RESOLUCIÓN DE GERENCIA N°34-2023-MDLL/GM

Llama, 31 de agosto de 2023

VISTO:

El Memorándum N°1302-2023-MDLL/GM, de fecha 31 de agosto del 2023, solicita se proyecte acto resolutivo de aprobación del PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2023; El Informe Técnico N°008-2023-MDLL/JP/LCM; El Oficio Múltiple N°000042-2022-SERVIR-GDCRSC, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por la Ley Nº 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 Nº 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, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 20° inciso 20 de la Ley Orgánica de Municipalidades N°27972, señala que son atribuciones del alcalde, entre otras delegar sus atribuciones administrativas en el Gerente Municipal;

Que, las resoluciones de Gerencia Municipal son disposiciones de carácter administrativo, mediante las cuales, el Gerente Municipal resuelve o regula asuntos de carácter administrativo, relacionados con la prestación de servicios administrativos y otras que le deleguen conforme al numeral 33° del artículo 20° y el artículo 27° de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N°27972;

Que, en ese sentido, mediante Resolución de Alcaldía N°173-2023-MDLL/A, de fecha 09 de junio del 2023, se delegan atribuciones administrativas, del despacho de Alcaldía al Gerente Municipal, para todos los actos administrativos necesarios para el desarrollo institucional y la prestación de los servicios públicos municipales;

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 Nº 30057, por su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM y el Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos - Decreto Legislativo Nº 1023.

Que, el Capítulo II del Título III de la acotada Ley Nº 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 Nº 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 Nº 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 Alcaldía N° 221-2023-MDLL/A de fecha 17 de agosto de 2023, se designa a los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de la Municipalidad Distrital de Llama, por un periodo de tres (03) años; 2023 - 2025.

Que, a través del Acta de Validación del PDP de fecha 24 de agosto de 2023, 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 Personal, a través del Informe Técnico Nº 008-2023-MDLL/JP/LCM de fecha 24 de agosto de2023, concluye que i) se tiene la responsabilidad de aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2023 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 gestión de la 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 2023 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 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 148-2023-SERVIR-PE, se aprueba, por excepción, para los Gobiernos Locales, la ampliación del plazo para la aprobación y presentación del Plan de Desarrollo de las Personas correspondiente al año 2023, establecido en el numeral 6.4.1.4. de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas"; y, en consecuencia, se fija como fecha límite para la aprobación y presentación del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) el 31 de julio de 2023;

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 Informe N°136-2023-OAL/MDLL, de fecha 31 de agosto del 2023, la Oficina de Asesoría Legal Interna de la Municipalidad Distrital de Llama, concluye que resulta conforme a la normativa vigente, la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2023 de la Municipalidad Distrital de Llama;

Estando de conformidad con la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; la Ley del Servicio Civil, aprobada por la Ley N° 30057; el Reglamento general de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; el Decreto Legislativo N° 1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil; y la Directiva "Norma para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016- SERVIR-PE;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas 2023, de la Municipalidad Distrital de Llama; elaborado por la Oficina de Recursos Humanos y validado por el Comité de Planificación de Capacitación, el mismo que en Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo Segundo.- ENCARGAR a la Oficina de Recursos Humanos, la ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2023 aprobado en el artículo primero de la presente resolución.

Artículo Tercero.- DISPONER que la Oficina de Recursos Humanos, presente a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR a través del correo pdp@servir.gob.pe, el Plan de Desarrollo de las Personas 2023 aprobado, dentro del plazo de ley.

Artículo Cuarto.- ENCARGAR a la Unidad de Informática la publicación de la presente Resolución y Anexo, en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de Llama.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

C.C.
G.M.
SGAF
OAL
S.G.
ARCHIVO

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LLAMA
CHOTA-CAJAMARCA
Ing. Juan Carlos Díaz Gil
GERENTE MUNICIPAL

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2023
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LLAMA

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 Llama 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 2023 de la entidad Municipalidad Distrital de Llama ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas por los órganos o unidades orgánicas de la entidad. 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 Nº 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 2023 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: contabilidad, inversión pública, presupuesto público, abastecimiento, gestión de recursos humanos, ambiente, orden público, vivienda y economía.

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

1. Organización del espacio físico - Uso del suelo.
2. Servicios públicos locales.
3. Protección y conservación del ambiente.
4. Participación vecinal en el desarrollo local.
5. Servicios sociales locales con respecto a la protección social.

