



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURÍN

GERENCIA MUNICIPAL

"Decenio de la Igualdad de Oportunidad para Mujeres y Hombres (2018-2027)"
"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N.º 011-2025-GM/MDL

Lurín, 31 de marzo de 2025

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURÍN

VISTO:

El Informe Técnico N.º 003-2025-OGTH-OGAF/MDL de fecha 31 de marzo de 2025 de la Oficina de Gestión de Talento Humano, Memorándum N.º 0461-2025-OGAF/MDL de fecha 31 de marzo de 2025 de la Oficina General de Administración y Finanzas, Proveído N.º 590-2025-OGPP/MDL de fecha 31 de marzo de 2025 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, Informe Técnico N.º 044-2025-OPM-OGPP/MDL de fecha 31 de marzo de 2025 de la Oficina de Planeamiento y Modernización, Memorándum N.º 0100-2025-OGPP/MDL de fecha 31 de marzo de 2025 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y el Informe Legal N.º 151-2025-OGAJ/MDL de fecha 31 de marzo de 2025 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194º de la Constitución Política del Perú, modificado por la Ley N.º 30305, Ley de Reforma Constitucional, contempla que, las Municipalidades son órganos de Gobierno Local que tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Dicha autonomía, radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración con sujeción al ordenamiento jurídico vigente, de conformidad con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N.º 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.

Que, el artículo VIII del Título Preliminar de la Ley N.º 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. Las competencias y funciones específicas municipales se cumplen en armonía con las políticas y planes nacionales, regionales y locales de desarrollo.

Que, el artículo 26º de la acotada Ley Orgánica, prevé que, la administración municipal adopta una estructura gerencial, sustentándose en principios de programación, dirección, ejecución, supervisión, control concurrente y posterior; del mismo modo, señala que, la administración municipal se rige, entre otros, por los principios de legalidad, economía, transparencia, simplicidad, eficacia, eficiencia, participación y seguridad ciudadana.

Que, el último párrafo del artículo 39º de la misma Ley Orgánica, precisa que, las gerencias resuelven los aspectos administrativos a su cargo a través de resoluciones y directivas.

Que, el numeral 1.2.1) del artículo 1º del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS, preceptúa que, no son actos administrativos, los actos de administración interna de las entidades destinados a organizar o hacer funcionar sus propias actividades o servicios, siendo estos regulados por cada entidad, con sujeción a las normas que expresamente así lo establezcan.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURÍN

GERENCIA MUNICIPAL

Que, el numeral 72.2) del artículo 72° del acotado T.U.O., enuncia que, toda entidad es competente para realizar las tareas materiales internas necesarias para el eficiente cumplimiento de su misión y objetivos, así como para la distribución de las atribuciones que se encuentren comprendidas dentro de su competencia.

Que, el numeral 1) del artículo 46° de la Ley N.° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo establece 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 N.° 30057, Ley del Servicio Civil, por su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N.° 040-2014-PCM y sus modificatorias, y el Decreto Legislativo N.° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

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, teniendo como finalidad que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficiencia y eficacia 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 Capítulo II del Título III de la acotada Ley N.° 30057, regula la gestión de la capacitación, disponiendo a través de su artículo 10° que, la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño, siendo una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

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

Que, el artículo 9° del Reglamento General de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N.° 040-2014-PCM, contempla que, la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales; asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública. La capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación.

Que, por su parte el artículo 135° del precitado Reglamento General, respecto al Plan de Desarrollo de las Personas, lo define como un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, elaborado sobre la base de las necesidades de capacitación por formación laboral o profesional, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles. De igual forma, señala que el Plan de Desarrollo de las Personas debe definir los objetivos generales de capacitación y su estrategia de implementación.

Que, mediante la 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", la cual tiene como objetivo, desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, teniendo como finalidad, el desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURÍN

GERENCIA MUNICIPAL

Que, el sub numeral 5.2.7) del numeral 5.2) de la Directiva invocada, respecto al Titular de la entidad, estipula 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 una entidad pública. En el caso de los Gobiernos (...) Locales, la máxima autoridad administrativa es (...) el Gerente Municipal (...). El titular de la entidad o la autoridad que de conformidad con los documentos de gestión tenga la atribución para aprobar planes institucionales, aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas. Corresponde a dicha autoridad prever los recursos presupuestales para su financiamiento"*.

Que, el numeral 6.4) de la acotada directiva, establece que, la capacitación en las entidades públicas comprende un ciclo de tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación, siendo que, la Etapa de Planificación comprende cuatro fases: 1) conformación de comité de planificación de capacitación, 2) sensibilización sobre la importancia de la capacitación, 3) Desarrollo de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y 4) Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas.

