



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0102-2025-MPSM/GM

San Miguel, 28 de marzo de 2025

VISTO:

El Informe N° 159-2025-MPSM/OGAF/ORH, Informe N° 236-2025-MPSM/OGPP, Informe Legal N° 72-2025-MPSM/OGAJ, Memorandum N° 0386-2025-MPSM/GM y el Informe N° 236-2025-MPSM/OGPP

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por la Ley N° 30305, Ley de Reforma Constitucional, establece que las Municipalidades son órganos de gobierno local con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de sus competencia, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, en tanto dicha autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, el artículo VIII, del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades establece que los gobiernos locales están sujetos a las leyes y disposiciones que de manera general y de conformidad con la Constitución regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público; así como las normas técnicas referidas a los servicios y bienes públicos a los sistemas administrativos del Estado que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio;

Que, el numeral 1) del artículo 46° de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, señala como uno de los sistemas administrativos que rige el funcionamiento del Estado al de Gestión de Recursos Humanos, sistema que está regulado por la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057, por su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM - y sus modificatorias - y el Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos - Decreto Legislativo N° 1023;

Que, el Capítulo II del Título III de la acotada Ley N° 30057, regula la gestión de la capacitación estableciendo a través del artículo 10 que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño, siendo una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

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

Que, el artículo 9 del 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), la cual tiene por finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, mejorando así el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;





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

Que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 029-2024-SERVIR-PE, se aprueban las materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del Servicio Civil, correspondientes al ciclo 2024-2026. Esta disposición identifica seis materias de capacitación prioritarias que buscan fortalecer los conocimientos y capacidades de todos los servidores civiles del país. Las materias aprobadas son las siguientes: modernización de la gestión pública, gestión de recursos humanos, planeamiento estratégico, presupuesto público, gobierno y transformación digital, e integridad;

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;

Que, mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 085-2025-MPSM/GM de fecha 17 de febrero de 2025, se designa a los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de la Municipalidad Provincial de San Miguel, por un periodo de tres (03) años; 2025 – 2027

Que, a través del Acta N° 001-2025 Municipalidad Provincial de San Miguel-CPC de Validación del PDP-2025 de fecha 07 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 2025; (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 a fin de determinar si se ajustan a las necesidades identificadas en el DNC; y (iv) se ha revisado la disponibilidad presupuestal para atender a las capacitaciones incluidas en el PDP 2024.

Que, la Oficina de Recursos Humanos, a través del Informe N° 159-2025-MPSM/OGAF/ORH de fecha 10 de marzo de 2025, concluye que i) el PDP 2025 tiene como finalidad garantizar el cierre de brechas de competencias y capacidades identificadas en los servidores civiles y de esta manera contribuir al logro de los objetivos institucionales de la Municipalidad, ii) se han realizado las acciones correspondientes para la elaboración del PDP de la Municipalidad Provincial de San Miguel en cumplimiento con la normativa; y iii) que el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 contiene 20 acciones de capacitación a ser ejecutadas durante el presente año, todas a costo cero a realizarse con el apoyo de la Escuela Nacional de Administración Pública-ENAP de SERVIR y otros entes rectores, a través de la coordinación de la GDCRSC-SERVIR.

Que, mediante Informe N° 235-2025-MPSM/OGPP de fecha 26 de marzo de 2025 el Jefe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto emite opinión favorable sobre el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la Municipalidad Provincial de San Miguel y concluye que se cuenta con disponibilidad presupuestal para el PDP-2025.

Que, mediante Informe Legal N° 72-2025-MPSM/OGAJ de fecha 27 de marzo de 2025 el Asesor Legal de la Oficina General de Asesoría Jurídica, remite informe legal y recomienda aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la Municipalidad Provincial de San Miguel.





Que, mediante Memorándum N° 0386-2025-MPSM/GM de fecha 27 de marzo de 2025 se solicita certificación presupuestal, cuyo monto asciende a la suma de S/. 25, 000.00 (Veinticinco mil con 00/100 soles).

