



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SIVIA HUANTA – AYACUCHO

Creado por Decreto de Ley N° 25845 del 19 de noviembre del 1992



*“Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana”*

## RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 53-2025-MDS/GM

Sivia, 28 de marzo del 2025

### VISTO:

El informe N° 065-2025-MDS-HTA/FPHA/J-RRHH, de fecha 28 de marzo del 2025 suscrito por la jefa de la Oficina de Recursos Humanos, Sra. Francis Paola Huarancca Añanca, presenta y solicita la aprobación de Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la Municipalidad Distrital de Sivia bajo acto resolutorio; y,

### CONSIDERANDO:

Que, conforme al artículo 194° de la Constitución Política del Estado modificado por la Ley N.° 28607, en concordancia con el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N.° 27972, las Municipalidades son Órganos de Gobierno Local que emanan de la voluntad popular con autonomía, política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia; dicha autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, actos administrativos y de administración con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, de conformidad, con lo dispuesto en el inciso 6) del artículo 20°, concordante en lo dispuesto en el artículo 43° de la Ley 27972-Ley Orgánica de Municipalidades, prescribe como una de las atribuciones del Alcalde de dictar Resolución de Alcaldía y por las cuales aprueba y resuelve, los asuntos de carácter administrativo; sin embargo el artículo 85° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444-Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, le permite desconcentrar competencia en otros órganos de la Entidad;

Que, de conformidad, al dispuesto en el artículo 20° de la Ley Orgánica de Municipalidades, sobre atribuciones del Alcalde, establece en el numeral 20). Delegar sus atribuciones políticas en un regidor hábil y las administrativas en el Gerente Municipal;

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;





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SIVIA HUANTA – AYACUCHO



Creado por Decreto de Ley N° 25845 del 19 de noviembre del 1992

**“Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana”**

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, mediante Resolución de Gerencia Municipal N°52-2025-MDS/GM de fecha 24 de marzo del 2025, se conforma a los miembros del Comité de Planificación de Capacitación del personal de la Municipalidad distrital de Sivia.

Que, a través del Acta de Validación del PDP de fecha 24 de marzo del 2025, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación dejan constancia que: (i) se ha revisado el contenido del proyecto del PDP; (ii) se ha revisado la matriz del PDP que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal, verificando que las acciones contenidas en dichas matriz sean pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad; (iii) se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación; y, (iv) se ha revisado que las capacitaciones incluidas en el PDP no irrogan gasto alguno en el presupuesto institucional de la entidad;

Que, la Oficina de Recursos Humanos mediante el Informe N° 065-2025-MDS/FPHA/J-RRHH de fecha 28 de marzo del 2025 presenta y solicita aprobación del plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la Municipalidad Distrital de Sivia concluye que i) se tiene la responsabilidad de aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 con el objetivo de asegurar la planificación de las actividades de capacitación del presente año fiscal, ii) que dicho documento ha sido elaborado en atención a lo establecido en la Directiva que regula el proceso de capacitación en entidades públicas, lo que incluye la validación del Comité de Planificación de la Capacitación; y iii) que el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 tiene como finalidad garantizar el cierre de brechas de competencias y capacidades identificadas en los servidores civiles y, de esta manera, contribuir al logro de los objetivos institucionales de la Municipalidad;

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;

Que, 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;

Estando a las consideraciones expuestas y en merito a la Resolución de Alcaldía N°004-2025-MDS/A de fecha 06 de enero del año 2025, la misma que delega facultades administrativas y resolutivas propias de despacho



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SIVIA HUANTA – AYACUCHO



Creado por Decreto de Ley N° 25845 del 19 de noviembre del 1992

**"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"**

de alcaldía al gerente Municipal, en estricta observancia del artículo 20° inciso 20° de la ley orgánica de Municipalidades.

## **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.** – **APROBAR**, el Plan de Desarrollo de las Personas 2025, de la Municipalidad Distrital Sivia; 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](mailto:pdp@servir.gob.pe), el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 aprobado, dentro del plazo de ley.