Que, en lo que corresponde a la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, el sub numeral 6.4.1.4.) de la misma directiva, precisa que: *"El Plan de Desarrollo de las Personas 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, mediante Resolución de Gerencia Municipal N.º 010-2025-GM/MDL, de fecha 26 de marzo de 2025 se conformó el Comité de Planificación de Capacitación (CPC) periodo 2024 – 2026 de la Municipalidad Distrital de Lurín, el mismo que está integrado por el Jefe de la Oficina de Gestión de Talento Humano, quien preside el Comité, el Jefe de la Oficina de Planeamiento y Modernización, como representante de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y el Jefe de la Oficina General de Administración y Finanzas, como representante de la Alta Dirección.

Que, mediante el Acta N.º 01-2025-CPC/MDL, de fecha 26 de marzo de 2025, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación (CPC) periodo 2024 – 2026 de la Municipalidad Distrital de Lurín, dejan constancia que: *"a) Se ha revisado el contenido del proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas 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 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) y fuente de financiamiento), b) Se ha revisado la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas PDP – 2025 de la Municipalidad Distrital de Lurín, 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 14º del Reglamento General de la Ley N.º 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, c) Se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación a fin de determinar si se ajustan a las necesidades identificadas en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) y d) Se ha revisado la disponibilidad presupuestal para atender las capacitaciones incluidas en el Plan de Desarrollo de las Personas PDP-2025 de la Municipalidad Distrital de Lurín", acordando validar el referido Plan.*

Que, mediante Informe Técnico N.º 003-2025-OGTH-OGAF/MDL, de fecha 31 de marzo de 2025, la Oficina de Gestión de Talento Humano comunica a la Oficina General de Administración y Finanzas, que conforme a lo establecido en el subnumeral 6.4) de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", ha cumplido con ejecutar las 04 fases de la Primera Etapa correspondiente al Ciclo del Proceso de Capacitación; en ese sentido, remite el proyecto del "Plan de Desarrollo de las Personas PDP – 2025 de la Municipalidad Distrital de Lurín", el cual 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; asimismo, señala que, el PDP – 2025, comprende 17 acciones de capacitación identificadas en el Anexo N.º 01 – Resultados de



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURÍN

GERENCIA MUNICIPAL

Diagnósticos de Necesidades (DNC), las cuales serán ejecutadas durante el presente año, precisando que el mismo no irrogará gasto alguno al presupuesto institucional; toda vez que, se contará con el apoyo de la Escuela Nacional de Administración Pública – ENAP de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR y otros entes rectores; en ese sentido, recomienda que la aprobación del referido PDP – 2025, se realice mediante acto resolutivo emitido por el Titular de la Entidad; precisando para tal efecto que, en el sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos, esta función recae en el Gerente Municipal, lo cual también se encuentra señalado en el numeral 5.2.7) de la precitada Directiva.

Que, mediante Memorándum N.º 0461-2025-OGAF/MDL, de fecha 31 de marzo de 2025, la Oficina General de Administración y Finanzas hace suyo lo manifestado por la Oficina de Gestión de Talento Humano en todos sus extremos, emitiendo opinión favorable y viable al proyecto del "Plan de Desarrollo de las Personas PDP – 2025 de la Municipalidad Distrital de Lurín", remitiendo todos los actuados a la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, a fin de solicitar opinión técnica pertinente.

Que, mediante Proveído N.º 590-2025-OGPP/MDL, de fecha 31 de marzo de 2025, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, traslada lo solicitado a la Oficina de Planeamiento y Modernización, a fin de que emita opinión técnica, respecto al proyecto del "Plan de Desarrollo de las Personas PDP – 2025 de la Municipalidad Distrital de Lurín".

Que, mediante Informe Técnico N.º 044-2025-OPM-OGPP/MDL, de fecha 31 de marzo de 2025, la Oficina de Planeamiento y Modernización señala que, de la revisión y análisis del proyecto del "Plan de Desarrollo de las Personas PDP – 2025 de la Municipalidad Distrital de Lurín", se encuentra alineado al cumplimiento del OEI.10 "Fortalecer la eficiencia en la Gestión Institucional" y al AEI 10.02 "Programa de fortalecimiento de capacidades permanente para personal de la Municipalidad", perteneciente al Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025-2030 de la Municipalidad Distrital de Lurín, aprobada mediante Resolución de Alcaldía N.º 139-2024-ALC/MDL; asimismo, su estructura y características cumple con los lineamientos y la normatividad vigente aplicables en la materia, necesarias para su aprobación e implementación; en ese sentido, emite opinión técnica favorable, remitiendo todos los actuados a la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto.

