



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL LA CONVENCION

GERENCIA MUNICIPAL

GERENCIA MUNICIPAL

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

RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 289-2025-GM-MPLC

Quillabamba, 13 de Mayo de 2025

VISTOS:

La Opinión Legal N°149-2025-OGAJ-MPLC, de fecha 13 de Mayo de 2025, Informe N° 627-2025-ASC/OGPP-MPLC, de fecha 07 de mayo del 2025, Informe N° 0241-2025-OPM-OGPP/MPL, de fecha 06 de mayo del 2025, INFORME TECNICO N°076-2025/OGRH-MPLC/A, de fecha 02 de mayo del 2025, ACTA N°001-2025-Municipalidad Provincial de la Convención-CPC, de fecha 21 de abril de 2025, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Municipalidad Provincial de La Convención, es un Órgano de Gobierno Local con personería de derecho público y con autonomía Política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Los gobiernos locales promueven el desarrollo y la economía local y la prestación de los servicios públicos de su responsabilidad en armonía con las políticas y planes nacionales y regionales de desarrollo, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 191°, 194° y 195° de la Constitución Política del Estado Peruano.

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;

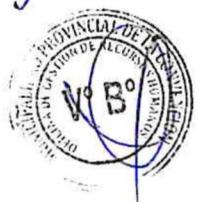
Que, el artículo 9 del Reglamento General de la Ley N° 30057, establece que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos 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, mediante ACTA N°001-2025-Municipalidad Provincial de la Convención-CPC, de fecha 21 de abril de 2025, Validación del Plan de Desarrollo de las Personas-PDP 2025 de la Municipalidad Provincial de la Convención, los miembros del CPC acuerdan lo siguiente: Validar el PDP 2025 de la Municipalidad Provincial de la Convención elaborado por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, para iniciar su trámite de aprobación por parte del Titular de la Entidad.

Que, mediante Resolución de Alcaldía N.º 171-2025-MPLC/A, de fecha 31 de marzo de 2025, se **RESUELVE: ARTÍCULO PRIMERO.- MODIFICAR el artículo primero de la resolución de Alcaldía N°666-2023-MPLC**, que aprobó la **CORFORMACION DEL COMITÉ DE PLANIFICACION DE CAPACITACION (CPC) PARA EL PERIODO 2023-2026** de la Municipalidad Provincial de la Convención, solo al extremo de la designación al Director de Administración y Finanzas en representación de la Alta Dirección en calidad de miembro, **siendo correcto** que la designación debe recaer en un representante de la Alta Dirección que será responsable de un órgano de línea, en cumplimiento de lo establecido en el numeral 6.4.1.1 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada con Resolución Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, comité que quedara integrado de la manera siguiente:

- o El Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos
- o El Director de Planeamiento y Presupuesto
- o **El Gerente de Infraestructura, en representación de la Alta Dirección en calidad de miembro**





RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 289-2025-GM-MPLC

- Representante de los servidores civiles:
 - Titular CPC, Yhasmani Rayo Laupa
 - Suplente Sr. Vidal Prudencio Valenzuela.

Que, mediante **INFORME TECNICO N°076-2025/OGRH-MPLC/A**, de fecha 02 de mayo del 2025, el Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos – Abog. T. Oswaldo Pilco Blanco, se dirige al Gerente Municipal – Mag. Leónidas Herrera Paullo, para solicitar la **APROBACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) – 2025**, elaborado por la Oficina de Recursos Humanos y validado por el comité de Planificación de la Capacitación (CPC), el mismo que tiene como objetivo garantizar el cierre de brechas de competencias y capacitaciones identificadas en los servidores civiles y de esta manera contribuir el logro programado, que contiene 20 acciones de capacitación a ser ejecutadas durante el presente año, todas que serán a costo cero y se realizara 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. Concluyendo 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. De acuerdo con lo establecido en el numeral 5.2.5. de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en entidades públicas, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, se encarga de ejecutar e implementar las normas y lineamientos dictados por SERVIR. Según lo establecido en el numeral 5.2.7 de la norma en mención, el/la titular de la entidad aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas de la entidad. Cabe precisar que para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública. En el caso de los Gobiernos Locales, la máxima autoridad administrativa es el Gerente Municipal. En atención a la Directiva se han realizado las acciones correspondientes para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la Municipalidad Provincial de la Convención, en cumplimiento de la normativa en mención conformando el CPC, así como desarrollando las actividades de sensibilización, el DNC y la elaboración del documento de PDP. Respecto al DNC, se ha tomado como propio el diagnóstico de necesidades de capacitación elaborado por SERVIR respecto de las brechas de conocimientos que presentan las entidades de nivel de gobierno local, relacionadas con los Sistemas Administrativos del Estado Políticas sectoriales y multisectoriales, el quehacer de sus funciones, y las materias prioritarias que todo servidor/a civil debe conocer a profundidad. En cuanto a ello, se presenta el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la Municipalidad Provincial de la Convención, que contiene 20 acciones de capacitación a ser ejecutadas durante el presente año, todas de costo cero a realizarse con el apoyo de la Escuela Nacional de Administración Pública - ENAP de SERVIR y otros entes rectores, a través de la coordinación de la GDCRSC - SERVIR. Asimismo, 20 acciones de capacitación que serán a costo cero. Por lo expuesto, solicita la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la Municipalidad Provincial de la Convención,

