ciudadano, Gestión Documental y Archivo
- b. Oficina General de Comunicaciones e Imagen Institucional
- c. Oficina de Integridad, Anticorrupción y Ética

Dependientes de Gerencia Municipal

- d. Oficina General de Administración y Finanzas
 - i. Oficina de Gestión de Recursos Humanos
 - ii. Oficina de Logística y Servicios Generales
 - iii. Oficina de Contabilidad
 - iv. Oficina de Tesorería

7. Órganos de Línea

- a. Gerencia de Administración Tributaria
 - i. Subgerencia de Registro y Orientación al Contribuyente
 - ii. Subgerencia de Fiscalización y Control Tributario
 - iii. Subgerencia de Recaudación y Ejecutoría Coactiva
- b. Gerencia de Desarrollo Urbano
 - i. Subgerencia de Estudios y Proyectos
 - ii. Subgerencia de Obras Públicas
 - iii. Subgerencia de Obras Privadas
 - iv. Subgerencia de Planeamiento Urbano y Catastro
- c. Gerencia de Servicios Públicos y Gestión Ambiental
 - i. Subgerencia de Limpieza Pública
 - ii. Subgerencia de Áreas Verdes y Medio Ambiente
 - iii. Subgerencia de Servicios Hidráulicos
- d. Gerencia de Educación y Desarrollo Humano
 - i. Subgerencia de Participación Vecinal
 - ii. Subgerencia de Inclusión Social (DEMUNA, OMAPED y CIAM)
 - iii. Subgerencia de Salud Pública y Programas Sociales
 - iv. Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Juventud
- e. Gerencia de Gestión de Riesgo de Desastres
 - i. Subgerencia de Defensa Civil, Prevención, Reducción y Reconstrucción
 - ii. Subgerencia de Inspecciones Técnicas de Seguridad en Edificaciones
- f. Gerencia de Seguridad Ciudadana
 - i. Subgerencia de Fiscalización Administrativa
 - ii. Subgerencia de Serenazgo
 - iii. Subgerencia de Tránsito, Transporte y Seguridad Vial
- g. Gerencia de Desarrollo Económico Local
 - i. Subgerencia de Promoción Empresarial y Comercialización
 - ii. Subgerencia de Promoción Turística
 - iii. Subgerencia de Agricultura Urbana

8. Órgano Desconcentrado y Organismo Descentralizado

- a. Centro Poblado Santa María de Huachipa
- b. Agencias Municipales





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

D.L. N° 276	D.L. N° 728	D.L. N° 1057	Total de servidores
35	199	897	1131

VIII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

8.1. Ciclo del Proceso de Capacitación

El proceso de capacitación comprende tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación. Dicho proceso se interrelaciona con la Gestión del Rendimiento, recibiendo información sobre la evaluación de desempeño de los servidores, que permita planificar y ejecutar acciones de capacitación de manera prioritaria para el personal con rendimiento sujeto a observación. A continuación, se detallan las principales actividades e hitos de cada etapa:

1. Planificación	2. Ejecución	3. Evaluación
<ul style="list-style-type: none"> • Fase 1: Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación • Fase 2: Sensibilización sobre la importancia de la capacitación • Fase 3: Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC • Fase 4: Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 	<ul style="list-style-type: none"> • Formatos de Ejecución del PDP • Criterios de Calidad para la ejecución de la capacitación • Compromisos y penalidades que asumen los Beneficiarios de capacitación en caso de incumplir los compromisos • Modificaciones al PDP 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de satisfacción • Herramienta de Medición de Aprendizaje



8.2. Estrategias de implementación

El cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025 de la Municipalidad Distrital de Lurigancho, se evaluará a través de los siguientes indicadores:

N°	Indicador	Fórmula
1	Ejecución Presupuestal	$(\text{Presupuesto Ejecutado} / \text{Presupuesto Asignado}) \times 100$
2	Ejecución de Acciones de Capacitación	$(\text{Acciones de Capacitación ejecutadas} / \text{Acciones de Capacitación programadas}) \times 100$
3	Cobertura de Capacitación	$(\text{Servidores/as Capacitados/as} / \text{Total de Servidores/as}) \times 100$





8.3. 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/29,315.00. Asimismo, las fuentes de financiamiento serán los recursos determinados de la entidad.