Que, mediante Memorándum N.º 0100-2025-OGPP/MDL, de fecha 31 de marzo de 2025, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto hace suyo lo manifestado por la Oficina de Planeamiento y Modernización en todos sus extremos, emitiendo opinión favorable y viable al proyecto del "Plan de Desarrollo de las Personas PDP – 2025 de la Municipalidad Distrital de Lurín", derivando todos los actuados a la Oficina General de Asesoría Jurídica, a fin de que emita opinión legal correspondiente.

Que, mediante Informe Legal N.º 151-2025-OGAJ/MDL, de fecha 31 de marzo de 2025, la Oficina General de Asesoría Jurídica emite opinión legal favorable a la aprobación del proyecto de proyecto del "Plan de Desarrollo de las Personas PDP – 2025 de la Municipalidad Distrital de Lurín"; toda vez que, se enmarca en lo previsto por la ley de la materia; recomendando que dicha aprobación se realice mediante Resolución del Titular de la Entidad, precisando que tal definición recae sobre el Gerente Municipal conforme al numeral 5.2.7) de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas".

EN ESTE CONTEXTO, ESTANDO A LOS CONSIDERANDOS PRECEDENTES Y DE CONFORMIDAD A LO DISPUESTO MEDIANTE EL SUB NUMERAL 5.2.7) Y EL SUB NUMERAL 6.4.1.4.) DE LA DIRECTIVA "NORMA PARA LA GESTIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS", APROBADA POR RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA N.º 141-2016- SERVIR-PE;

SE RESUELVE:



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURÍN

GERENCIA MUNICIPAL

ARTÍCULO PRIMERO. – APROBAR, el "Plan de Desarrollo de las Personas PDP – 2025 de la Municipalidad Distrital de Lurín"; cuyos anexos forman parte de la presente resolución.

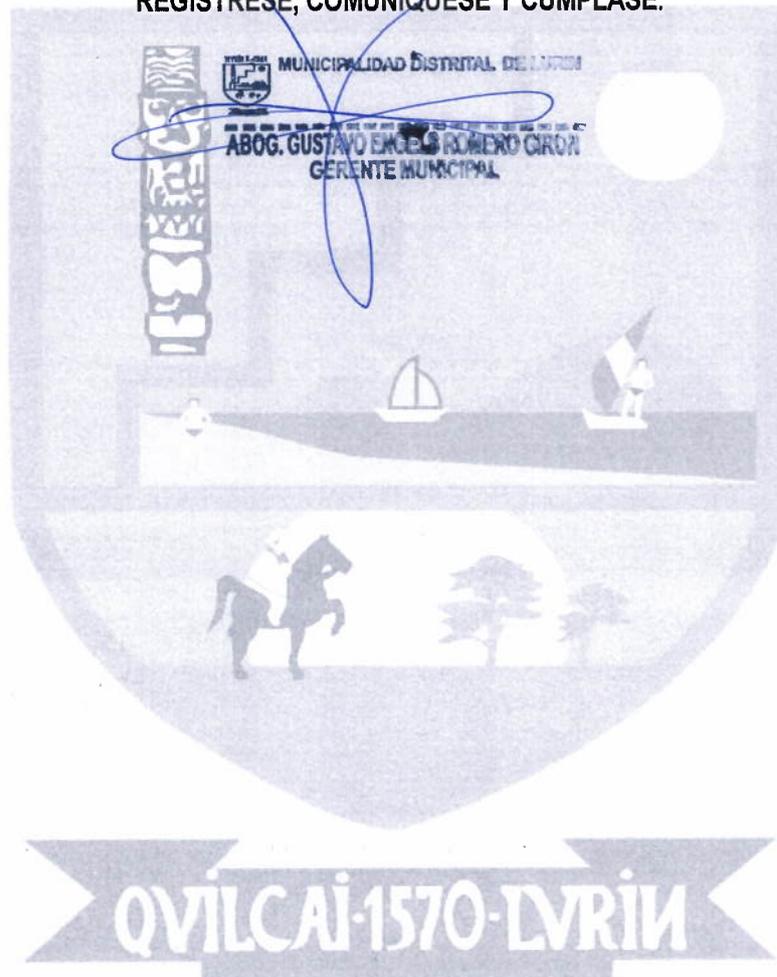
ARTÍCULO SEGUNDO. – ENCARGAR, a la Oficina General de Administración, a través de la Oficina de Gestión de Talento Humano, el fiel cumplimiento del PDP – 2025, aprobado en el artículo primero de la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO. – DISPONER, a la Oficina de Gestión de Talento Humano, la remisión del PDP – 2025, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, dentro del plazo establecido.

ARTÍCULO CUARTO. – DEJAR SIN EFECTO, cualquier otra disposición que se oponga a la presente resolución.