**ARTÍCULO CUARTO.** – **ENCARGAR**, a la oficina General de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria la publicación de la presente Resolución y Anexo, en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de Sivia.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.**



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SIVIA  
HUANTA - AYACUCHO - VRAEM

C.P.C. JUAN MARTIN MUNDACA HUARANCA  
GERENTE MUNICIPAL

Distribido

Ecologico

SIVIA



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SIVIA HUANTA - AYACUCHO

"Año de la Recuperación y consolidación de la economía"

Creado por Decreto de Ley N° 25845 del 19 de

noviembre del 1992

## PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2025





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SIVIA HUANTA - AYACUCHO

"Año de la Recuperación y consolidación de la economía"

Creado por Decreto de Ley N° 25845 del 19 de

noviembre del 1992

## SIVIA

### UBICACIÓN GEOGRAFICA

El Distrito de Sivia está ubicada en la margen izquierda del río Apurímac (selva) a una altura aproximada de 550 m.s.n.m., se encuentra ubicado al noreste de la capital de la provincia de Huanta, Región Ayacucho, con una superficie de 7,591 Km<sup>2</sup>, se encuentra entre las coordenadas son:

Latitud Sur 12° 30' 42''

Longitud Oeste 75° 51' 30'' del meridiano de Greenwich y coordenadas UTM: Este 624.044, Norte 8'616,591.

### UBICACIÓN POLITICA

El distrito de Sivia, fue creado el 19 de noviembre de 1992, mediante Ley N° 25845, dentro del ámbito territorial de la Provincia de Huanta, del Departamento de ayacucho y cuya ubicación Política es como sigue:

Departamento: Ayacucho

Provincia : Huanta

Distrito de : Sivia





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SIVIA HUANTA – AYACUCHO



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Creado por Decreto de Ley N° 25845 del 19 de noviembre del 1992

## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SIVIA

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

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025 de la entidad (Municipalidad Distrital de Sivia) ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas por los órganos o unidades orgánicas de la entidad y a las principales brechas identificadas por los entes rectores de Políticas Nacionales y Sistemas Administrativos. Para tal fin, se han aplicado los lineamientos de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, aprobada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR mediante Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141- 2016-SERVIR-PE; así como los respectivos modelos de PDP y otros instrumentos desarrollados para gobiernos locales.

Así, en esta etapa de planificación del proceso de capacitación, se han cumplido con las siguientes acciones: i) conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, ii) sensibilización sobre la importancia de la capacitación, iii) desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y iv) elaboración del Plan de Desarrollo de Personas.

El objetivo del PDP 2025 es potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros/as servidores/as civiles, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los/as ciudadanos/as.





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SIVIA HUANTA – AYACUCHO



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Creado por Decreto de Ley N° 25845 del 19 de noviembre del 1992

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

## II. Objetivos estratégicos institucionales:

Los objetivos estratégicos institucionales contenidos en el plan estratégico institucional 2021-2025, aprobado con Resolución de Alcaldía No 246-2021-A-MDS/A, son los siguientes:

1. OEI.01 Reducir los niveles de inseguridad ciudadana de la Municipalidad distrital de Sivia.
  2. OEI.02 Mejorar la interconexión vial en el distrito
  3. OEI.03 Promover el desarrollo urbano territorial ordenado y sostenible en el distrito
  4. OEI.04 Contribuir con la cobertura de instalación de servicios básicos en el distrito
  5. OEI.05 Mejorar la gestión ambiental
  6. OEI.06 Promover el desarrollo humano y hábitos saludables
  7. OEI.07 Promover la competitividad económica en el distrito
  8. OEI.08 Reducir la vulnerabilidad de la población ante riesgos de desastres de origen natural en el distrito
  9. OEI.09 Fortalecer la gestión institucional de la Municipalidad
- Fuente: Plan Estratégico Institucional 2021-2025





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SIVIA HUANTA – AYACUCHO



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Creado por Decreto de Ley N° 25845 del 19 de noviembre del 1992

## III. Misión:

*"Promover el desarrollo local sostenible y prestación de los servicios públicos de calidad en el distrito de Sivia de manera participativa, inclusiva y competitiva"*

## IV. Estructura orgánica:

La municipalidad distrital de Sivia para asegurar el cumplimiento de sus competencias exclusivas o compartidas establecidas en la ley N°27783, ley de Bases de la Descentralización y Ley N°27972, Ley Orgánica de las Municipalidades, ejecuta funciones específicas conforme al organigrama contemplado en el Reglamento de Organización y funciones de la Municipalidad Distrital de Sivia, aprobado mediante Ordenanza Municipal N°001-2024-MDS/, el cual comprende las siguientes unidades Orgánicas.

