



"AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N°061-2026-GM/MDCLR

Carmen de la Legua Reynoso, 25 de marzo del 2026.

VISTO:

El Informe N°250-2026-URH-OAF/MDCLR de fecha 10 de marzo de 2026, emitido por la Unidad de Recursos Humanos; el Memorandum N°0559-2026-OAF/MDCLR de fecha 12 de marzo de 2026, emitido por la Oficina de Administración y Finanzas; el Informe N°058-2026-MDCLR/OAJ de fecha 17 marzo de 2026, emitido por la Oficina de Asesoría Jurídica; el Informe N°013-2026-MDCLR/OPP de fecha 23 de marzo de 2026, emitido por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y;

CONSIDERANDO:

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

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

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

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

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

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

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, se aprueba la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" (en adelante la Directiva), la cual tiene por finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, mejorando así el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;





"AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA"

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, mediante el artículo 1 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°214- 2025-SERVIR-PE, se formaliza aprobar la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" y sus Anexos Nos. 1,2 y 3; asimismo, mediante el artículo 2 de la citada Resolución de Presidencia Ejecutiva se formaliza aprobar dejar sin efecto la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", cuya aprobación fue formalizada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE;

Que, la Primera Disposición Complementaria Final de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", formalizada mediante el artículo 1 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°000214-2025-SERVIR-PE, establece, sobre su vigencia que *"la presente Directiva es de obligatorio cumplimiento para las entidades de los tres niveles de gobierno, a partir del año 2026; a excepción del artículo 11 cuya aplicación inicia a partir del ciclo correspondiente al año 2027"*;

Que, mediante el artículo 1 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°005- 2026-SERVIR-PE, se aprueba precisar que, *"respecto a la continuidad de la implementación de la etapa de planificación del proceso de capacitación correspondiente al ciclo 2026 en las entidades públicas, se aplica lo establecido en los numerales 6.4.1.3 y 6.4.1.4., y la Séptima Disposición Complementaria Final de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", cuya aprobación fue formalizada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE"*;

Que, mediante Informe N°250-2026-URH-OAF/MDCLR de fecha 10 de marzo de 2026, la Unidad de Recursos Humanos concluye que se tiene la responsabilidad de aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2026 con el objetivo de asegurar la planificación de las actividades de capacitación del presente año fiscal, y que el Plan de Desarrollo de las Personas 2026 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, mediante Memorandum N°0559-2026-OAF/MDCLR de fecha 12 de marzo de 2026, la Oficina de Administración y Finanzas, solicita opinión legal respecto el proyecto sobre el Plan de Desarrollo de Personas 2026, emitido por la Unidad de Recursos Humanos;

Que, mediante Informe N°058-2026-MDCLR/OAJ de fecha 17 de marzo de 2026, la Oficina de Asesoría Jurídica concluye que resulta legalmente viable la aprobación del Plan de Desarrollo de Personas 2026 de la Municipalidad Distrital de Carmen de la Legua Reynoso, conforme a la propuesta formulada por la Unidad de Recursos Humanos, asimismo, solicita pronunciamiento correspondiente respecto a la validación de la disponibilidad presupuestal y el alineamiento con los objetivos institucionales;

Que, mediante Informe N°013-2026-MDCLR/OPP de fecha 23 de marzo de 2026, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto otorga opinión favorable al Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2026 de la Municipalidad Distrital de Carmen de la Legua Reynoso indicando que la ejecución del documento no irroga gasto alguno con cargo al presupuesto institucional;

Que, el numeral 6.4.1.4. de la Directiva "Norma para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE establece como fecha límite para la aprobación y presentación del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) el 31 de marzo de cada año;



"AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA"

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 con lo establecido en el literal i) del Artículo IV del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil;

Estando de conformidad con la Ley N°27972, Ley Orgánica de Municipalidades; la Ley del Servicio Civil, aprobada por la Ley N°30057; el Reglamento general de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N°040-2014-PCM; el Decreto Legislativo N°1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil; la Directiva "Norma para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", y lo establecido en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°005-2026-SERVIR-PE.