ARTÍCULO QUINTO. - ENCOMENDAR, a la Oficina de Tecnologías de la Información y Sistemas, la publicación de la presente resolución, en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de Lurín.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURÍN

OFICINA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
"Decenio de la Igualdad de Oportunidad para Mujeres y Hombres (2018-2027)"
"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP – 2025



HVRIN ICHSMA



QVILCAI-1570-LVRIN

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURÍN

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Oficina de Gestión de Talento Humano	Oficina General de Administración y Finanzas Oficina General de Planeamiento y Presupuesto Oficina de Planeamiento y Modernización Oficina General de Asesoría Jurídica	Gerencia Municipal



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURÍN

OFICINA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
"Decenio de la Igualdad de Oportunidad para Mujeres y Hombres (2018-2027)"
"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

ÍNDICE

I.	PRESENTACIÓN.....	03
II.	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES (OEI).....	04
III.	MISIÓN.....	04
IV.	ESTRUCTURA ORGÁNICA.....	04
V.	NÚMERO DE SERVIDORES/AS CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD.....	06
VI.	RESULTADOS DE DIAGNÓSTICOS DE NECESIDADES (DNC) 2025.....	06
VII.	FUENTE DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE LA CAPACITACIÓN.....	06
VIII.	MATRIZ PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2025.....	06





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURÍN

OFICINA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
"Decenio de la Igualdad de Oportunidad para Mujeres y Hombres (2018-2027)"
"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURÍN

I. PRESENTACIÓN

Las municipalidades constituyen los niveles de gobierno con mayor proximidad a la población, desempeñándose como actores clave en la provisión de servicios que impactan directamente a la ciudadanía. Además, juegan un rol fundamental en la formulación de políticas públicas y en la planificación estratégica para el desarrollo local.

La Municipalidad Distrital de Lurín es una entidad pública con plena autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Como gobierno local, representa a la población de su jurisdicción, promoviendo una adecuada prestación de los servicios públicos locales y fomentando el desarrollo integral, sostenible y armonioso de su territorio. Dicha entidad está sujeta a las leyes y normativas que regulan las actividades y el funcionamiento del sector público.

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2025 de la Municipalidad Distrital de Lurín, ha sido diseñado en concordancia con los Objetivos Estratégicos Institucionales y en alineación con las actividades previstas por la unidad organizacional de la entidad. También ha considerado las principales brechas identificadas por los órganos rectores de las Políticas Nacionales y los Sistemas Administrativos. Para su formulación, se han seguido los lineamientos establecidos en la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", aprobada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) mediante la Resolución Presidencial Ejecutiva N.º 141-2016-SERVIR-PE, así como los modelos de PDP y otros instrumentos pertinentes para gobiernos locales.

En esta fase de planificación del proceso de capacitación, se han llevado a cabo las siguientes acciones: i) conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, ii) sensibilización sobre la relevancia de la capacitación, iii) desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y iv) elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas.

El objetivo del PDP 2025 es fortalecer las competencias, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que optimicen el desempeño de los servidores públicos, contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales y mejorando la calidad de los servicios públicos ofrecidos a la ciudadanía.

En este contexto, la estrategia de capacitación está alineada con los objetivos estratégicos de la entidad, dado que, a partir del análisis situacional, se busca que el conocimiento y las habilidades adquiridas a través de la capacitación propicien el mejoramiento esperado y los resultados deseados. La estrategia abarca temáticas clave como: inversión pública, presupuesto público, abastecimiento, gestión de recursos humanos, medio ambiente, defensa, seguridad ciudadana, integridad y transformación digital.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURÍN

OFICINA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidad para Mujeres y Hombres (2018-2027)"
"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

Estas a su vez se enmarcan en las materias de la competencia del municipio, tales como:

1. Gestión de riesgo de desastres
2. Presupuesto público
3. Gestión integral de residuos sólidos
4. Implementación de planes de seguridad ciudadana
5. Servicios sociales locales con respecto a la protección social

En este contexto, el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2025 se constituye como un instrumento estratégico que permite a la Municipalidad Distrital de Lurín para fortalecer el proceso de formación continua, promoviendo el desarrollo de competencias y habilidades en su personal. Este enfoque contribuirá directamente a la optimización de la calidad en la prestación de los servicios públicos municipales.

II. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES (OEI)

1. OEI.01: Disminuir la inseguridad ciudadana en el distrito
2. OEI.02: Mejorar las condiciones de salud en el distrito
3. OEI.03: Mejorar los servicios de protección social en el distrito
4. OEI.04: Contribuir el mejoramiento del servicio educativo, cultural y deportivo en el distrito
5. OEI.05: Mejorar la gestión ambiental en el distrito
6. OEI.06: Promover el desarrollo territorial ordenado y sostenible en el distrito
7. OEI.07: Mejorar el servicio de transporte en el distrito
8. OEI.08 Reducir la vulnerabilidad de la población y sus medios de vida ante el riesgo de desastres existentes de origen natural, socio natural o antrópico en el distrito
9. OEI.09: Promover el desarrollo de las actividades económicas en el distrito
10. OEI.10: Fortalecer la eficiencia en la Gestión Institucional

III. MISIÓN

Contribuir al fortalecimiento institucional de la Municipalidad Distrital de Lurín, mediante una gestión estratégica eficaz, que promueva el desarrollo de capacidades del personal, el bienestar integral de los servidores públicos y el cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025–2030, garantizando una administración pública eficiente, humana y orientada a resultados de alto impacto para la ciudadanía.

IV. ESTRUCTURA ORGÁNICA

1. Alta Dirección
 - a. Concejo Municipal
 - b. Alcaldía
 - c. Gerencia Municipal



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURÍN

OFICINA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidad para Mujeres y Hombres (2018-2027)"
"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

2. Órganos consultivos
 - a. Consejo de Coordinación Local Distrital
 - b. Junta de Delegados Vecinales Comunales
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
 - II. Oficina de Planeamiento y Modernización
6. Órganos de Apoyo
 - a. Oficina General de Atención al Ciudadano y Municipal
 - I. Oficina de Atención al Ciudadano, Gestión Documental y Archivo
 - b. Oficina General de Administración y Finanzas
 - I. Oficina de Gestión de Talento Humano
 - II. Oficina de Abastecimiento y Servicios Generales
 - III. Oficina de Tecnologías de la Información y Sistemas
 - IV. Oficina de Contabilidad
 - V. Oficina de Tesorería
 - VI. Oficina de Control Patrimonial
7. Órganos de Línea
 - a. Gerencia de Desarrollo Humano y Participación Ciudadana
 - I. Subgerencia de Educación, Juventud y Deporte
 - II. Subgerencia de Salud y Sanidad
 - III. Subgerencia de Programas Sociales
 - IV. Subgerencia de la Defensoría Municipal del Niño, Adolescente, y la Mujer
 - b. Gerencia de Administración Tributaria
 - I. Subgerencia de Registro, Recaudación y Orientación al Contribuyente
 - II. Subgerencia de Ejecutoria Coactiva
 - c. Gerencia de Desarrollo Urbano
 - I. Subgerencia de Obras Públicas
 - II. Subgerencia de Obras Privadas, Catastro y Habilitaciones Urbanas
 - d. Gerencia de Desarrollo Económico
 - I. Subgerencia de Comercialización y Promoción Empresarial
 - II. Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastres
 - III. Subgerencia de Turismo y Cultura
 - e. Gerencia de Servicios a la Ciudad y Gestión Ambiental
 - I. Subgerencia de Limpieza Pública



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURÍN

OFICINA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
"Decenio de la Igualdad de Oportunidad para Mujeres y Hombres (2018-2027)"
"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

- II. Subgerencia de Ornato, Parques y Jardines
- f. Gerencia de Seguridad Ciudadana
 - I. Subgerencia de Serenazgo
- g. Gerencia de Fiscalización
 - I. Subgerencia de Fiscalización Administrativa
 - II. Subgerencia de Fiscalización Tributaria
 - III. Subgerencia de Transporte y Seguridad Vial

V. NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD

D.L. N.º 276	D.L. N.º 728	D.L. N.º 1057	Total de Servidores
36	42	545	623

VI. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICOS DE NECESIDADES (DNC) 2025

6.1. Ver Anexo N.º 01.

VII. FUENTE DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE LA CAPACITACIÓN

La disponibilidad presupuestaria para la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2025, no irrogará gasto alguno que afecte el presupuesto institucional de la Municipalidad Distrital de Lurín.