### 1. Órgano De Dirección

- a. Concejo municipal
- b. Alcaldía
- c. Gerencia Municipal

### 2. Órgano Consultivo

- a. Consejo de coordinación local distrital
- b. Junta de delegados vecinales

### 3. Órgano De Control

- a. Oficina de Control Institucional

### 4. Órgano De Defensa

- a. Procuraduría Pública Municipal

### 5. Administración Interna: Órganos De Asesoramiento

- a. Oficina de General de Asesoría Jurídica
- b. Oficina General de Planeamiento y Presupuesto

### 6. Administración Interna: Órganos De Apoyo

- a. Oficina general de atención al ciudadano y gestión documentaria
- b. Oficina general de administración financiera y
- c. Oficina de administración financiera
- d. Oficina de logística y control patrimonial





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SIVIA HUANTA – AYACUCHO



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Creado por Decreto de Ley N° 25845 del 19 de noviembre del 1992

## 7. Órganos De Línea

### a. Gerencia de Desarrollo Económico

- Sub Gerencia de administración tributaria y coactiva
- Sub Gerencia de desarrollo agropecuario y turismo

### b. Gerencia de desarrollo territorial e infraestructura

- Sub Gerencia de catastro, estudios y proyectos
- Sub Gerencia de obras, defensa civil y gestión de riesgos.

### c. Gerencia de Servicios Municipales y Gestión Ambiental

- Sub Gerencia ambiental, seguridad ciudadana, comercio y transporte publico
- Sub Gerencia de Gestion de agua y saneamiento

### d. Gerencia de desarrollo social

- Sub Gerencia de programas sociales y registro civil
- Sub Gerencia de participación vecinal, cultura, educación y deporte.

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

La Municipalidad Distrital de Sivia según el Cuadro de Asignación de Personal 2024 aprobado mediante Ordenanza Municipal N°002-2024-MDs/CM de fecha 10 de enero del 2024 vigente al presente año, cuenta con un total de Ciento setenta y cinco (175) plazas, de los cuales veinticinco (25) plazas están ocupadas y ciento cincuenta (150) plazas son previstos

Y en el presente año fiscal 2025, con fecha de corte al mes de marzo, la Municipalidad Distrital de Sivia, cuenta con un total de veinticinco (25) servidores civiles, entre profesionales y/o técnicos de las diferentes unidades orgánicas de la municipalidad, de los cuales preciso que dos (02) servidores civiles son nombrados en el régimen laboral de Decreto Legislativo N°276, cinco (05) servidores civiles mediante el Régimen Laboral de Decreto Legislativo N°276, Permanente, (04) servidores mediante el Régimen Laboral de Decreto Legislativo N°1057 CAS indeterminado, nueve (09) funcionarios mediante el Régimen Laboral de Decreto Legislativo N°1057 CAS, (confianza), (04) especialistas en el régimen laboral CAS Transitorio N° 1057 y un (01) Funcionario Público bajo Ley Servicio Civil 30057, conforme se detalla a continuación:

	D.L. N° 276	D.L. N° 1057	LEY SERVICIO CIVIL N°30057	Total, de servidores
N° de servidores civiles	07	17	1	25





"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"  
 Creado por Decreto de Ley N° 25845 del 19 de noviembre del 1992



MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE HUANTA - AYA  
 : SIVIA

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

N°	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	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACION		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACION	7. PROPIEDAD DE TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACION	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMATICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACION		
					De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?								COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	Gestión ineficiente del ciclo de contrataciones, que afecta la calidad, el costo y el tiempo de los proyectos.	Valor por dinero y ciclo de vida de los bienes, servicios y obras	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	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.	2	CURSO	C2	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
2	Inadecuada gestión de los Programas Nacionales dirigidos a las poblaciones en situación de riesgo y vulnerabilidad.	Gestión para el Desarrollo e Inclusión Social	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	Conocer la organización, funciones y las prioridades del MIDIS en el marco de la Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social y el logro de resultados para la superación de la pobreza, promoción de la inclusión y equidad social, así como identificar los Programas Nacionales dirigidos a las poblaciones en situación de riesgo y vulnerabilidad.	Gestionar apropiadamente los Programas Nacionales dirigidos a las poblaciones en situación de riesgo y vulnerabilidad, función a las prioridades del MIDIS en el marco de la Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social	1	CURSO	C2	7	POLITICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
3	Limitada gestión prospectiva y correctiva del riesgo de desastres, que lleva a una preparación insuficiente ante emergencias, una respuesta tardía ante situaciones de riesgo y un incremento de los impactos de los desastres, afectando la seguridad, la infraestructura y la calidad de vida de la población.	La Gestión del Riesgo de Desastres: Aspectos básicos.	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	Conocer las definiciones, principios y terminología aplicable a la Gestión del Riesgo de Desastres, así como describir e identificar los componentes y procesos que establece la Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres.	Gestionar adecuadamente los procesos básicos de gestión del riesgo de desastres para minimizar su ocurrencia.	1	CURSO	C2	5	POLITICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
4	Limitaciones en la formulación y ejecución del Plan de Manejo de Residuos Sólidos a nivel municipal, lo que conduce a una gestión inefaz de los residuos, generando acumulación.	Elaboración e implementación del Plan de Manejo de Residuos Sólidos	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	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	1	TALLER	C2	9	POLITICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	0