IX. REGISTROS

N°	Registro	Responsable de su administración

ANEXOS

- 10.1. Anexo 1: Matriz DNC
- 10.2. Anexo 2: Matriz PDP



MATRIZ DNC

(Para su llenado leer la hoja "Instructivo" y revisar la hoja "Ejemplo de matriz DNC". No modificar el contenido de las columnas que indica "Fórmula")

- Campos a completar por el área usuaria
- Campos a completar por la ORH
- Campos que el excel autocompleta
- Campos solicitados en Matriz PDP

ORDENAR

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	FÓRMULA			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?				9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL DE EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES				12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
					FÓRMULA					FÓRMULA									
1	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.	1	TALLER	C2	3	2	2	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0	0
2	Pérdida de documentos por mala gestión de archivos digitales.	Archivística digital y digitación con valor legal	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Comprender los principios de la archivística digital y los requisitos de los documentos con valor legal.	Aplicar normas y procedimientos para la digitalización y gestión documental con validez jurídica.	4	CURSO	B	3	3	1	7	GENERALES	VIRTUAL	2	200	0	200
3	Pérdida o deterioro de bienes por falta de control y mantenimiento adecuado.	Almacén, distribución y control patrimonial	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Técnicas para la gestión eficiente de inventarios y control de activos.	Transparencia en la gestión del patrimonio institucional.	2	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	3	3	3	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	150	0	150
4	Falta de capacidad para evaluar daños de manera eficiente.	Evaluación de Daños y Análisis de Necesidades (EDAN)	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Aprender los métodos de evaluación de daños y análisis de necesidades en situaciones de emergencia.	Aplicar el protocolo EDAN para evaluar impactos y coordinar la respuesta ante desastres.	1	CURSO	C1	3	3	2	8	GENERALES	VIRTUAL	3	100	0	100
5	Ausencia de conocimiento en las instalaciones de Fibra Óptica	Instalador de Fibra Óptica	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer los principios de instalación y mantenimiento de redes de fibra óptica	Realizar instalaciones seguras y eficientes de fibra óptica, cumpliendo con normativas técnicas.	3	TALLER	C1	3	3	1	7	GENERALES	VIRTUAL	4	150	0	150
6	Uso inadecuado de contraseñas y protocolos de seguridad.	Ciberseguridad para Empresas y Organizaciones	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender los riesgos cibernéticos y las medidas de seguridad informática.	Aplicar estrategias y herramientas para la protección de datos y sistemas en la Municipalidad Distrital de Lurigancho.	3	CURSO	C1	3	3	1	7	GENERALES	VIRTUAL	3	150	0	150
7	Desconocimiento de herramientas de inteligencia artificial aplicables al sector público.	Inteligencia Artificial en Entidades Públicas	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender el impacto y las aplicaciones de la inteligencia artificial en la gestión pública.	Utilizar herramientas de inteligencia artificial para mejorar la eficiencia y la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Lurigancho.	3	CONFERENCIA	C1	3	3	1	7	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	4	150	0	150
8	Falta de control en la fiscalización por desconocimiento normativo.	Procedimiento de fiscalización de vehículos menores, de carga y mercancías	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer la normativa y los procedimientos de fiscalización de transporte de carga y mercancías.	Aplicar correctamente los procedimientos de fiscalización garantizando el cumplimiento de normativas de transporte.	25	CURSO	C1	3	3	1	7	GENERALES	VIRTUAL	3	375	0	375
9	Uso inadecuado de los recursos asignados para emergencias.	Mecanismos Financieros en Gestión del Riesgo de Desastres	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer las fuentes y mecanismos financieros para la gestión del riesgo de desastres.	Gestionar y aplicar recursos financieros para la prevención y respuesta ante desastres.	1	CURSO	C1	3	2	2	7	GENERALES	VIRTUAL	3	100	0	100
10	Deficiencias en el manejo de herramientas ofimáticas.	Microsoft Office	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Adquirir conocimientos y habilidades en el uso de las herramientas de Microsoft Office.	Utilizar de manera eficiente Word, Excel, PowerPoint y otras aplicaciones en el trabajo diario.	62	CURSO	C1	3	2	1	6	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	2	930	0	930
11	Desconocimiento de normativas vigentes, provocando incumplimientos y sanciones.	Contrato de Ingeniería y Obras Públicas	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer normativas y regulaciones aplicables a la contratación y ejecución de obras.	Redacción de contratos claros y completos, reduciendo riesgos legales.	3	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	3	1	2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	150	0	150
12	Retrasos en la liquidación de obras por falta de conocimientos técnicos.	Valorización y liquidaciones de obras públicas	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Normativa aplicable a la valorización y liquidación de proyectos.	Reducción de observaciones en auditorías y fiscalizaciones.	3	TALLER	C1	3	1	2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	150	0	150