Que, mediante **Informe N° 0241-2025-OPM-OGPP/MPL**, de fecha 06 de mayo del 2025, el jefe de la Oficina de Planeamiento y Modernización – Eco. Edison Ayala Vera, se dirige a la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto – Mag. Alfredo Silva Ccanri, para remitir el **Plan de Desarrollo de Persona (PDP) – 2025** de la Municipalidad Provincial de la Convención, el mismo que le otorga su **OPINIÓN FAVORABLE** a la aprobación del presente **PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP 2025**, mediante Resolución de Gerencia Municipal.

Que, mediante **Informe N° 627-2025-ASC/OGPP-MPLC**, de fecha 07 de mayo del 2025, el director de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto – Mag. Alfredo Silva Ccanri, se dirige a la Oficina General de Asesoría Jurídica – Abog. Paul Jean Barrios Cruz, solicitando **OPINION LEGAL, RESPECTO AL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONA (PDP) - 2025 DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA CONVENCION**, conforme a lo solicitado el jefe de la Oficina de Planeamiento y Modernización EMITE **OPINION FAVORABLE** a la aprobación del **PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) - 2025**, mediante Resolución de Gerencia Municipal, por lo que solicita Opinión Legal para su posterior aprobación mediante Acto Resolutivo.

Que, mediante **Opinión Legal N°149-2025-OGAJ-MPLC**, de fecha 13 de Mayo de 2025, emitido por el Abog. Paul Jean Barrios Cruz-Director de Asesoría Jurídica previa evaluación y análisis legal realizado, concluye y Opina que, es **PROCEDENTE APROBAR EL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONA (PDP) - 2025** de la Municipalidad Provincial de La Convención, presentado por la Oficina de Recursos Humanos y validado por el comité de Planificación de la Capacitación (CPC), por cumplir con los requisitos establecidos en el numeral 3.16 y 3.17 de la presente opinión legal, conforme a la Directiva del SERVIR "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 los considerandos expuestos, y en atención al numeral 85.1), artículo 85° del TUO de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, se desconcentra la titularidad y ejercicio de competencias del Alcalde a la Gerencia Municipal, ello mediante Resolución de Alcaldía N° 001-2025-A-MPLC/A de fecha 02 de Enero de 2025, Delega Facultades Administrativas y resolutiveas al Gerente Municipal; todo ello con la finalidad de hacer más dinámica y eficiente la administración municipal, y en uso de las atribuciones conferidas por el Titular de la Entidad y la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades y en cumplimiento de la normatividad vigente, el Gerente Municipal.



MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL
LA CONVENCION

GERENCIA MUNICIPAL

GERENCIA MUNICIPAL

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

RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 289-2025-GM-MPLC

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR, EL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) 2025, DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA CONVENCION; elaborado por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y validado por el Comité de Planificación de Capacitación (CPC), el mismo que se encuentra adjunto como anexo a la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCARGAR, a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la Municipalidad Provincial de La Convención, aprobado en el artículo primero de la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER, que la Oficina de Gestión 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 de la Municipalidad Provincial de La Convención, aprobado dentro del plazo de Ley.

ARTÍCULO CUARTO.- ENCARGAR, a la Oficina de Tecnología de la Información de Comunicaciones, la publicación de la presente Resolución en la Página Web de la Municipalidad Provincial de la Convención.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CUMPLASE.