“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”  
Creado por Decreto de Ley N° 25845 del 19 de noviembre del 1992



REGIÓN AYACUCHO  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANTA - AYA  
SIVA



N°	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 DEL PROPOSITO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACION		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACION	7. PROPIEDAD DE TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACION	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMATICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACION		
					De Aprendizaje ¿Que conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	De Desempeño ¿Que espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?								COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
6	Falta de estrategias efectivas para la gestión sostenible de los servicios de agua y saneamiento, que contribuyen al limitado acceso a agua potable y a la falta de sistemas eficientes de saneamiento.	Gestión sostenible del agua	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	Conocer estrategias y acciones para la gestión sostenible del servicio del agua y saneamiento para contribuir a la mejora de la calidad y a la eficiencia en su prestación.	Implementar estrategias para la gestión adecuada de servicios de agua y saneamiento, para contribuir a la mejora de la calidad y a la eficiencia en su prestación.	1	CURSO	C2	8	POLITICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	0
7	Inadecuada articulación entre las estrategias y los actores involucrados en la inclusión social, el cierre de brechas y la lucha contra la pobreza	Desarrollo e inclusión social	ALTO	REACCION	Conocer las normativas y los aspectos clave del proceso de planificación urbana y territorial, de acuerdo a los lineamientos vigentes.	Gestionar de manera articulada las estrategias para la inclusión social, el cierre de brechas y la lucha contra la pobreza en el país.	1	CONFERENCIA	C2	6	POLITICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	0	0	0
8	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	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	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	C2	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	0	0	0
9	Dificultades en el seguimiento y evaluación de políticas y planes dentro del marco del SINAPLAN, que limitan la efectividad de los servicios que brinda el municipio a la ciudadanía.	Seguimiento y Evaluación de Políticas y Planes	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO 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	1	CURSO	C2	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Created by Decree of Law N° 25845 del 19 de noviembre del 1992



SIVA

N°	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	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACION		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACION	7. PROPIEDAD DE TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACION	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACION		
					De Aprendizaje ¿Que conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	De Desempeño ¿Que espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?								COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
10	Falta de habilidades directivas dentro de la entidad que fomenten una gestión eficiente del talento humano, motiven el desempeño y la cohesión del equipo de trabajo.	Habilidades directivas para la gestión del talento humano	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	Conocer e interiorizar habilidades directivas con el fin de contribuir al desarrollo del talento, mejora del desempeño y una adecuada gestión interna de la entidad.	Gestionar el desarrollo del talento humano dentro de la entidad para el logro de los objetivos institucionales.	1	TALLER	C2	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	3	0	0	0
11	Reducción conciencia y aplicación del enfoque de integridad en la función pública, generando prácticas antéticas y corruptas que afectan la calidad de los servicios públicos, la transparencia y el uso adecuado de los recursos públicos.	Enfoque de integridad en el ejercicio de la función pública, en el marco de la lucha contra la corrupción	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO)	Comprender el papel del enfoque de integridad en el ejercicio de la función pública, con la finalidad de contribuir en el desempeño ético de los servidores civiles, y así, reducir la ocurrencia de prácticas antéticas o corruptas, fortaleciendo la confianza ciudadana en las entidades del Estado.	Ejercer la función pública con integridad, libre de prácticas antéticas y corruptas.	9	CURSO	E	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	0	0	0
12	Ausencia de buenas prácticas de gobierno digital a nivel municipal, que obstaculiza la modernización de los servicios públicos y afecta la eficiencia en la gestión administrativa, frenando el proceso de transformación digital y la mejora de la gestión pública municipal.	Herramientas de gobierno y transformación digital para la gestión de procesos a nivel municipal y el ejercicio de la ciudadanía digital	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO)	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.	1	CURSO	E	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0	0	0
13	Reducción implementación de innovaciones orientadas a la modernización de la gestión pública, lo que limita la mejora de la calidad de los bienes, servicios y regulaciones que	Modernización de la gestión pública en gobiernos locales	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO)	Comprender la importancia de la modernización como medio para innovar y brindar mejores bienes, servicios y regulaciones de acuerdo con lo	Impulsar la modernización en la gestión de la entidad, para promover la innovación y la mejora de la calidad de bienes,	1	CURSO	E	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0