13	Uso ineficiente de recursos naturales, impactando la sostenibilidad y cumplimiento de metas ambientales.	Impacto medio ambiental de la agricultura	ALTO	REACCIÓN	Conocimiento de normativas ambientales vigentes.	Implementación de prácticas sostenibles.	3	TALLER	C1	3	0	1	4	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	150	0	150
14	Falta de conocimientos sobre normativas contables aplicables al sector gubernamental.	Cierre contable gubernamental y elaboración de estados financieros	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Aplicación de normativas contables gubernamentales.	Reducción de errores en la consolidación de estados financieros.	1	CURSO	C1	3	1	2	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	100	0	100
15	Errores en la carga de información que genera inconsistencias en la gestión financiera.	Sistemas Administrativos SIAF, SIGA, SEACE	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Uso eficiente de los sistemas administrativos del Estado.	Reducción de errores en el uso de sistemas administrativos.	1	CURSO	C1	3	1	2	4	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	3	100	0	100
16	Falta de estrategias efectivas para la gestión sostenible de los servicios de agua y saneamiento, que contribuyen al limitado acceso a agua potable y la falta de sistemas eficientes de saneamiento.	Gestión sostenible del agua	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer estrategias y acciones para la gestión sostenible del servicio del agua y saneamiento para contribuir a la mejora de la calidad y a la eficiencia en su prestación.	Implementar estrategias para la gestión adecuada de servicios de agua y saneamiento, para contribuir a la mejora de la calidad y a la eficiencia en su prestación.	1	CURSO	C2	3	3	2	8	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	0
17	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.	1	CURSO	C2	3	2	2	7	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
18	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.	4	TALLER	C2	3	3	1	7	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	0
19	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, 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 función a las prioridades del MIDIS en el marco de la Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social	8	CURSO	C2	3	2	1	6	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
20	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.	1	CONFERENCIA	C2	3	0	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
21	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.	2	CONFERENCIA	C2	3	0	2	5	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	0	0	0
22	Inadecuada articulación entre las estrategias y los actores involucrados en la inclusión social, el cierre de brechas y la lucha contra la pobreza	Desarrollo e inclusión social	ALTO	REACCIÓN	Conocer las estrategias en favor del trabajo articulado para la inclusión social, el cierre de brechas y la lucha contra la pobreza en el país	Gestionar de manera articulada las estrategias para la inclusión social, el cierre de brechas y la lucha contra la pobreza en el país	8	CONFERENCIA	C2	3	0	1	4	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
23	Falta de estandarización en los procedimientos administrativos.	Gestión por Procesos en la gestión pública	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer los principios y herramientas de la gestión por procesos en entidades públicas.	Diseñar e implementar mejoras en procesos administrativos y de servicio en la Municipalidad Distrital de Lurigancho.	36	CURSO	D	3	3	2	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	540	0	540
24	Deficiencia en la prestación de servicios públicos locales.	Gestión Municipal	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender la estructura y funciones de la gestión municipal.	Aplicar estrategias para la mejora de la administración y los servicios municipales.	72	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	D	3	3	2	8	GESTIÓN DESCENTRALIZADA	VIRTUAL	3	1080	0	1080
25	Falta de procedimientos claros para la aplicación del régimen disciplinario.	Régimen disciplinario y conductas sancionables en la administración pública	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer el marco normativo sobre el régimen disciplinario y las conductas sancionables en el sector público.	Aplicar correctamente las normativas y procedimientos disciplinarios en la administración pública.	1	CONFERENCIA	D	3	3	2	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	100	0	100
26	Falta de indicadores de calidad en los procesos administrativos.	Gestión de Calidad e Innovación de los Procesos	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer metodologías de gestión de calidad e innovación en procesos administrativos.	Implementar mejoras continuas en procesos institucionales para elevar la eficiencia y calidad del servicio.	4	CURSO	D	3	3	1	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	200	0	200