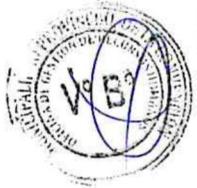
DISTRIBUCIÓN:

OGA
OGRH
Archivo /GM

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA CONVENCION



Mg. LEONIDAS HERRERA PAULLO
GERENTE MUNICIPAL
DNI N° 23863354



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA CONVENCIÓN

OFICINA DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

AL SERVICIO DE LOS SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA
CONVENCIÓN

Presentado por:

ABG. TORIBIO OSWALDO PILLCO BLANCO

JEFE DE LA OFICINA DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS



**COMITÉ DE PLANIFICACION DE LA CAPACITACION DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA CONVENCION**

**PRESIDENTE DEL COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE
LA CAPACITACIÓN.**

Responsable de la Oficina de Gestión de
Recursos Humanos

**RESPONSABLE DE LA OFICINA GENERAL DE
PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO**

Director de la Oficina General de
Planeamiento y Presupuesto

REPRESENTANTE DE LA ALTA DIRECCIÓN.

Gerente de Infraestructura

**REPRESENTANTE DE LOS SERVIDORES CIVILES
(titular)**

CPC. YHASHMANI RAYO LAUPA - Profesional III
de la Oficina

General de Administración.



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA CONVENCION

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

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

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

En ese sentido, la estrategia de capacitación se alinea a los objetivos estratégicos de la entidad porque a partir del análisis situacional se busca que el conocimiento y/o habilidad adquirida con la capacitación permita



el mejoramiento esperado y los resultados que se quieren alcanzar. Es así que incluye temáticas como: abastecimiento; gestión de recursos humanos; inversión pública; desarrollo e inclusión social; integridad; presupuesto público; planeamiento estratégico; vivienda, construcción y saneamiento; defensa; transformación y gobierno digital; y ambiente.

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 la Convención 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:

1. OEI.01 Reducir los niveles de inseguridad ciudadana
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.



III. Misión:

Somos una entidad municipal democrática y moderna que trabaja integrando al sector público y privado, y a la sociedad civil para brindar servicios de calidad y para garantizar el desarrollo inclusivo, intercultural, social, económico, institucional y sostenible de la provincia de La Convención. Considerando lo anterior, su misión es:

"Garantizar el acceso y cierre de brechas de infraestructura y servicios públicos, para la población de la Provincia de La Convención, con gobernanza en la administración y gestión municipal mediante procesos por resultados, con participación ciudadana en la toma de decisiones impulsando el desarrollo local sostenible".



IV. Visión:

"Ser un municipio líder en desarrollo provincial que genere progreso, orden, confianza y oportunidades mediante la promoción, la participación y el desarrollo sostenible en un marco de legalidad, justicia y transparencia".

V. Ámbito de aplicación:

El presente Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025 será aplicado en el ámbito de la Municipalidad Provincial de La Convención, incluyendo a todas las unidades orgánicas y órganos de línea, apoyo y asesoramiento, en concordancia con su estructura orgánica establecida mediante Ordenanza Municipal N° 032-2023-MPLC. Está dirigido a todos/as los/as servidores/as civiles que prestan servicios en la entidad y que forman parte de los procesos de fortalecimiento de capacidades, conforme a las prioridades institucionales y brechas identificadas.



VI. Vigencia:

El PDP 2025 tendrá vigencia durante el periodo 2025, desde su aprobación hasta el 31 de diciembre del mismo año, en concordancia con el cronograma institucional y los lineamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.



VII. Metodología:

La metodología para el desarrollo de las acciones de capacitación será de tipo virtual, permitiendo la participación remota de los/as servidores/as civiles. Las actividades se realizarán de manera sincrónica a través de plataformas digitales. Una vez SERVIR emita el comunicado oficial correspondiente, se notificará a los/as participantes mediante informe múltiple, en el cual se compartirá el link de acceso a la sala virtual y demás detalles logísticos necesarios para el adecuado desarrollo de las sesiones de capacitación.