Que, mediante Informe N° 236-2025-MPSM/OGPP de fecha 27 de marzo de 2025 el Jefe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto remite certificación presupuestal, cuyo monto asciende a la suma de S/. 25,000.00 (Veinticinco mil con 00/100 soles), teniendo la certificación de crédito presupuestario N° 00000000470.

Por las consideraciones antes expuestas, y con las atribuciones delegadas mediante Resolución de Alcaldía N° 009-2025-MPSM/A, de fecha 20 de enero de 2025 y Resolución de Alcaldía N° 007-2025-MPSM/A, de fecha 10 de enero del 2025;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2025, de la Municipalidad Provincial de San Miguel; elaborado por la Oficina 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 Recursos Humanos la ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025 aprobado en el artículo primero de la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO.- Disponer que la Oficina de Recursos Humanos, presente a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR a través del correo pdp@servir.gob.pe, el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 aprobado, dentro del plazo de ley.

ARTÍCULO CUARTO.- ENCARGAR a la Oficina de Tecnología de la Información la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional de la Municipalidad Provincial de San Miguel (<https://www.muni-sanmiguel.gob.pe>).

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SAN MIGUEL
C.P.C. Krishnam G. Saenz Vásquez
Gerente Municipal (e)



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025

2

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SAN MIGUEL

I. Presentación:

Las municipalidades son las instancias de gobierno que mayor cercanía presenta con la población. Se constituyen como actores clave en la prestación de servicios que impactan de manera directa en la ciudadanía, así como en la articulación de políticas públicas y en la planificación estratégica del desarrollo de la localidad.

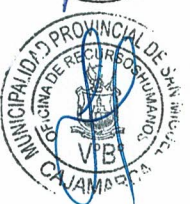
La Municipalidad Provincial de San Miguel es una entidad pública con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, que como gobierno local representa a la población de su jurisdicción y promueve una adecuada prestación de servicios públicos locales, así como el desarrollo 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 Provincial de San Miguel 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.

- 1 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.

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 Provincial de San Miguel el fortalecimiento del proceso de capacitación y, consecuentemente, promover el desarrollo de conocimientos y competencias en sus servidores, lo que impactará en la provisión de los servicios públicos municipales.

II. Objetivos estratégicos institucionales:

La Municipalidad Provincial de San Miguel, cuenta con 12 Objetivos Estratégicos Institucionales 2023-2026, los cuales han sido definidos en concordancia con sus funciones sustantivas y administrativas internas de la institución, entre ellos:

OEI. 01 Contribuir con la Calidad de los Servicios de Salud en la Provincia de San Miguel.

OEI. 02 Contribuir con la Calidad de los Servicios Educativos en la Provincia de San Miguel.

OEI. 03 Mejorar las Condiciones de Habitabilidad en la provincia de San Miguel.

OEI. 04 Promover el Desarrollo Humano y Hábitos Saludables en la Provincia de San Miguel.

OEI. 05 Promover la Competitividad Económica en la Provincia de San Miguel.

OEI. 06 Promover el Desarrollo Urbano Territorial Ordenado y Sostenible en la Provincia de San Miguel.

OEI. 07 Promover la Gestión Ambiental en Provincia de San Miguel

OEI. 08 Mejorar el Servicio de Transporte y Tránsito en la Provincia de San Miguel

OEI. 09 Reducir la Inseguridad Ciudadana en la Provincia de San Miguel.

OEI. 10 Incrementar la Oferta Turística con Enfoque Cultural en la Provincia de San Miguel.



OEI. 11 Promover la gestión de riesgos de desastres en la Provincia de San Miguel.

OEI. 12 Fortalecer la gestión institucional

III. Misión:

La Municipalidad Provincial de San Miguel, en función de la ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, establece la misión institucional, la razón de ser de la entidad que es la siguiente:

"Promover el desarrollo integral y sostenible de la población de la Provincia de San Miguel, de manera transparente, eficiente, participativa, moderna e inclusiva."