27	Falta de empatía y habilidades de comunicación en el personal.	Atención al público	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Comprender los principios de una atención al público eficiente y orientada al ciudadano.	Aplicar estrategias de comunicación efectiva y servicio al cliente para mejorar la experiencia del usuario	12	CURSO	D	3	3	1	7	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	180	0	180
28	Falta de claridad en la comunicación escrita y problemas en la interpretación de normativas y regulaciones.	Redacción	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer las reglas y técnicas de redacción clara, precisa y efectiva.	Redactar documentos, informes y comunicaciones escritas con claridad y coherencia	50	CURSO	D	3	3	1	7	GENERALES	VIRTUAL	2	750	0	750
29	Falta de actualización sobre el uso del aplicativo CEPLAN	Planeamiento Institucional (PEI - POI) y aplicativo CEPLAN	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender los conceptos, metodologías y normativas del planeamiento institucional	Elaborar y gestionar planes estratégicos y operativos utilizando el aplicativo CEPLAN.	1	CURSO	D	3	1	2	6	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	3	100	0	100
30	Falta de actualización de metodologías de planificación estratégica.	Planeamiento estratégico en el sector público	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender los fundamentos y metodologías del planeamiento estratégico	Diseñar e implementar planes estratégicos alineados con los objetivos institucionales y las políticas públicas.	1	CURSO	D	3	1	2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	100	0	100
31	Desconocimiento de normativas sobre gestión de intereses.	Gestión de intereses en la función pública	ALTO	REACCIÓN	Comprender la importancia de la gestión de intereses y su marco regulatorio.	Aplicar herramientas para la transparencia y gestión de intereses en la administración pública.	1131	TALLER	D	3	0	2	5	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	0	0	0
32	Falta de liderazgo comprometido con valores éticos.	Liderazgo ético	ALTO	REACCIÓN	Conocer los principios del liderazgo ético y su impacto en la gestión pública.	Aplicar prácticas de liderazgo ético para fomentar la integridad y la confianza en los equipos de trabajo.	36	TALLER	D	3	0	2	5	HABILIDADES BLANDAS	VIRTUAL	3	540	0	540
33	Falta de habilidades directivas dentro de la entidad que fermenten 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.	39	TALLER	E	3	3	2	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	3	0	0	0
34	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.	6	TALLER	E	3	3	1	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	0	0	0
35	Dificultades en el seguimiento y evaluación de políticas y planes dentro del marco del SINAPLAN, que limita 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 - SINAPLAN, para contribuir a la mejora de los servicios que el municipio brinda a la ciudadanía.	1	CURSO	E	3	2	2	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
36	Reducida conciencia de los delitos contra la administración pública.	Delitos contra la administración pública	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Identificar los delitos contra la Administración Pública.	Aplicar mecanismos de prevención sobre actos de delitos contra la Administración Pública.	1131	TALLER	E	3	2	2	7	MATERIAS TRANSVERSALES	PRESENCIAL	3	0	0	0
37	Desconocimiento de la implementación del Presupuesto por Resultados (PpR) a nivel municipal, que conlleva a una asignación ineficaz de recursos, desalineadas 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.	2	CONFERENCIA	E	3	0	3	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
38	Falta de capacitación en el manejo de sistemas de transparencia.	Herramientas digitales para elevar los estándares de integridad y combatir la corrupción.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer y manejar herramientas digitales que promuevan la transparencia y el control en la gestión pública.	Implementar herramientas digitales en diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Lurigancho para mejorar la integridad y reducir la corrupción.	3	CURSO	E	3	2	1	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	4	150	0	150
39	Ausencia de conocimiento del impacto diferenciado que la corrupción produce entre mujeres y varones.	Género y Corrupción	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Identificar el impacto diferencia que la corrupción produce entre mujeres y varones.	Impulsar el desarrollo de nuevas investigaciones que den cuenta del impacto diferencia que la corrupción produce entre mujeres y varones.	1131	TALLER	E	3	1	1	5	MATERIAS TRANSVERSALES	PRESENCIAL	3	0	0	0
40	Reducida conciencia y aplicación del enfoque de integridad en la función pública, generando prácticas antéticas 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 antéticas o corruptas, fortaleciendo la confianza ciudadana en	Ejercer la función pública con integridad, libre de prácticas antéticas y corruptas,	1131	CURSO	E	3	1	2	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	0	0	0