SE RESUELVE:

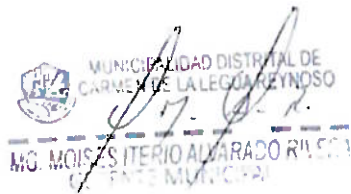
ARTICULO PRIMERO.- APROBAR el Plan de Desarrollo de Personas 2026 de la Municipalidad Distrital de Carmen de la Legua Reynoso, el mismo que forma parte integrante de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO.- ENCARGAR a la Unidad de Recursos Humanos, la ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2026 aprobado en el artículo primero de la presente resolución.

ARTICULO TERCERO.- DISPONER que la Unidad de Recursos Humanos, presente a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR a través de su portal <https://www.gob.pe/fuerzagdc> o el correo pdp@servir.gob.pe, el Plan de Desarrollo de Personas 2026 aprobado, dentro del plazo de ley.

ARTICULO CUARTO.- DISPONER que la Unidad de Tecnología de la Información, cumpla con realizar la publicación de la presente Resolución en la Página Web del Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de Carmen de la Legua – Reynoso.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE.





"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2026

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARMEN DE LA LEGUA – REYNOSO

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 Carmen de la Legua Reynoso 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 2026 de la Municipalidad Distrital de Carmen de la Legua 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 del numeral 6.4.1.3., 6.4.1.4. y la séptima disposición complementaria final 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. Ello teniendo en cuenta la precisión aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 005-2026-SERVIR-PE respecto a la continuidad de la implementación de la etapa de planificación 2026 del proceso de capacitación.

Así, en esta etapa de planificación del proceso de capacitación, se han cumplido con las siguientes acciones: a) desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y b) elaboración del Plan de Desarrollo de Personas.

El objetivo del PDP 2026 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.



[Handwritten signature]



"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

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: gestión de recursos humanos; inversión pública, gobierno y transformación digital; integridad pública; presupuesto público; planeamiento estratégico; entre otros.

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

- 1. Gestión de riesgo de desastres*
- 2. Presupuesto público*
- 3. Gestión integral de residuos sólidos*
- 4. Servicios sociales locales con respecto a la protección social.*

De esta manera, el PDP 2026 se constituye como un instrumento que permite a la Municipalidad Distrital de Carmen de la Legua Reynoso 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. Reducir los riesgos de desastres en el Distrito de Carmen de la Legua Reynoso*
- 2. Promover la competitividad económica en el Distrito de Carmen de la Legua Reynoso*
- 3. Promover el desarrollo urbano territorial ordenado y sostenible en el Distrito de Carmen de la Legua Reynoso*
- 4. Promover la gestión ambiental en el Distrito de Carmen de la Legua Reynoso*
- 5. Reducir la inseguridad ciudadana en el Distrito de Carmen de la Legua Reynoso*
- 6. Contribuir con la calidad educativa en el Distrito de Carmen de la Legua Reynoso*
- 7. Contribuir al acceso a los servicios*
- 8. Modernizar la gestión institucional de la Municipalidad de Carmen de la Legua Reynoso*

III. MISIÓN Y VISIÓN

"Impulsar una adecuada prestación de servicios públicos y el desarrollo económico y social para la población del Distrito de Carmen de la Legua Reynoso, a través de una gestión participativa, eficiente, moderna y transparente".

IV. ESTRUCTURA ORGÁNICA



"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

1. Alta Dirección

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

2. Órganos Consultivos y de Coordinación

- a. Consejo de Coordinación Local Distrital (CCLD)
- b. Junta de delegados Vecinales
- c. Comités Distritales de Seguridad Ciudadana
- d. Plataforma Distrital de Defensa Civil
- e. Comité de Administración del Programa de Vaso de Leche
- f. Comisión Ambiental Municipal



3. Órgano de Control Institucional y de Defensa Jurídica

- a. Órgano de Control Institucional
- b. Procuraduría Pública Municipal



4. Órganos de Administración Interna de Asesoramiento

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

5. Órganos de Apoyo

- a. Secretaria General
 - Unidad de Gestión Documentaria y Atención al Ciudadano
- b. Oficina de Imagen institucional
- c. Oficina de Administración y Finanzas
 - Unidad de Recursos Humanos
 - Unidad de Logística y Control Patrimonial
 - Unidad de Contabilidad
 - Unidad de Tesorería
 - Unidad de Tecnologías de la Información