IV. Estructura orgánica:

La Municipalidad Provincial de San Miguel, mediante ordenanza municipal Xxxxxx, aprobó su Reglamento de Organizaciones y Funciones y su organigrama estando establecido de la siguiente manera:

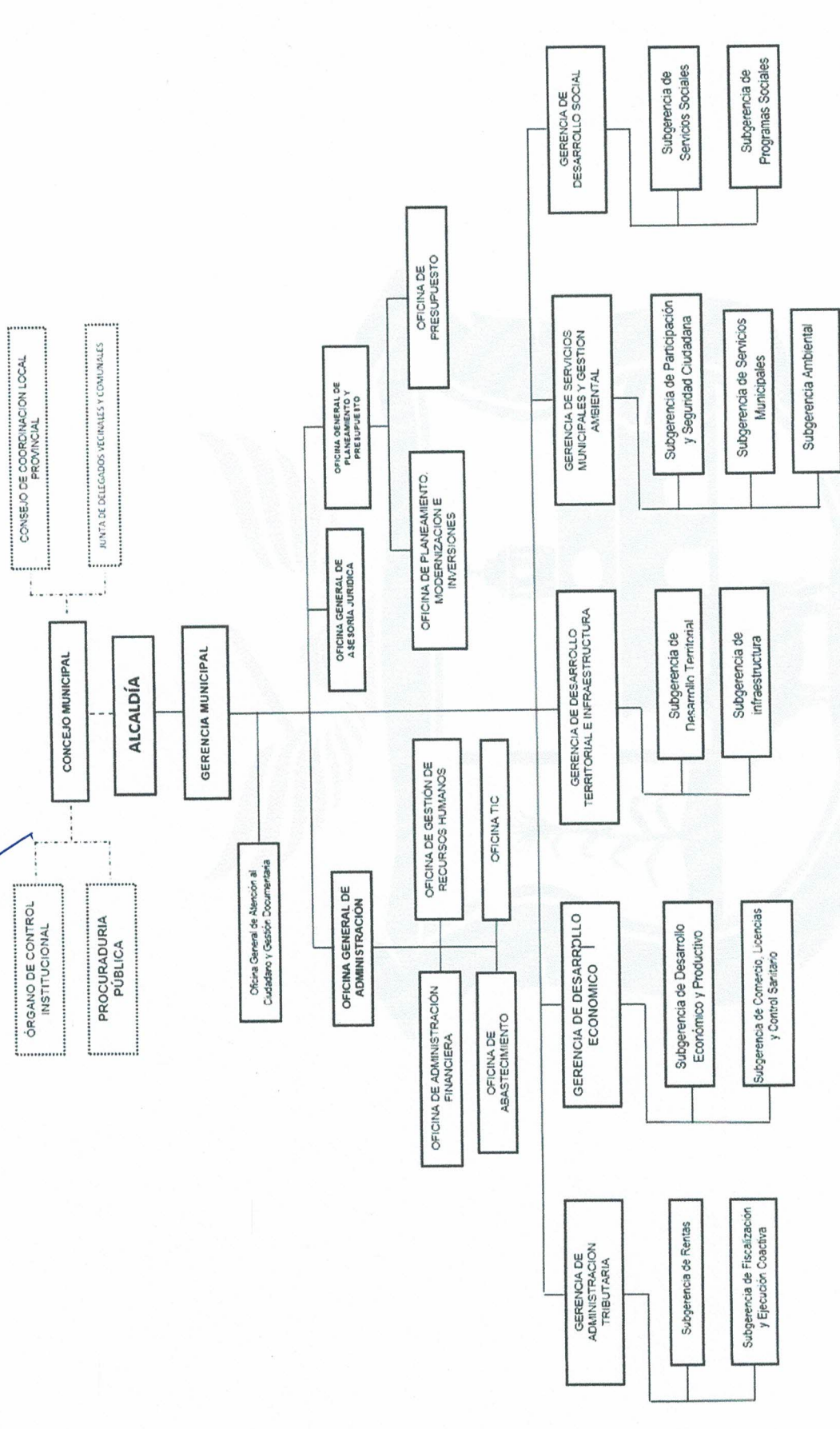
- 
- 
- 
- 01 Órganos de la Alta Dirección
 - 01.1. Concejo Municipal
 - 01.2. Alcaldía
 - 01.3. Gerencia Municipal
 - 02 Órgano de Control Institucional
 - a. Órgano de Control Institucional
 - 03 Órgano de Defensa Jurídica
 - a. Procuraduría Pública
 - 04 Órganos Consultivos
 - 02.1. Consejo de Coordinación Local Provincial
 - 02.2. Junta de Delegados Vecinales Comunes
 - 05 Administración interna: Órganos de Asesoramiento
 - 02.3. Oficina General de Asesoría Jurídica
 - 02.4. Oficina General de Planeamiento y Presupuesto
 - 02.4.1. Oficina de Planeamiento, Modernización e Inversiones
 - 02.4.2. Oficina de Presupuesto
 - 06 Administración interna: Órganos de Apoyo
 - a. Oficina General de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria
 - b. Oficina General de Administración
 - i. Oficina de Administración Financiera
 - ii. Oficina de Recursos Humanos.