"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Creado por Decreto de Ley N° 25845 del 19 de noviembre del 1992



REPUBLICA DEL PERU  
MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE SIVIA

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA QUE ESTEN ASOCIADOS A CAPACITACION	2. PROPOSTA DE NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACION	4. NIVEL DE EVALUACION PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACION		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACION	7. PROPOSTA DE TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACION	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMATICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACION		
					De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?								establecido en la normativa vigente.	que brinda el Estado; responderlo así a las necesidades y expectativas de las personas.	COSTO DIRECTO
14	Desconocimiento de la implementación del Presupuesto por Resultados (PpR) a nivel municipal, que conlleva a una asignación ineficaz de recursos, desalineadas de los objetivos institucionales.	Proceso presupuestario a nivel municipal, para el logro de las metas institucionales con enfoque de resultados	ALTO	REACCION	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.	Comprender los lineamientos generales de prevención y atención del hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas, de acuerdo a los lineamientos vigentes.	1	CONFERENCIA	E	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
15	Limitadas estrategias de prevención y atención del hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas, que podría generar espacios laborales de violencia y discriminación, afectando el bienestar de los empleados, la equidad de género y el clima organizacional en las instituciones del Estado.	Atención, prevención, investigación y denuncia del Hostigamiento Sexual Laboral	ALTO	REACCION	Implementar estrategias para promover un ambiente laboral seguro, digno y libre de violencia, teniendo en cuenta las normas y lineamientos vigentes.	Realizar la formulación, seguimiento y evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado en el marco del SINAPLAN, para contribuir al desarrollo local.	1	CONFERENCIA	E	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
16	Ausente formulación, seguimiento y/o evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado en el marco del SINAPLAN, que lleva a una planificación deficiente, falta de coordinación entre actores locales, y escasa alineación de los proyectos con las necesidades reales de los gobiernos locales.	Formulación, Seguimiento y Evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado	ALTO	REACCION	Comprender las fases de formulación, seguimiento y evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado en el marco del SINAPLAN, para contribuir al desarrollo local.	Realizar la formulación, seguimiento y evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado en el marco del SINAPLAN, para contribuir al desarrollo local.	1	CONFERENCIA	E	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0



Distrito

Ecológico

rous Cristina07@hotmail.com



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"  
 Creado por Decreto de Ley N° 25845 del 19 de noviembre del 1992



GOBIERNO REGIONAL  
**SIVIA**

## VII. Fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación

La atención del PDP 2025 no irrogará gasto alguno con cargo al presupuesto institucional de la Municipalidad Distrital de Sivia.

## VIII. Matriz PDP

N°	1. ORGANISMO UNIDAD 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	Costos Indirectos
1	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	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	3	0	0
	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	POLITICAS SECTORIALES	Gestión para el Desarrollo e Inclusión Social	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0
	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	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	1	POLITICAS SECTORIALES	Elaboración e Implementación del Plan de Manejo de Residuos Sólidos (municipalidades distritales)	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	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	1	POLITICAS SECTORIALES	Gestión sostenible del agua	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	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	1	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	1	POLITICAS SECTORIALES	Política de Planificación Urbana y Territorial: aspectos conceptuales y aplicación metodológica	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCION	VIRTUAL	3	0	0
8	DETALLADOS EN LA HOJA	DETALLADOS EN LA HOJA	DETALLADOS EN LA HOJA	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS	Ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCION	PRESENCIAL	2	0	0



Distrito Ecologico

rousconsin07@hotmail.com



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"  
Creado por Decreto de Ley N° 25845 del 19 de noviembre del 1992



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SIVA HUANTA - AYA**

N°	1. ORGANISMO	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	Costos Indirectos
	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC		DEL ESTADO PERUANO		Formación Laboral	CURSO	C2	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	VIRTUAL	3	0	0
9	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Seguimiento y Evaluación de Políticas y Planes	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	3	0	0
10	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Habilidades directivas para la gestión del talento humano	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	3	0	0
11	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	9	MATERIAS TRANSVERSALES	Enfoque de integralidad en el ejercicio de la función pública, en el marco de la lucha contra la corrupción	Formación Laboral	CURSO	E	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	VIRTUAL	2	0	0
	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	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	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	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	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	"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 Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	0	0
15	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Atención, prevención, investigación y denuncia del Hostigamiento Sexual Laboral	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCION	VIRTUAL	2	0	0
16	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	"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	3	0	0
												<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