4

B



"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

5. Órganos de Línea

a. Gerencia de Rentas

- Subgerencia de Registro, Recaudación y Ejecución Coactiva
- Subgerencia de Fiscalización Tributaria
- Subgerencia de Desarrollo Económico

b. Gerencia de Desarrollo Urbano

- Subgerencia de Obras y Catastro

c. Gerencia de Desarrollo Ambiental

- Subgerencia de Limpieza Pública y Áreas Verdes

d. Gerencia de Seguridad Ciudadana

- Subgerencia de Serenazgo
- Subgerencia de Fiscalización y Sanciones Administrativas

d. Gerencia de Desarrollo Humano

- Subgerencia de Participación Vecinal y Programas Sociales
- Subgerencia de Salud y Programas Alimentarios
- Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Juventud

e. Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastres

V. NÚMERO DE SERVIDORES/AS CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD:

La Municipalidad Distrital de Carmen de la Legua — Reynoso cuenta con la siguiente cantidad de servidores civiles.

D.L N° 276	D.L N° 728	D.L N° 1057	Total de servidores
15	135	2	152

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

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

PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL PROGRAMA QUE ESTÉN ASOCIADOS A LA CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPIUS TO	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE FORMACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
<p>En diciembre del año 2025 se aprobó, Resolución de Presidencia Ejecutiva 025-SERVIR-PE una nueva Directiva la el proceso de capacitación en las públicas. Siendo que a la fecha, son 0 municipalidades que implementan o de capacitación; resulta clave que actores municipales fortalezcan sus tientos en los nuevos lineamientos ecidos por el ente rector, a fin de ar de manera efectiva el cierre de s de capacidades en los servidores icos municipales de su entidad.</p>	<p>Gestión del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) en la Administración Pública</p>	<p>ALTO</p>	<p>REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN</p>	<p>Comprender las etapas de Ejecución y Evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas, de acuerdo a la normativa y las herramientas establecidas para mejorar la gestión de la capacitación en sus entidades, cumpliendo con su responsabilidad como Unidad de Recursos Humanos (URH), con la finalidad de contribuir al logro de los objetivos institucionales y a la mejora del servicio que se brinda a la ciudadanía.</p>	<p>Formular, ejecutar y realizar el seguimiento del Plan de Desarrollo de las Personas de manera oportuna y alineada a las necesidades institucionales, evidenciando una mejora en la planificación y ejecución de las acciones de capacitación del área.</p>	<p>2</p>	<p>TALLER</p>	<p>E</p>	<p>8</p>	<p>SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO</p>	<p>SEMIPRESENCIAL</p>	<p>2</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>



"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

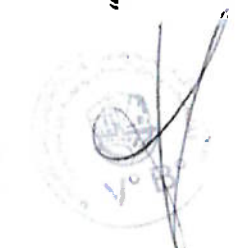
2. PROPIETARIO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUES TO	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE FORMACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL	
<p>PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL PLAN DE ACCIÓN QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN</p>	<p>Temático N.º 98/2025-2026 municipalidades en el Perú y su año presupuestal: asignación, y avance presupuestal 2025" arado por el Congreso de la República en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas el 29 de diciembre del año 2025; municipalidades solo habían alcanzado, en promedio, el 68,8% de su presupuesto. No obstante, se evidencian varias municipalidades en las regiones del país no llegan a cumplir el 40% de la ejecución presupuestal y que, otras, en situación de ejecución, apenas bordean el 20 o 25%.</p>	<p>Gestión municipal</p>	<p>ALTO</p>	<p>REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)</p>	<p>Comprender el ciclo de Programación, Ejecución y Evaluación Multianual del Presupuesto, para una adecuada gestión presupuestaria.</p>	<p>Participar de una adecuada gestión presupuestaria en la entidad, teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por el ente rector.</p>	<p>1</p>	<p>CURSO</p>	<p>C2</p>	<p>7</p>	<p>SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO</p>	<p>VIRTUAL</p>	<p>3</p>	<p>0</p>	<p>0</p>