De esta manera, el PDP 2023 se constituye como un instrumento que permite a la Municipalidad Distrital de Llama 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:

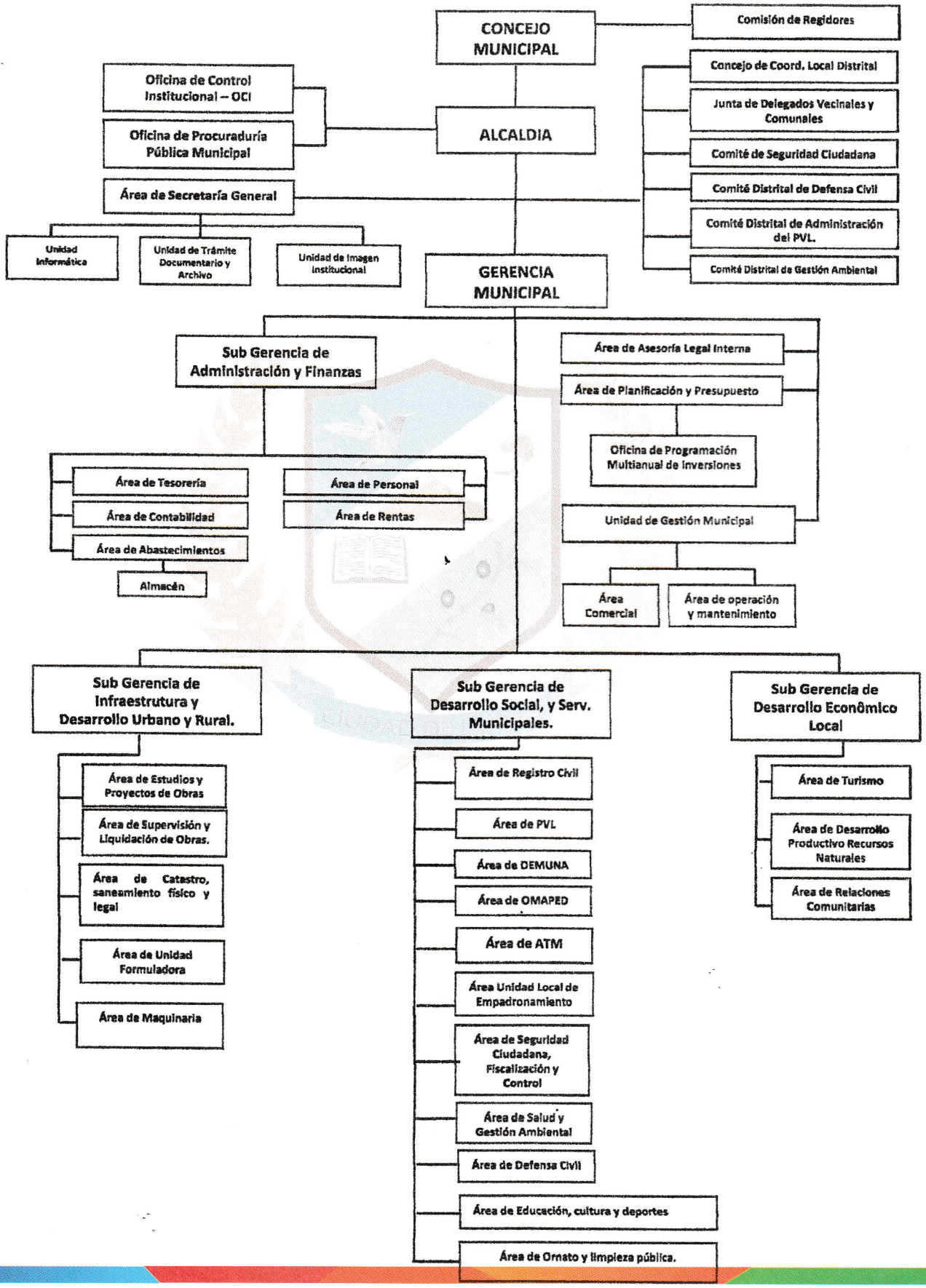
1. OEI.01 Promover la competitividad económica en el Distrito de Llama
2. OEI.02 Incrementarla oferta turística con enfoque cultural en el Distrito de Llama
3. OEI.03 Contribuir con la calidad de los servicios educativos en el Distrito de Llama
4. OEI.04 Contribuir con la calidad de los servicios de salud en el Distrito de Llama

5. OEI.05 Fortalecer la gestión ambiental en el Distrito de Llama
6. OEI.06 Fortalecer la gestión institucional en la Distrito de Llama
7. OEI.07 Promover el desarrollo humano y social en el Distrito de Llama.
8. OEI.08 Promover el desarrollo urbano territorial ordenado y sostenible en el Distrito de Llama
9. OEI.09 Contribuir en el acceso al mercado de los productores agrarios en el Distrito de Llama
10. OEI:10 Protección de la población y sus medidas de la vida frente a peligros de origen natural.