VIII. Estructura orgánica:

Mediante Ordenanza Municipal N° 032-2023-MPLC, se aprueba Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y formaliza la estructura orgánica de la Municipalidad Provincial de La Convención, quedando establecida de la siguiente manera:

1. ÓRGANO DE LA ALTA DIRECCIÓN

- 01.1 CONCEJO MUNICIPAL
- 01.2 ALCALDIA
- 01.3 GERENCIA MUNICIPAL

2. ÓRGANOS CONSULTIVOS

- 02.1 CONSEJO DE COORDINACION LOCAL PROVINCIAL



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP)

- 02.2 JUNTA DE DELEGADOS VECINALES COMUNALES
- 02.3 COMITÉ PROVINCIAL DE SEGURIDAD CIUDADANA
- 02.4 COMISIÓN AMBIENTAL MUNICIPAL
- 02.5 CONSEJO DE PARTICIPACIÓN DE LA JUVENTUD
- 02.6 COMITÉ DE ADMINISTRACIÓN DEL PROGRAMA VASO DE LECHE
- 02.7 PLATAFORMA DE DEFENSA CIVIL

3. OTROS ORGANOS

- 03.1 COMISIONES DE REGIDORES
- 03.2 COMITÉ DE COORDINACION GERENCIAL

4. ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

- 04.1 ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

5. ÓRGANO DE DEFENSA JURÍDICA

- 05.1 PROCURADURIA PÚBLICA MUNICIPAL

6. ADMINISTRACIÓN INTERNA: ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO

- 06.1 OFICINA GENERAL DE ASESORIA JURÍDICA
- 06.2 OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO
 - 06.2.1. OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO
 - 06.2.2. OFICINA DE PROGRAMACIÓN MULTIANUAL DE INVERSIONES
 - 06.2.3. OFICINA DE PRESUPUESTO

- 06.3 OFICINA GENERAL DE ESTUDIOS Y PROYECTOS
 - 06.3.1. OFICINA FORMULADORA DE INVERSIONES
 - 06.3.2. OFICINA DE EVALUACIÓN DE ESTUDIOS

7. ADMINISTRACIÓN INTERNA: ÓRGANOS DE APOYO

- 07.1 OFICINA DE GESTIÓN DE RIESGO DE DESASTRES
- 07.2 OFICINA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y GESTIÓN DOCUMENTARIA
- 07.3 OFICINA DE IMAGEN INSTITUCIONAL Y PROTOCOLO

- 07.4 OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
 - 07.4.1 OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
 - 07.4.2 OFICINA DE ABASTECIMIENTO
 - 07.4.3 OFICINA DE CONTABILIDAD
 - 07.4.4 OFICINA DE TESORERÍA
 - 07.4.5 OFICINA DE CONTROL PATRIMONIAL Y ALMACÉN CENTRAL
 - 07.4.6 OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- 07.5 OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA
 - 07.5.1 OFICINA DE RECAUDACIÓN TRIBUTARIA Y FISCALIZACIÓN

- 07.6 OFICINA GENERAL DE SUPERVISIÓN Y LIQUIDACIÓN DE INVERSIONES
 - 07.6.1 OFICINA DE LIQUIDACIONES Y TRANSFERENCIA DE INVERSIONES

8. ÓRGANOS DE LÍNEA

- 08.1 GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA
 - 08.1.1 SUBGERENCIA DE OBRAS PÚBLICAS
 - 08.1.2 SUBGERENCIA DE MANTENIMIENTO Y INFRAESTRUCTURA PÚBLICA
 - 08.1.3 SUBGERENCIA DE QUIPO MECÁNICO Y PLANTA ASFÁLTICA MUNICIPAL
- 08.2 GERENCIA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL
 - 08.2.1 SUBGERENCIA DE ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL Y CENTROS POBLADOS.
 - 08.2.2 SUBGERENCIA DE ADMINISTRACIÓN URBANA Y RURAL
- 08.3 GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO
 - 08.3.1 SUBGERENCIA DE ADMINISTRACIÓN URBANA Y RURAL

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP)

- 08.3.2 SUBGERENCIA DE RECURSOS NATURALES Y ÁREA TÉCNICA MUNICIPAL
- 8.4 GERENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS
- 08.5.1 SUBGERENCIA DE TRANSPORTE, TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL
- 08.5.2 SUBGERENCIA DE SERVICIOS MUNICIPALES
- 08.5.2.1 DIVISIÓN DE PARTICIPACIÓN Y SEGURIDAD CIUDADANA
- 8.6 GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL
- 08.6.1 SUBGERENCIA DE SERVICIOS SOCIALES
- 08.6.2 SUBGERENCIA DE PROGRAMAS SOCIALES

9. ÓRGANOS DESCONCENTRADOS

- 09.1 MUNICIPALIDADES DE CENTROS POBLADOS
- 09.2 MANCOMUNIDAD MUNICIPAL AMAZÓNICA DE LA PROVINCIA DE LA CONVENCION
- 09.3 INSTITUTO VIAL PROVINCIAL - IVP
- 09.4 EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE - EMAQ.