- iii. Oficina de Abastecimiento.
- iv. Oficina de Tecnologías de Información.

07 Órganos de Línea

- a. Gerencia de Administración Tributaria
 - i. Subgerencia de Rentas
 - ii. Subgerencia de Fiscalización y Ejecución Coactiva
- b. Gerencia de Desarrollo Económico
 - i. Subgerencia de Desarrollo Económico y Productivo
 - ii. Subgerencia de Comercio, Licencias y Control Sanitario
- c. Gerencia de Desarrollo Territorial e Infraestructura
 - i. Subgerencia de Desarrollo Territorial
 - ii. Subgerencia de Infraestructura
- d. Gerencia de Servicios Municipales y Gestión Ambiental
 - i. Subgerencia de Participación y Seguridad Ciudadana
 - ii. Subgerencia de Servicios Municipales
 - iii. Subgerencia Ambiental
- e. Gerencia de Desarrollo Social
 - i. Subgerencia de Servicios Sociales
 - ii. Subgerencia de Programas Sociales





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

Por régimen laboral:

D. Leg. N° 276	D. Leg. N° 728	D. Leg. N° 1057	D. Leg. 30057	Total de servidores
35	23	31	2	91

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



1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA 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	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desarrollo ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1 Limitado conocimiento en el análisis de datos, procesamiento de información. Demora en la realización de los cálculos en la diferentes áreas de la Municipalidad Provincial de San Miguel	OFFICE MICROSOFT EXCEL 365 - BÁSICO, INTERMEDIO Y AVANZADO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Elaborar, editar, hojas de cálculo, Tablas Dinámicas. Gráficos, utilizar funciones y otras herramientas que usó el Office Excel 365	Procesamiento y autorización de datos, que permitan obtener información significativa en cumplimiento de los Objetivos del área.	28	CURSO	C1	5	PROGRAMAS APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	3	S./10000	0	S./10000
2 Limitados conocimientos en la elaboración de informes y paneles interactivos, con el fin de proponer medidas más eficientes	POWER BI - BÁSICO - INTERMEDIO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer las funciones y utilidad de los servicios de POWER BI	Elaboración de Informes y paneles, utilizando visualizaciones interactivas.	30	CURSO	C1	5	PROGRAMAS APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	3	S./10000	0	S./10000





1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA QUE ESTAN ASOCIADOS A CAPACITACION	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACION	4. NIVEL DE EVALUACION PROPUESTO	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACION	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACION	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. LINEA TEMÁTICA	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
3	Se identifica bajo nivel de análisis técnico y estructural en la redacción de documentos dificultando la respuesta y demanda en la entrega de información solicitada	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS)	Dotar de conocimientos al personal respecto a la estructura de la documentación oficial, a fin de minimizar errores de redacción.	Elaboración de documentación oficial o de respuesta.	33	CURSO	C1	4	GENERALES	VIRTUAL	3	S/.4000	0	S/.5000
4	Gestión ineficiente del ciclo de contrataciones, que afecta la calidad, el costo y el tiempo de los proyectos.	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer los principales aspectos del ciclo de contrataciones para la gestión eficiente de recursos en proyectos.	Elaborar requerimientos para la contratación de bienes y servicios de manera eficiente y competitiva, de acuerdo a los lineamientos normativos vigentes.	4	CURSO	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0	0