III. Misión:

"Promover, fomentar y gestionar el desarrollo integral de la población, brindando servicios públicos de calidad y promotora de las actividades productivas, agrícolas, ganaderas, turísticas, religiosas, deportivas y culturales; orientada a la zona urbana con énfasis en la población rural de forma justa, transparente y participativa".

IV. Estructura orgánica:



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

D.L. N° 276	D.L. N° 728	D.L. N° 1057	Total de servidores
13	05	17	35

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

N°	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	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7.PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					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	Limitado conocimiento sobre estructura, funcionamiento y competencias de las organizaciones del Estado peruano.	Estructura, organización y funcionamiento del Estado peruano	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Analizar de manera integral la estructura, funcionamiento y organización del Estado peruano, y comprender sus principios, componentes, procesos internos y las articulaciones que se dan entre los diferentes poderes y niveles de gobierno.	Gestionar los proyectos y estrategias municipales de manera oportuna y articulada con las municipalidades provinciales y otros poderes y niveles de gobierno.	3	CURSO	C2	3	1	2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
2	Limitado desarrollo y gobernanza municipal en la localidad.	Desarrollo y gobernanza municipal	ALTO	REACCIÓN	Comprender el proceso de planificación del desarrollo municipal, incluyendo la prospectiva de la descentralización del Estado Peruano, las competencias de los gobiernos locales y sus implicancias en el desarrollo territorial local.	Implementar mecanismos de promoción comunal, de desarrollo productivo y de desarrollo integral, con enfoque de equidad de género, participación ciudadana e integridad.	2	CONFERENCIA	C2	3	0	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0

3	Limitado conocimiento en la gestión de proyectos de inversión (adjudicación, ejecución y seguimiento)	Marco general del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones	ALTO	REACCIÓN	Conocer el marco normativo del SNPMGI, interiorizando la importancia de gestinar inversiones para mejorar los servicios básicos que se brindan a la ciudadanía.	Gestionar proyectos que generen impacto social al interior de las regiones, de acuerdo al marco del SNPMGI	2	CONFERENCIA	C2	3	0	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
4	Desconocimiento del marco normativo habilitante de los procesos que autorizan las modificaciones contractuales	Gestión contractual, en el marco de la Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento	ALTO	REACCIÓN	Conocer los principales elementos de la gestiòn contractual según los lineamientos normativos vigentes.	Aplcar el marco normativo para la gestión de modificaciones contractuales de manera adecuada y segùn los lineamientos normativos vigentes.	5	CONFERENCIA	C2	3	0	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0	0
5	Desconocimiento de acciones ante riesgo de desastres	Gestión de riesgo de desastres	ALTO	REACCIÓN	Conocer el marco nacional para la prevención y gestión de riesgos de desastres, teniendo en cuenta lo establecido en la Ley de SINAGERD y normativas internacionales.	Implementar acciones de prevenciòn de riesgos de desastres de manera oportuna.	5	CURSO	C2	3	1	2	6	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	0	0	0
6	Desconocimiento de gasto eficiente de recursos económicos disponibles	Reglas fiscales y planificación idónea del gasto público	ALTO	REACCIÓN	Comprender el funcionamiento económico y financiero del Estado descentralizado y las reglas fiscales para la planificación idónea del gasto público y el manejo transparente de las finanzas públicas a nivel local.	Planificar el presupuesto institucional de manera idónea y eficiente.	1	CONFERENCIA	C2	3	0	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
7	Bajo desarrollo de herramientas que permitan la priorización del presupuesto bajo una modalidad multianual	Programación y formulación multianual del presupuesto	ALTO	REACCIÓN	Identificar los conceptos básicos y la secuencia de los productos de la fase de programación y formulación presupuestaria.	Implementar las herramientas que permitan una eficiente priorización y gestión multianual del presupuesto institucional.	3	CONFERENCIA	C2	3	0	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0	0