[Handwritten signature]

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL PLAN DE ACCIÓN QUE ESTÉN ASOCIADOS A LA CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE FORMACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
<p>RENAMU (2025) el 98% de las entidades a nivel nacional cuentan con internet, lo cual se constituye en una meta clave para impulsar el desarrollo y modernización de la gestión municipal. Si acceso a dicho servicio permite la modernización de plataformas de gobierno electrónico, agilizando los trámites y optimizando la atención a la ciudadanía, aún persiste una problemática a las capacidades para gestionar la transformación digital: la mitad de municipalidades requieren de asistencia técnica en la implementación de gobierno electrónico municipal (54,7%). El 60% de ellas requieren capacitación en dicha temática (63,5%).</p> <p>Como resultado, se tienen brechas importantes para alcanzar una Gobernanza Digital. Al respecto, el modelo de Gobernanza Digital propone una serie de roles y actividades como parte del proceso de transformación digital y desarrollo del gobierno digital en las entidades públicas. No obstante, se advierte que las municipalidades a nivel de gobierno con mayores desafíos: el 15% cuentan con un Plan de Gobierno Digital aprobado vigente y 7 de cada 10 municipalidades no posee Líder de Gobierno y Comité de Gobierno y/o Oficial de Transformación Digital y/o Oficial de Seguridad y Confianza.</p>	<p>Transformación digital para gobiernos locales</p>	<p>ALTO</p>	<p>REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN</p>	<p>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.</p>	<p>Impulsar buenas prácticas a nivel municipal utilizando enfoques, conceptos y herramientas de gobierno y transformación digital.</p>	<p>2</p>	<p>CURSO</p>	<p>E</p>	<p>8</p>	<p>MATERIAS TRANSVERSALES</p>	<p>VIRTUAL</p>	<p>4</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>



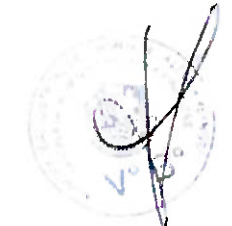
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"



PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUES TO	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE FORMACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOT.
<p>imiento de la modernización de la pública municipal es un factor clave para elevar la eficiencia, calidad de servicios, uso de recursos y capacidades de gobernanza a su vez, impacta en la provisión de servicios, la rendición de cuentas, la participación ciudadana y una mejor gestión intergubernamental, contribuyendo a un desarrollo territorial más equitativo y competitivo.</p> <p>Se debe tener en cuenta que dicha modernización es una de las Materias de la Ley de Prioridades que SERVIR aprobó en el ciclo 2024-2026; por lo que resulta necesario continuar fortaleciendo los servicios de los servidores en dicha materia.</p>	<p>Modernización en la gestión pública municipal</p>	<p>ALTO</p>	<p>REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN</p>	<p>Conocer las herramientas de modernización de acuerdo al Sistema Administrativo de Gestión Pública como mecanismo para innovar y brindar mejores bienes, servicios y regulaciones.</p>	<p>Contribuir a la modernización del Estado, de acuerdo con las funciones asignadas, promoviendo la innovación y la mejora de la calidad de bienes, servicios y regulaciones, con el fin de responder a las necesidades y expectativas de las personas</p>	<p>2</p>	<p>CURSO</p>	<p>E</p>	<p>6</p>	<p>SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO</p>	<p>VIRTUAL</p>	<p>4</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>



"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"



PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL PLAN DE ACCIÓN QUE ESTÉN ASOCIADOS A LA CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE FORMACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
2022, mediante Decreto Supremo 10-2022-MIMP, se dispone la obligatoriedad en enfoque de género a prevención de la violencia y eliminación por género en la Administración Pública.	Curso agentes del cambio para la igualdad	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender los conceptos fundamentales de igualdad e inclusión, sus marcos normativos y su relevancia para la gestión pública.	Analizar situaciones reales de su entorno laboral para identificar brechas de igualdad e inclusión y evaluar su impacto en la gestión institucional.	6	TALLER	C2	4	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3			0
o del Sistema Nacional de Control, a de la Contraloría General de la (CGR), se llevó a cabo un total de intervenciones de control posterior y acciones de control simultáneo. Estos entos incluyen auditorías financieras o del control posterior y acciones de concurrente para evaluar de manera hitánea el uso de recursos y el miento de normativas durante la go, en el marco de la lucha contra la n, hay enormes desafíos, ya que aún ra el impacto esperado en términos vención y disuasión de prácticas corruptas.	Control Interno en las entidades públicas	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer la normativa y los lineamientos del Sistema Nacional de Control Interno, en el marco de su aplicación en los procesos de gestión institucional.	Aplicar la normativa y los lineamientos del Sistema Nacional de Control Interno, en el desarrollo de los procesos de gestión institucional, conforme a las funciones y responsabilidades del puesto.	2	TALLER	C2	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2			0

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

VII- Fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación

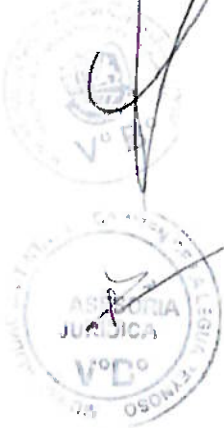
La atención del PDP 2026 no irrogará gasto alguno con cargo al presupuesto institucional de la Municipalidad Distrital de Carmen de la Legua Reynoso

VIII- Matriz PDP

1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CATEGORÍA PROFESIONAL	5. TIPO DE ACCIÓN DE FORMACIÓN	6. TIPO DE MODALIDAD DE FORMACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. REACTIVO DE APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	9. SEMIPRESENCIAL	10. REACTIVO DE APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	11. SEMIPRESENCIAL	12. MONTO TOTAL
1	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Gestión del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) en la Administración Pública	Formación Laboral	TALLER	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	SEMIPRESENCIAL	0
2	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Gestión del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) en la Administración Pública	Formación Laboral	TALLER	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	SEMIPRESENCIAL	0
3	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Gestión presupuestaria municipal	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	0

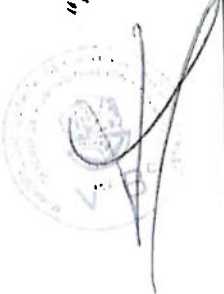
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. ESTADÍSTICA DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE FORMACIÓN	9. PROGRAMA	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. CUANTÍAS	EL MONTO TOTAL	
												Costo Operativo	Costo Inicial
4	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	MATERIAS TRANSVERSALES	Transformación digital para gobiernos locales	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0
5	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	MATERIAS TRANSVERSALES	Transformación digital para gobiernos locales	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0
6	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Modernización en la gestión pública municipal	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	0	0
7	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Modernización en la gestión pública municipal	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	0	0



"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

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 FORMACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE FORMACIÓN	9. MEDIDA	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL
8	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	6	MATERIAS TRANSVERSALES	Curso agentes del cambio para la igualdad	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0
9	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	6	MATERIAS TRANSVERSALES	Curso agentes del cambio para la igualdad	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	0
10	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	6	MATERIAS TRANSVERSALES	Curso agentes del cambio para la igualdad	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	0
11	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	6	MATERIAS TRANSVERSALES	Curso agentes del cambio para la igualdad	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	0
12	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	6	MATERIAS TRANSVERSALES	Curso agentes del cambio para la igualdad	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	0



"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. TÍTULO TEMÁTICO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE FORMACIÓN	9. NIVEL DE PROFUNDIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL
TES" DE LA MATRIZ DNC	NTES" DE LA MATRIZ DNC	" DE LA MATRIZ DNC							(CONOCIMIENTOS)			
DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	6	MATERIAS TRANSVERSALES	Curso agentes del cambio para la igualdad	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	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	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Control Interno en las entidades públicas	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	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	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Control Interno en las entidades públicas	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	0
											TOTAL	0