1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA QUE ESTEN ASOCIADOS A CAPACITACION	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACION	4. NIVEL DE EVALUACION PROPUESTO	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desarrollo ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACION	7. TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACION	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
5	Faciso conocimiento en la identificación, formulación y evaluación de proyectos de inversión pública en gobiernos locales, que provoca una inducción de asignación de recursos y paralización de proyectos, afectando el desarrollo local y el bienestar de la población.	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer los aspectos básicos para la identificación, formulación y evaluación de proyectos de inversión pública en gobiernos locales de ámbito provincial, teniendo en cuenta los lineamientos normativos vigentes.	Gestionar proyectos de inversión pública en gobiernos locales, durante las etapas de identificación, formulación y evaluación social, teniendo en cuenta los lineamientos normativos vigentes.	5	TALLER	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
6	Inadecuada gestión de los Programas Nacionales dirigidos a las poblaciones en situación de riesgo y vulnerabilidad.	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer la organización, funciones y las prioridades del MIDIS en el marco de la Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social y el logro de	Gestionar la apropiadamente los Programas Nacionales dirigidos a las poblaciones en situación de riesgo y vulnerabilidad en función a las prioridades del	6	CURSO	C2	5	POLITICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0



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	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiere durante la capacitación?	Objetivo de Desarrollo ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANQUEO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
Limitada gestión prospectiva y correctiva del riesgo de desastres, que lleva a una preparación inadecuada ante emergencias, una respuesta tardía ante situaciones de riesgo y un incremento de los impactos de los desastres.	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 establecen la Política Nacional de	MIDIS en el marco de la Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social	1	CURSO	C2	5	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0



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	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desarrollo ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
afectando la seguridad, la infraestructura y la calidad de vida de la población.				Gestión del Riesgo de Desastres.											
Limitaciones en la formulación y ejecución de los planes de gestión de residuos sólidos municipales, que conlleva a una inadecuada disposición y tratamiento de los residuos, afectando la limpieza y sostenibilidad del entorno urbano, la salud pública y la calidad de vida de los ciudadanos.	Elaboración e implementación del Plan Integral de Gestión Ambiental de Residuos Sólidos (municipalidades provinciales)	ALTO	REACCIÓN Y AFRENDIZAJE 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 Integral de Gestión Ambiental de Residuos Sólidos en las municipalidades, para la entrega de mejores servicios a los ciudadanos.	6	TALLER	C2	6	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	0

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	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desarrollo ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
9	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.	ALTO	REACCIÓN Y AFRENDIZAJE 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.	3	CURSO	C2	6	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	0
10	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	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.	4	CONFERENCIA	C2	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0





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	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desarrollo ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
los recursos públicos.															
Inadecuada articulación entre las estrategias y los actores involucrados en la inclusión social, el cierre de brechas y la lucha contra la pobreza	Cierre de brechas sociales para una mayor 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	6	CONFERENCIA	C2	3	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
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	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	1	CONFERENCIA	C2	3	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	0	0	0



1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA 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	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. LINEA TEMÁTICA	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
ciudadanos y el ordenamiento territorial.					normativas vigentes.										
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 AFRENDIZAJE Y AFILIACIÓN	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.	1	TALLER	E	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	0	0	0



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	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
14 Dificultades en el seguimiento y evaluación de políticas y planes dentro del marco del SINAFLAN, que limitan la efectividad de los servicios que brinda el municipio a la ciudadanía.	Seguimiento y Evaluación de Políticas y Planes	ALTO	REACCIÓN Y AFRENDIZAJE (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 - SINAFLAN, para contribuir a la mejora de los servicios que el municipio brinda a la ciudadanía.	2	CURSO	E	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
15 Falta de habilidades directivas dentro de la entidad que fomenten una gestión eficiente del talento humano, miden el desempeño y la	Habilidades directivas para la gestión del talento humano	ALTO	REACCIÓN Y AFRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer e interiorizar habilidades directivas con el fin de coordinar el desarrollo del talento humano y una adecuada	Gestionar el desarrollo del talento humano dentro de la entidad para el logro de los objetivos institucionales.	14	TALLER	E	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	3	0	0	0