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

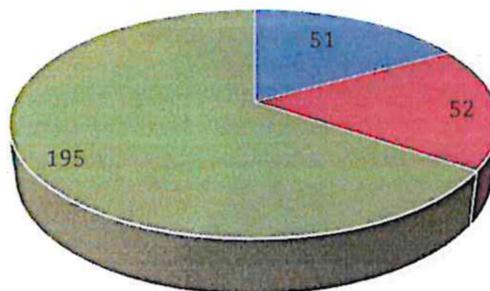
D.L. N° 276	D.L. N° 728	D.L. N° 1057	Total de servidores
51	52	195	298



CAS - CONFIANZA

D.L. N° 1057	Total de servidores
31	31

SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA CONVENCION



■ D.L. N° 276
 ■ D.L. N° 728
 ■ D.L. N° 1057





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

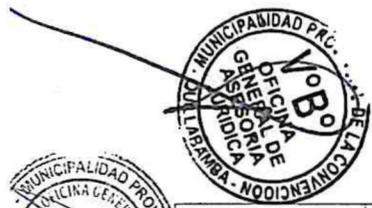
1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiere durante la capacitación?	De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	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
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	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer los principales aspectos del ciclo de contrataciones para la gestión eficiente de recursos en proyectos.	Elaborar requerimientos para la contratación de bienes y servicios de manera eficiente y competitiva, de acuerdo a los lineamientos normativos vigentes.		TALLER	C1		SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL				
Escaso conocimiento en la identificación, formulación y evaluación de proyectos de inversión pública en gobiernos locales, que promueva una inadecuada asignación de recursos y paralización de proyectos, afectando el desarrollo local y el bienestar de la población.	Guía general para identificación, formulación y evaluación de proyectos de inversión pública en gobiernos locales (municipalidades provinciales)	ALTO	REACCIÓN 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.	28	TALLER	C1	+SUMA(10-90)	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0	+SUMA(52-76)
Inadecuada gestión de los Programas Nacionales dirigidos a las poblaciones en situación de riesgo y vulnerabilidad.	Gestión para el Desarrollo e Inclusión Social	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer la organización, funciones y las prioridades del MIDIS en el marco de la Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social y el logro de resultados para la superación de la pobreza, promoción de la inclusión y equidad social, así como identificar los Programas Nacionales dirigidos a las poblaciones en situación de riesgo y vulnerabilidad.	Gestionar apropiadamente los Programas Nacionales dirigidos a las poblaciones en situación de riesgo y vulnerabilidad de acuerdo a las prioridades del MIDIS en el marco de la Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social	35	CURSO	C1	+SUMA(10-90)	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	+SUMA(510-130)
Limitada gestión prospectiva y correctiva del riesgo de desastres, que lleva a una preparación insuficiente ante emergencias, una respuesta tardía ante situaciones de riesgo y un incremento de los impactos de los desastres, afectando la seguridad, la infraestructura y la calidad de vida de la población.	La Gestión del Riesgo de Desastres: Aspectos básicos.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer las definiciones, principios y terminología aplicable a la Gestión del Riesgo de Desastres, así como describir e identificar sus 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.	30	CURSO	C1	+SUMA(11-91)	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	+SUMA(511-111)
Limitaciones en la formulación y ejecución de los planes de gestión de residuos sólidos municipales, que conduce 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)	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer la formulación y ejecución de Planes en materia de residuos sólidos municipales, de acuerdo con los lineamientos vigentes.	Elaborar e implementar el Plan Integral de Gestión Ambiental de Residuos Sólidos en las municipalidades, para la entrega de mejores servicios a los ciudadanos.	22	TALLER	C1	+SUMA(12-92)	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	+SUMA(512-122)
Limitaciones en la formulación y ejecución del Plan de Manejo de Residuos Sólidos a nivel municipal, lo que conduce a una gestión ineficaz de los residuos, generando acumulación, contaminación ambiental y problemas de salud pública.	Elaboración e implementación del Plan de Manejo de Residuos Sólidos (municipalidades distritales)	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer la formulación y ejecución de Planes en materia de residuos sólidos municipales, de acuerdo con los lineamientos vigentes.	Elaborar e implementar el Plan de Manejo de Residuos Sólidos en las municipalidades, para la entrega de mejores servicios a los ciudadanos.	17	TALLER	C1	+SUMA(13-93)	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	+SUMA(514-134)
Falta de estrategias efectivas para la gestión sostenible de los servicios de agua y saneamiento, que contribuyen al limitado acceso a agua potable y la falta de sistemas eficientes de saneamiento.	Gestión sostenible del agua	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer las 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.	47	CURSO	C1	+SUMA(14-94)	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	+SUMA(515-135)
Limitado conocimiento de los lineamientos normativos en la gestión de contrataciones con el Estado, que resulta en incumplimientos, sanciones y ejecución ineficiente de los contratos, afectando la transparencia y el uso adecuado de los recursos públicos.	Impedimentos para contratar con el Estado	INTERMEDIO	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.	12	CONFERENCIA	C1	+SUMA(18-98)	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	+SUMA(518-138)