8	Limitado conocimiento en la aplicación de la normativa contable para el Sector Público Peruano y en la elaboración de los Planes Contables del municipio	Aplicación de las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público	ALTO	REACCIÓN	Conocer los lineamientos de la normativa contable para el sector público para su adecuada aplicación en la entidad.	Implementar los lineamientos de las normas internacionales de contabilidad para el sector público de manera adecuada en la entidad.	2	CONFERENCIA	C2	3	0	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0	0
9	Limitada cobertura de servicios de agua y saneamiento en la localidad,	Aseguramiento de la calidad y sostenibilidad de prestación de servicios de agua y saneamiento	ALTO	REACCIÓN	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.	Gestionar la habilitación y mantenimiento de la prestación de servicios de agua y saneamiento en la localidad de manera eficiente.	2	CONFERENCIA	C2	3	0	2	5	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	0	0	0
10	Bajo porcentaje de recaudación tributaria	Administración y gestión del impuesto predial	ALTO	REACCIÓN	Conocer los aspectos legales y técnicos del impuesto predial, así como el marco normativo del gobierno y la administración municipal, para disminuir la brecha de recaudación tributaria.	Aplicar las herramientas legales y técnicas para la determinación, exigibilidad y legitimidad del impuesto predial.	3	CONFERENCIA	C2	3	0	2	5	GESTIÓN DESCENTRALIZADA	VIRTUAL	4	0	0	0
11	Limitados conocimientos de requisitos mínimos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación.	Idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública	ALTO	REACCIÓN	Conocer los requisitos mínimos y los impedimentos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción, para garantizar la idoneidad en la función pública.	Aplicar las disposiciones establecidas en la Ley N.° 31419 y su respectivo reglamento de manera adecuada.	1	CONFERENCIA	C2	3	0	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
12	Desconocimiento de las herramientas para la gestión del talento humano y su importancia para la mejora del desempeño institucional	Herramientas para la gestión del talento: Gestión del Rendimiento y Gestión de la Capacitación	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender el funcionamiento de la Gestión del Rendimiento y la Gestión de la Capacitación y su importancia como herramientas para la gestión del talento en las entidades públicas.	Desarrollar la mejora del desempeño individual e institucional aplicando las herramientas para la gestión del talento en beneficio de la ciudadanía.	3	CURSO	C2	2	1	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0

13	Desconocimiento de recursos y estrategias que permiten afrontar situaciones de crisis en el proceso de atención al ciudadano.	Servicio al ciudadano en contextos de crisis	ALTO	REACCIÓN	Conocer estrategias para la mejora de la calidad del servicio de atención al ciudadano para ser replicadas en la entidad.	Utilizar y relacionar diversos recursos intra e interpersonales para poder afrontar con eficiencia, situaciones de crisis que se presentan en el proceso de atención al usuario, enmarcado en un enfoque de gestión pública centrado en el ciudadano.	6	CURSO	E	3	0		3	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0	0	0
14	Dificultad en el manejo de dilemas éticos presentes en las decisiones propias de la función pública y que impactan en la gestión organizacional.	Uso adecuado de recursos públicos	ALTO	REACCIÓN	Comprender el enfoque de integridad y la finalidad ética de la función pública para contribuir a la protección del interés común sobre los intereses privados.	Aplicar los principios éticos de la función pública para el adecuado uso de recursos públicos.	3	CONFERENCIA	E	3	0	2	5	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	4	0	0	0

VII. Fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación

La atención del PDP 2023 no irrogará gasto alguno con cargo al presupuesto institucional de la Municipalidad Distrital de Llama.

VIII. Matriz PDP

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCION 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
1	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Estructura, organización y funcionamiento del Estado peruano	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	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	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Desarrollo y gobernanza municipal	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	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	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Inversión Pública	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	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	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Gestión contractual, en el marco de la Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	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	5	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de riesgo de desastres	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	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	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Planificación idónea del gasto público	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
7	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Programación y formulación multianual del presupuesto	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	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	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Aplicación de las NICSP	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	4	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	2	POLÍTICAS SECTORIALES	Aseguramiento de la calidad y sostenibilidad de prestación de servicios de agua y saneamiento	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
10	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	POLÍTICAS SECTORIALES	Administración y gestión del impuesto predial	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	4	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	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	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	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Herramientas para la gestión del talento: Gestión del Rendimiento y Gestión de la Capacitación	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
13	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	6	MATERIAS TRANSVERSALES	Gestión de Reclamos en las entidades de la administración pública	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
14	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	MATERIAS TRANSVERSALES	Uso adecuado de recursos públicos	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	4	0	0
												TOTAL	**0**	