1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA QUE ESTEN ASOCIADOS A CAPACITACION	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACION	4. NIVEL DE EVALUACION PROPUESTO	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACION	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACION	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
colación del equipo de trabajo.				gestión interna de la entidad.											
Reducción conciencia y aplicación del enfoque de integridad en la función pública, generando prácticas anticorrupción 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	REACCION 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 anticorrupción, fortaleciendo la confianza ciudadana en las entidades del Estado.	Ejercer la función pública con integridad, libre de prácticas anticorrupción.	30	CURSO	E	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	0	0	0



1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA QUE ESTEN ASOCIADOS A CAPACITACION	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACION	4. NIVEL DE EVALUACION PROPUESTO	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desarrollo ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACION	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACION	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
Ausencia de buenas prácticas de gobierno digital a nivel municipal, que desactualiza 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.	20	CURSO	E	4	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0	0	0
Reducción implementaciones de innovaciones orientadas a la modernización de la gestión pública, lo que limita la mejora de la calidad de los bienes, servicios y regulaciones que	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	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	20	CURSO	E	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0



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	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desarrollo ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
ofrece el Estado y afecta la satisfacción de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.				en la normativa vigente.	Estado; respondiendo así a las necesidades y expectativas de las personas.										
Limitaciones en la aplicación de los principios y reglas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, lo que resulta en procesos administrativos ineficientes, afectando la calidad y eficiencia del servicio público en el país.	Importancia del Servicio Civil; El ABC del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos	ALTO	REACCIÓN	Conocer los principios y reglas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos para la mejora de la gestión del servicio civil en el país.	Implementar los procesos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos de manera eficiente y conforme a los principios que regulan el servicio civil.	1	CONFERENCIA	E	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	0	0	0

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	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desarrollo ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANCO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
20	Desconocimiento de la implementación del Presupuesto por Resultados (PPR) a nivel municipal, que conlleva a una asignación ineficaz de recursos, desalineados de los objetivos institucionales.	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.	1	CONFERENCIA	E	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
21	Limitadas estrategias de prevención y atención del hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas, que podían generar espacios laborales de violencia y discriminación, afectando el	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	30	CONFERENCIA	E	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0





1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA 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	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desarrollo ¿Qué espera que su equipo haga o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
Bienestar de los empleados, la equidad de género y el clima organizacional en las instituciones del Estado.					normalizar vigentes.										
Ausente formulación, seguimiento y/o evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado en el marco del SINAFLAN que lleva a una planificación deficiente, falta de coordinación entre actores locales, y excesiva eliminación 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 SINAFLAN, para contribuir al desarrollo local.	Realizar la formulación, seguimiento y evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado en el marco del SINAFLAN para contribuir al desarrollo local.	1	CONFERENCIA	E	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0

VII. Fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación

La disponibilidad presupuestal para la atención del PDP 2025 de la entidad, de acuerdo con lo comunicado por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto es de S/ 25,000.00. Asimismo, las fuentes de financiamiento será el Fondo de Compensación Municipal (FONCOMUN) de la Municipalidad.





VIII. Matriz PDP

1. ORGANISMO UNIDAD ORGANICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	4. CATEGORIA DE BENEFICIARIOS	5. LINEA DE ACCION DE CAPACITACION	6. ASISTENTE SOCIAL DE CAPACITACION	7. TIPO DE CAPACITACION	8. TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	9. FUNDAMENTO LEGISLATIVO	10. REACCION Y AFRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONEDARIO
1	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	28	PROGRAMAS AFICATIVOS INFORMATICOS	Office Microsoft Excel 365 - Basico, Intermedio Y Avanzado	Formacion Laboral	CURSO	C1	REACCION Y AFRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	S/ 10000
2	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	30	PROGRAMAS AFICATIVOS INFORMATICOS	Power BI - Basico - Intermedio	Formacion Laboral	CURSO	C1	REACCION Y AFRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	S/ 10000
3	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	33	GENERALES	Redaccion Documentaria	Formacion Laboral	CURSO	C1	REACCION Y AFRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	S/ 5000
4	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Valor por dinero y ciclo de vida de los bienes, servicios y obras	Formacion Laboral	CURSO	C2	REACCION Y AFRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	0
5	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Guia general para Identificación, formulación y evaluación de proyectos de inversión pública en gobiernos locales (municipalidades provinciales)	Formacion Laboral	TALLER	C2	REACCION Y AFRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0