41	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.	1131	CURSO	E	3	1	1	5	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0	0	0
42	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.	1131	CURSO	E	3	1	1	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
43	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.	1	CONFERENCIA	E	3	0	1	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
44	Desconocimiento de normativas y procedimientos administrativos.	Gestión Pública	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender los principios y normativas de la gestión pública.	Aplicar herramientas y estrategias de gestión para mejorar la administración pública.	1131	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	E	3	1	2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	22620	0	22620
45	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.	6	CONFERENCIA	E	3	0	1	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	0	0	0
46	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.	1131	CONFERENCIA	E	3	0	1	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0

MATRIZ PDP

(Para su llenado leer la hoja "Instructivo" y revisar la hoja "Ejemplo de matriz PDP")

Nombre de entidad	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURIGANCHO (CHOSICA)
RUC de entidad	20131371455

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

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. 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	1	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)	VIRTUAL	4	0	0
2	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	4	GENERALES	Archivística digital y digitación con valor legal	Formación Laboral	CURSO	B	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	200	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	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Almacén, distribución y control patrimonial	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	150	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	Evaluación de Daños y Análisis de Necesidades (EDAN)	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	100	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	GENERALES	Instalador de Fibra Optica	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4	150	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	GENERALES	Ciberseguridad para Empresas y Organizaciones	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	150	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	3	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Inteligencia Artificial en Entidades Publicas	Formación Laboral	CONFERENCIA	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4	150	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	25	GENERALES	Procedimiento de fiscalización de vehículos menores, de carga y mercancías	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	375	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	1	GENERALES	Mecanismos Financieros en Gestión del Riesgo de Desastres	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	100	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	62	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Microsoft Office	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	930	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	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Contrato de Ingeniería y Obras Públicas	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	150	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	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Valorización y liquidaciones de obras públicas	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	150	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	3	POLÍTICAS SECTORIALES	Impacto medio ambiental de la agricultura	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	4	150	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	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Cierre contable gubernamental y elaboración de estados financieros	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	100	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	1	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Sistemas Administrativos SIAF, SIGA, SEACE	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	100	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	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión sostenible del agua	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4	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	1	POLÍTICAS SECTORIALES	La Gestión del Riesgo de Desastres: Aspectos básicos.	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	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	8	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión para el Desarrollo e Inclusión Social	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	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	4	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
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	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Impedimentos para contratar con el Estado	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	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	2	POLÍTICAS SECTORIALES	Política de Planificación Urbana y Territorial: aspectos conceptuales y aplicación metodológica	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	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	8	POLÍTICAS SECTORIALES	Desarrollo e inclusión social	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	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	36	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Gestión por Procesos en la gestión pública	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	540	0
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	72	GESTIÓN DESCENTRALIZADA	Gestión Municipal	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	1080	0
25	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	Régimen disciplinario y conductas sancionables en la administración pública	Formación Laboral	CONFERENCIA	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	100	0
26	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 Calidad e Innovación de los Procesos	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	200	0
27	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	MATERIAS TRANSVERSALES	Atención al público	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	180	0
28	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	GENERALES	Redacción	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	750	0
29	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	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Planeamiento Institucional (PEI - POI) y aplicativo CEPLAN	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	100	0
30	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	Planeamiento estratégico en el sector público	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	100	0
31	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	1131	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de intereses en la función pública	Formación Laboral	CONFERENCIA	D	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
32	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	36	HABILIDADES BLANDAS	Liderazgo ético	Formación Laboral	TALLER	D	REACCIÓN	VIRTUAL	3	540	0
33	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	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
34	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	6	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
35	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	Seguimiento y Evaluación de Políticas y Planes	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0	0
36	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	1131	MATERIAS TRANSVERSALES	Delitos contra la administración pública	Formación Laboral	TALLER	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
37	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Proceso presupuestario a nivel municipal, para el logro de las metas institucionales con enfoque de resultados	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0
38	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	MATERIAS TRANSVERSALES	Herramientas digitales para elevar los estándares de integridad y combatir la corrupción	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	150	0
39	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	1131	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

40	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	1131	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
41	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	1131	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
42	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Formulación, Seguimiento y Evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
43	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	1131	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Gestión Pública	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	22620	0
44	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	6	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
45	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	1131	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Atención, prevención, investigación y denuncia del Hostigamiento Sexual Laboral	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0
46	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	1131	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Género y Corrupción	Formación Laboral	TALLER	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2	0	0
TOTAL												29315		