VIII. MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2025

8.1. Ver Anexo N.º 02.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURIN

RESULTADOS DE DIAGNÓSTICOS DE NECESIDADES (DINOS) 2005 - AÑO N.º 01

N.º	PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS DEL AREA QUE CORRESPONDE A LA CAPACITACION	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCION DE LA ACCION DE CAPACITACION	3. BENEFICIO DE LA ACCION DE CAPACITACION	4. NIVEL DE REACCION Y APLICACION	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACION	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACION	7. FROHESTA DE TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	8. PROBABILIDAD DE OBTENER LA CAPACITACION	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACION	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACION ASOCIADO AL NIVEL DE EVALUACION	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCION DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE PUNTO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA			ORIENTACION DEL PUBLICO RECTOR A FIN DE DETERMINAR LAS BARRERAS DE LA CAPACITACION
																COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL	
1	Gestión inadecuada de cobros de contribuciones que afecta la calidad, el costo y el tiempo de los proyectos.	Mejor por diseño y costo de vida de los bienes, servicios y obras	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer los principales aspectos del ciclo de contribuciones para la gestión adecuada de recursos en proyectos. Conocer la organización, funciones y las prioridades del MDS en el marco de la Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social y el logro de metas para la aspiración a la inclusión social así como identificar los Programas Nacionales dirigidos a las poblaciones en situación de riesgo y vulnerabilidad.	3	CURSO	C2	3	2	2	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en áreas de abastecimiento y/o áreas que gestionan contribuciones con el Estado.
2	Inadecuada gestión de los Programas Nacionales de Desarrollo e Inclusión Social en situación de riesgo y vulnerabilidad.	Gestión para el Desarrollo e Inclusión Social	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer la organización, funciones y las prioridades del MDS en el marco de la Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social y el logro de metas para la aspiración a la inclusión social así como identificar los Programas Nacionales dirigidos a las poblaciones en situación de riesgo y vulnerabilidad.	35	CURSO	C2	3	2	2	5	POLITICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en áreas de desarrollo social o las que logran sus votos.
3	Limitada gestión prospectiva y operativa de riesgo de desastres, que implica un alto costo de vida de las empresas, para responder a las situaciones de riesgo y un incremento de los impactos de los desastres, afectando el patrimonio y la calidad intrínseca y la salud de la población.	La Gestión del Riesgo de Desastres. Aspectos básicos.	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer las definiciones, conceptos y la normativa aplicable a la Gestión del Riesgo de Desastres, así como describir y identificar los componentes y procesos que establecen la Política Nacional de Gestión de Riesgo de Desastres.	17	CURSO	C2	3	2	1	6	POLITICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0	Servidores civiles que describen funciones en áreas de gestión de riesgo de desastre.
4	Limitaciones en la formulación y ejecución del Plan de Manejo de Riesgos Sólidos a nivel municipal, lo que conlleva a una gestión inadecuada de los residuos sólidos, contaminación ambiental y problemas de salud pública.	Elaboración e implementación del Plan de Manejo de Riesgos Sólidos (municipales)	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer la formación y ejecución de Planes en materia de residuos sólidos municipales de acuerdo con los lineamientos vigentes.	3	TALLER	C2	3	3	2	8	POLITICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	0	Servidores civiles que describen funciones en áreas de gestión ambiental, servicios para las personas con discapacidad, las voces de municipalidades distritales.
5	Falta de estrategias efectivas para la gestión sostenible de los recursos de agua potable y la acción a agua potable y la falta de sistemas eficientes de saneamiento.	Gestión sostenible del agua	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer estrategias y acciones para la gestión sostenible del servicio de agua potable y la mejora de la calidad y la adecuación en su prestación.	37	CURSO	C2	3	3	3	9	POLITICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	0	Servidores civiles que describen funciones en áreas de gestión de servicios de agua y saneamiento, o las que logran sus votos.
6	Inadecuada articulación entre las estrategias y los actores involucrados en la gestión de los recursos hídricos y la falta de coordinación entre las instancias de saneamiento.	Desarrollo e inclusión social	ALTO	REACCION	Conocer las estrategias en favor del manejo adecuado para la inclusión social, el cierre de brechas y la lucha contra la pobreza en el país.	34	CONFERENCIA	C2	3	0	2	6	POLITICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en áreas de desarrollo social o las que logran sus votos.
7	Implementación inadecuada de las normativas y los lineamientos vigentes en el proceso de planificación urbana y territorial, que perpetúa efectos de desigualdad en la calidad de vida de la población y el ordenamiento territorial.	Política de Planificación Urbana y Territorial con enfoque de inclusión y participación comunitaria y metodológica.	ALTO	REACCION	Conocer los normativos y los aspectos de la planificación urbana y territorial, de acuerdo a los lineamientos vigentes.	3	CONFERENCIA	C2	3	0	2	5	POLITICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en áreas de desarrollo urbano y territorial o las que logran sus votos.
8	Limitada implementación de los planes de gestión y ejecución de los procesos de capacitación, que perpetúa la inadecuación de la calidad de servicio público y el logro de los objetivos institucionales.	Ejecución y evaluación del Plan de Gestión de Recursos 2005	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer los lineamientos de ejecución y evaluación del Plan de Gestión de Recursos 2005 para el cierre de brechas de los conocimientos de los servidores civiles.	1	TALLER	E	3	3	2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en áreas de desarrollo humano, o las que logran sus votos.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURIN



RESULTADOS DE DIAGNÓSTICOS DE NECESIDADES (DNG) 2025 - ANEXO N° 01

N°	1. PROBLEMA QUE DEBE SER CUMPLIDO DE METAS DEL AREA QUE ESTEN ASOCIADO A CAPACITACION	2. PROPIETA DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACION	4. NIVEL DE EVALUACION PROPUETO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACION	6. CANTIDAD TOTAL DE POBLER BENEFICIARIOS DE CAPACITACION	7. FRECUENCIA DE ACCION DE CAPACITACION	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACION	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACION	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACION ADOADO AL EVALUACION	11. VALOR PRIMARIO DEL TIPO DE FUNCION DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE PUNDO DE PERTINENCIA	13. LEJE TEMATICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO DIRECTO	17. COSTO INDIRECTO	18. COSTO TOTAL DE LA	19. OBSERVACION DEL PBLICO OBJETIVO Y/O COMENTARIOS DEL RECTOR A FIN DE DETERMINAR LOS BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACION
9	Dificultad en el seguimiento y evaluación de políticas y planes dentro del marco del SIMPLAN, que impide la gestión de servicios que brinda al municipio a la ciudadanía.	Seguimiento y Evaluación de Políticas y Planes	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Reconocer la importancia del proceso de seguimiento y evaluación de políticas y planes, como parte del Ciclo de Planificación estratégica para la mejora de los servicios que el municipio brinda a la ciudadanía.	3	CURSO	E	3	2	2	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en áreas de planeamiento estratégico o las que hagan sus veces
10	Falta de habilidades directivas dentro de la entidad que limitan una gestión adecuada del tiempo de desarrollo y la calidad del equipo de trabajo.	Habilidades directivas para la gestión del talento humano	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer e interiorizar habilidades directivas con el fin de mejorar el desempeño y la gestión interna de la entidad.	55	TALLER	E	3	3	2	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	3	0	0	0	Servidores civiles que desempeñan cargos directivos o mandos medios de cualquier órgano o unidad organizativa de la entidad
11	Escasa de capacidad operativa en el ejercicio de la función pública, que impide la prestación de servicios de calidad a la ciudadanía, lo que afecta la confianza de los ciudadanos en el municipio y el uso adecuado de los recursos públicos.	Ejercicio de capacidad operativa en el ejercicio de la función pública, que impide la prestación de servicios de calidad a la ciudadanía, lo que afecta la confianza de los ciudadanos en el municipio y el uso adecuado de los recursos públicos.	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS)	Comprender el papel del enfoque de integridad en el ejercicio de la función pública, con la finalidad de contribuir en el desarrollo de los servicios públicos, y aplicar los principios éticos y prácticas anticorrupción, fortaleciendo la confianza ciudadana en las entidades del Estado.	11	CURSO	E	3	1	1	5	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	0	0	0	Servidores civiles en general
12	Ausencia de buenas prácticas de gobierno digital que impide la modernización de los servicios públicos y afecta la eficiencia de la gestión administrativa, limitando el proceso de transformación digital y la mejora de la ciudadanía digital.	Modernización de los servicios públicos a través de la ciudadanía digital	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS)	Reconocer los conceptos de ciudadanía digital y su aplicación en la normativa vigente, con la finalidad de fomentar la aplicación de buenas prácticas a nivel municipal, en el marco del proceso de transformación digital.	25	CURSO	E	3	1		4	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0	0	0	Servidores civiles en general
13	Reducción de la capacidad operativa de las entidades, lo que limita la modernización de los servicios públicos, lo que afecta la calidad de los bienes, servicios y regulaciones que ofrece el municipio, en el marco de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.	Modernización de los servicios públicos locales	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (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.	25	CURSO	E	3	1		4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0	Servidores civiles en general
14	Limitaciones en la gestión de los recursos humanos y financieros del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que resulta en procesos administrativos ineficientes, afectando la calidad y eficiencia de los servicios públicos locales.	Importancia del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos	ALTO	REACCION	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.	3	CONFERENCIA	E	3	0	1	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en materia de recursos humanos, o las que hagan sus veces
15	Proceso de implementación del Presupuesto por Resultados (PPR) a nivel municipal, que no contempla una asignación adecuada de recursos, afectando el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos.	Proceso presupuestario a nivel municipal, que no contempla una asignación adecuada de recursos, afectando el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos.	ALTO	REACCION	Conocer las herramientas de Presupuesto por Resultados (PPR) y su relación con el ciclo presupuestario, para una adecuada gestión y el cumplimiento de metas de los Programas Presupuestales a nivel municipal.	3	CONFERENCIA	E	3	0		3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en materia de presupuesto público.