1. ORGANISMO UNIDAD ORGANICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. LINEA DE ACCION DE CAPACITACION	6. OBJETIVO DE LA ACCION DE CAPACITACION	7. TIPO DE CAPACITACION	8. TIPO DE CURSO	9. DURACION	10. MODALIDAD DE ENTREGA DE LA CAPACITACION	11. METODO DE EVALUACION	12. COSTO ESTIMADO	13. MONEDA TOTAL	
												Cuota Laboral	Cuota Inicial
6	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	6	POLITICAS SECTORIALES	Gestion para el Desarrollo e Inclusion Social	Formacion Laboral	CURSO	C2	REACCION Y AFRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0
7	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	POLITICAS SECTORIALES	La Gestion del Riesgo de Desastres: Aspectos basicos	Formacion Laboral	CURSO	C2	REACCION Y AFRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0
8	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	6	POLITICAS SECTORIALES	Elaboracion e implementacion del Plan Integral de Gestion Ambiental de Residuos Solidos (municipalidades provinciales)	Formacion Laboral	TALLER	C2	REACCION Y AFRENDIZAJE Y APLICACION	VIRTUAL	4	0	0
9	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	POLITICAS SECTORIALES	Gestion sostenible del agua	Formacion Laboral	CURSO	C2	REACCION Y AFRENDIZAJE Y APLICACION	VIRTUAL	4	0	0
10	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Impedimentos para contratar con el Estado	Formacion Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCION	VIRTUAL	3	0	0
11	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	6	POLITICAS SECTORIALES	Cierre de brechas sociales para una mayor inclusion social	Formacion Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCION	VIRTUAL	2	0	0



1. ORGANIZACION	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	4. CANTIDAD DE HORAS DE CAPACITACION	5. DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD DE CAPACITACION	6. MATERIA DE LA ACTIVIDAD DE CAPACITACION	7. TIPO DE CAPACITACION	8. TIPO DE ACTIVIDAD DE CAPACITACION	9. PRIORIDAD DE CAPACITACION	10. MODALIDAD DE EVALUACION	11. MODALIDAD	12. MATRIZ TOTAL		
											Teórico	Práctico	Indicador
12	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	POLITICAS SECTORIALES	Política de Planificación Urbana y Territorial: aspectos conceptuales y aplicación metodológica	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCION	VIRTUAL	3	0	0
13	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 3025	Formación Laboral	TALLER	E	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	2	0	0
14	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	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
15	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	14	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Habilidades directivas para la gestión del talento humano	Formación Laboral	TALLER	E	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	3	0	0
16	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	30	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	3	0	0
17	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	20	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



N°	1. ORGANISMO UNIDAD ORGANICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	4. CANTIDAD DE PERSONAS BENEFICIARIAS	5. DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD DE CAPACITACION	6. TEMAS A CUBRIR	7. TIPO DE CAPACITACION	8. TIPO DE ALICIA DE CAPACITACION	9. REACCION Y APRENDIZAJE (SOLOS CONOCIMIENTOS)	10. MODALIDAD DE CAPACITACION	11. MODALIDAD DE CAPACITACION	12. MONEDAS REALES	
												Cursos	Indicadores
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	20	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Modernización de la gestión pública en gobiernos locales	Formación Laboral	CURSO	E	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLOS CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	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	1	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	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	Proceso presupuestario a nivel municipal, para el logro de las metas institucionales con enfoque de resultados	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCION	VIRTUAL	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	30	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Atención, prevención, investigación y denuncia del Hostigamiento Sexual Laboral	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCION	VIRTUAL	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	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Formulación, Seguimiento y Evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCION	VIRTUAL	0	0
											TOTAL	S./ 25,000.00	