22



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP)

Implementación ineficiente de la normativa y los lineamientos vigentes en el proceso de planificación urbana y territorial, que afecta a la calidad de vida de los ciudadanos y el ordenamiento territorial.	Política de Planificación Urbana y Territorial: aspectos conceptuales y aplicación metodológica	INTERMEDIO	REACCIÓN	Conocer la normativa y los aspectos clave del proceso de planificación urbana y territorial, de acuerdo a los lineamientos vigentes.	Implementar los procesos de planificación urbana y territorial, de acuerdo a los conceptos, metodologías y lineamientos normativos vigentes.	4	CONFERENCIA	C1	→SUMA(17-N17)	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	0	0	→SUMA(S17-T17)
Limitada implementación de los 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	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender las fases de ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas, para el cierre de brechas de conocimientos de los servidores civiles.	Gestionar adecuadamente la fase de ejecución y evaluación del proceso de Capacitación para cerrar las brechas de conocimientos de los servidores civiles.	30	TALLER	C1	→SUMA(18-N18)	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	0	0	→SUMA(S18-T18)
Dificultades en el seguimiento y evaluación de políticas y planes dentro del marco del SINAPLAM, que limitan la efectividad de los servicios que brinda el municipio a la ciudadanía.	Seguimiento y Evaluación de Políticas y Planes	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Reconocer la importancia del proceso de Seguimiento y Evaluación de las políticas y planes, como parte del Ciclo de planeamiento estratégico para la mejora continua.	Identificar los aspectos metodológicos del proceso de Seguimiento y Evaluación de políticas nacionales y planes, en el marco del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico - SINAPLAM, para contribuir a la mejora de los servicios que el municipio brinda a la ciudadanía.	25	CURSO	C1	→SUMA(19-N19)	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	→SUMA(S19-T19)
Falta de habilidades directivas dentro de la entidad que formentan en una gestión eficiente del talento humano, motiven el desempeño y la cohesión del equipo de trabajo.	Habilidades directivas para la gestión del talento humano	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer e interiorizar habilidades directivas con el fin de coadyuvar al desarrollo del talento, mejora del desempeño y una adecuada gestión interna de la entidad.	Gestionar el desarrollo del talento humano dentro de la entidad para el logro de los objetivos institucionales.	7	TALLER	C1	→SUMA(20-N20)	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	3	0	0	→SUMA(S20-T20)
Reducida conciencia y aplicación del enfoque de integridad en la función pública, generando prácticas antiéticas 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	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender el papel del enfoque de integridad en el ejercicio de la función pública, con la finalidad de contribuir en el desempeño ético de los servidores civiles, y así reducir la ocurrencia de prácticas antiéticas o corruptas, fortaleciendo la confianza ciudadana en las entidades del Estado.	Ejercer la función pública con integridad, libre de prácticas antiéticas y corruptas.	61	CURSO	C1	→SUMA(21-N21)	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	0	0	→SUMA(S21-T21)
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	BAJO	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.	4	CURSO	C1	→SUMA(22-N22)	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0	0	→SUMA(S22-T22)
Innovaciones orientadas a la modernización de la gestión pública, lo que limita la mejora de la calidad de los bienes, servicios y regulaciones que ofrece el Estado y afecta la satisfacción de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.	Modernización de la gestión pública en gobiernos locales	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender la importancia de la modernización como medio para innovar y brindar mejores bienes, servicios y regulaciones de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente.	Impulsar la modernización en la gestión de la entidad, para promover la innovación y la mejora de la calidad de bienes, servicios y regulaciones que brinda el Estado; respondiendo así a las necesidades y expectativas de las personas.	15	CURSO	C1	→SUMA(23-N23)	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	→SUMA(S23-T23)
Limitaciones en la aplicación de los principios y reglas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, lo que resulta en procesos administrativos ineficaces, afectando la calidad y eficiencia del servicio público en el país.	Importancia del Servicio Civil: El ABC del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos	BAJO	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.	5	CONFERENCIA	C1	→SUMA(24-N24)	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	0	0	→SUMA(S24-T24)