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURIN

RESULTADOS DE DIAGNÓSTICOS DE NECESIDADES (DMG 2005 - ANEXO N° 01)

N°	1. PROBLEMA DE CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA QUE ESTAN ASOCIADOS A CAPACITACION	2. PROYECTA DE NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	3. NIVEL DE LA CAPACITACION	4. NIVEL DE EVALUACION PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACION				6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACION	7. PROYECTA DE TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACION	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACION	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACION ASOCIADO AL ANEJO DE EVALUACION	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCION DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE PUNAJE DE PERTINENCIA	13. EFETIVITICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA			ORIENTACION DEL PUBLICO RECTOR, A FIN DE DETERMINAR LOS BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACION
					De Aprendizaje (¿Que conocimientos y/o habilidades quiere que su equipo adquiere durante la capacitación?)	De Desempeño (¿Que se espera que su equipo logre a demuestro luego de la capacitación, para que resuelva un problema respecto al problema identificado?)	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO											COSTO TOTAL			
16	Limitada estrategia de prevención y atención del hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas, que podría generar violencia y discriminación, afectando el bienestar de los empleados, la equidad de género y el clima organizacional en las instituciones del Estado.	Atención, prevención, y desarrollo del Hostigamiento Sexual Laboral.	ALTO	REACCION	Comprender los instrumentos generales de prevención y seguridad laboral en las entidades públicas, de acuerdo a los instrumentos vigentes.	Implementar estrategias para promover el ambiente laboral seguro, digno y libre de violencia, teniendo en cuenta las pautas y lineamientos normativos vigentes.	36	CONFERENCIA	E	3	0	0	0	0	3		VIRTUAL	2	0	0	0	Servidores civiles en general.
17	Alumna formacion, con el fin de mejorar el cumplimiento del Plan de Desarrollo Local Concedido en el marco del SIMPLAN, que lleva a una planificación calibrante, falta de coordinación entre actores locales, y escasa atención de las propuestas conexas de las gobiernos locales.	Formación, Seguimiento y Evaluación del Plan de Desarrollo Local Concedido.	ALTO	REACCION	Comprender las bases de formulación, seguimiento y evaluación del Plan de Desarrollo Local Concedido en el marco del SIMPLAN, para contribuir al desarrollo local.	Realiza la formulación, seguimiento y evaluación del Plan de Desarrollo Local Concedido en el marco del SIMPLAN, para contribuir al desarrollo local.	3	CONFERENCIA	E	3	0	0	0	0	3		VIRTUAL	3	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en áreas de planeamiento estratégico o las que hagan sus veces.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURIN

MATRIZ DEL POP 2025 - ANEXO N.º 02

Nº	1. ORGANISMO ORGANICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACION	6. NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	7. TIPO DE CAPACITACION	8. TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACION	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	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	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Valor por dinero y ciclo de vida de los bienes, servicios y obras	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCION 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	35	POLITICAS SECTORIALES	Gestión para el Desarrollo e Inclusión Social	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0
3	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	17	POLITICAS SECTORIALES	La Gestión del Riesgo de Desastres: Aspectos Básicos	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0
4	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	POLITICAS SECTORIALES	Elaboración e implementación del Plan de Manejo de Residuos Sólidos (municipalidades distritales)	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	0	0
5	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	37	POLITICAS SECTORIALES	Gestión sostenible del agua	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	0	0
6	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	34	POLITICAS SECTORIALES	Desarrollo e inclusión social	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCION	VIRTUAL	2	0	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	POLITICAS SECTORIALES	Políticas de Planificación Urbana y Territorial: aspectos conceptuales y aplicación metodológica	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCION	VIRTUAL	3	0	0
8	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025	Formación Laboral	TALLER	E	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	2	0	0
9	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Seguimiento y Evaluación de Políticas y Planes	Formación Laboral	CURSO	E	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0	0
10	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	55	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Habilidades directivas para la gestión del talento humano	Formación Laboral	TALLER	E	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	3	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	11	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	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	0	0
12	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	25	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	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
13	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	25	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Modernización de la gestión pública en gobiernos locales	Formación Laboral	CURSO	E	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
14	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Importancia del Servicio Civil: El ABC del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCION	PRESENCIAL	2	0	0





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURÍN

MATRIZ DEL PDP 2025 - ANEXO N.º 02

NOMBRE DE LA ENTIDAD: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURÍN
RUC DE LA ENTIDAD: 20131376767

N.º	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
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	3	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	REACCION	VIRTUAL	2	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	36	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Atención, prevención, investigación y denuncia del Hostigamiento Sexual Laboral	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCION	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	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Formulación, Seguimiento y Evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCION	VIRTUAL	3	0	0