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP)

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	INTERMEDIO	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.	4	CONFERENCIA	CI	-SUMA(25-N25)	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	-SUMA(25-125)
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	INTERMEDIO	REACCIÓN	Comprender los lineamientos generales de prevención y atención del hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas, de acuerdo a los lineamientos vigentes.	Implementar estrategias para promover un ambiente laboral seguro, digno y libre de violencia, teniendo en cuenta las pautas y lineamientos normativos vigentes.	66	CONFERENCIA	CI	-SUMA(26-N26)	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	-SUMA(26-126)
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	INTERMEDIO	REACCIÓN	Comprender las fases de formulación, seguimiento y evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado en el marco del SINAPLAN, para contribuir al desarrollo local.	Realizar la formulación, seguimiento y evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado en el marco del SINAPLAN, para contribuir al desarrollo local.	3	CONFERENCIA	CI	-SUMA(27-N27)	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	-SUMA(27-127)

XI. 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 Provincial de La Convención será a costo cero.



XII. Matriz PDP



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP)

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. EJE TEMÁTICO DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODAIDAD	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		SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Valor por dinero y ciclo de vida de los bienes, servicios y obras	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	0	0
2	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC		SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Guía general para identificación, formulación y evaluación de proyectos de inversión pública en gobiernos locales (municipalidades provinciales)	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0
3	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC		POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión para el Desarrollo e Inclusión Social	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN 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		POLÍTICAS SECTORIALES	La Gestión del Riesgo de Desastres; Aspectos básicos.	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP)



N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. EJE TEMÁTICO DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
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		POLÍTICAS SECTORIALES	Elaboración e implementación del Plan Integral de Gestión Ambiental de Residuos Sólidos (municipalidades provinciales)	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	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		POLÍTICAS SECTORIALES	Elaboración e implementación del Plan de Manejo de Residuos Sólidos (municipalidades distritales)	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4	0	0
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		POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión sostenible del agua	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4	0	0
8	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC		SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Impedimentos para contratar con el Estado	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
9	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC		POLÍTICAS SECTORIALES	Cierre de brechas sociales para una mayor inclusión social	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP)



N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. EJE TEMÁTICO DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
		LA MATRIZ DNC												
10	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC		POLÍTICAS SECTORIALES	Política de Planificación Urbana y Territorial: aspectos conceptuales y aplicación metodológica	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
11	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC		SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025	Formación Laboral	TALLER	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	0	0
12	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC		SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Seguimiento y Evaluación de Políticas y Planes	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0	0
13	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC		SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Habilidades directivas para la gestión del talento humano	Formación Laboral	TALLER	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	0	0
14	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES"	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES"	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES"		MATERIAS TRANSVERSALES	Enfoque de integridad en el ejercicio de la función pública, en el	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO	VIRTUAL	2	0	0

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP)

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. EJE TEMÁTICO DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
	TES" DE LA MATRIZ DNC	NTES" DE LA MATRIZ DNC	" DE LA MATRIZ DNC			marco de la lucha contra la corrupción				CONOCIMIENTOS)				
15	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC		MATERIAS TRANSVERSALES	Herramientas de gobierno y transformación digital para la gestión de procesos a nivel municipal y el ejercicio de la ciudadanía digital	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
16	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC		SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Modernización de la gestión pública en gobiernos locales	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
17	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC		SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Importancia del Servicio Civil: El ABC del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	PRESENCIAL	2	0	0
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		SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Proceso presupuestario a nivel municipal, para el logro de las metas institucionales con enfoque de resultados	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP)



N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. EJE TEMÁTICO DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONIO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
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		SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Atención, prevención, investigación y denuncia del Hostigamiento Sexual Laboral	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	2	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		SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Formulación, Seguimiento y Evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
												TOTAL	0	