Resolución de Alcaldía

N° 183-2023-MDSP

Samuel Pastor, 26 de julio del 2023

VISTOS:

Resolución de Alcaldía N° 154-2023-MDSP; de fecha 28 de junio del 2023, Informe N° 0256-2023-MDSP-GPPyR-AMA; de fecha 21 de julio del 2023, Informe N° 163-2023-RR.HH-MDSP; de fecha 25 de julio del 2023; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Estado concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Le y N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, establece que los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, ésta autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico.

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1023 se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR como Organismo Técnico Especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, con competencia a nivel nacional y sobre todas las entidades de la administración pública;

Que, el literal c) del artículo 10 del referido decreto legislativo establece que es función de SERVIR dictar normas técnicas para el desarrollo e implementación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

Que, con Decreto Legislativo N° 1025 se aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, señalando en su artículo 2°, que la capacitación tiene como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público;

Que, a través del Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, disponiendo en su artículo 3° y 4° que las entidades públicas aprueban un Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del estado, correspondiendo a SERVIR señalar los contenidos mínimos de dicho plan;

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVI-PE, se aprobó la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas, cuyo objetivo es desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

Que, Mediante Resolución de Alcaldía N° 154-2023-MDSP; de fecha 28 de junio del 2023, donde se resuelve "Conformar el Comité del Plan de Desarrollo de Personas" por un periodo de tres años.

Que, Mediante Informe N° 0256-2023-MDSP-GPPyR-AMA; de fecha 21 de julio del 2023, emitida por la Gerencia de Planificación, Presupuesto y Racionalización, donde emite opinión favorable por el monto de 2,000 soles.

Que, Mediante Informe N° 163-2023-RR.HH-MDSP; de fecha 25 de julio del 2023, emitido por la Unidad de Recursos Humanos, donde remite proyecto del Plan de Desarrollo de Personas-PDP para el año 2023 de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor para aprobación mediante acto resolutivo y presentación a SERVIR, de acuerdo a los plazos establecidos en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000148-2023-SERVIR-PE.

Que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000148-2023-SERVIR-PE, en su art 1° "Formalizar el acuerdo del Consejo Directivo de SERVIR, adoptado en la sesión N° 16-2023, realizada el 12 de julio de 2023, mediante el cual 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". Artículo 2° "Formalizar el acuerdo del Consejo Directivo de SERVIR, adoptado en la sesión N° 16-2023, realizada el 12 de julio de 2023, mediante el cual se aprueba la incorporación de la Sétima Disposición Complementaria Final de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", la misma que queda redactada de la siguiente manera: "7.7. Las municipalidades que se encuentran en el ámbito del Reglamento del Régimen Especial para los Gobiernos Locales, aprobado por Decreto Supremo N° 041-2014-PCM, están exceptuadas de implementar las fases":

1) Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación,
2) Sensibilización sobre la importancia de la capacitación, y
3) Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, reguladas en los numerales 6.4.1.1. al 6.4.1.3 de la presente Directiva. Respecto de la fase
4) Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, señalada en el numeral 6.4.1.4 de la presente Directiva, solo les corresponde elaborar la matriz PDP que SERVIR publica en su web para tal fin. Asimismo, las solicitudes de modificación del PDP serán gestionadas y validadas por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, para la posterior aprobación por la máxima autoridad administrativa de la entidad. Consideraciones para la gestión del PDP:

- *SERVIR identifica, en base a la problemática de los gobiernos locales, los temas de capacitación que las municipalidades deben considerar en la elaboración de su PDP, las cuales son financiadas con su presupuesto institucional o a través de la gestión de becas del sector público.*
- *Para la elaboración del PDP, las municipalidades, de acuerdo con su problemática y necesidades institucionales, consideran los temas de capacitación identificados por SERVIR.*
- *La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, es responsable de realizar las acciones previas y gestionar la aprobación del PDP ante la máxima autoridad administrativa de la entidad.*
- *Con el PDP aprobado, corresponde a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, realizar las coordinaciones para la ejecución de las capacitaciones."*

Estando a las consideraciones expuestas y de conformidad con lo establecido en la Ley N.º 27972, Ley Orgánica de Municipalidades en su art. 20 inciso 6; y, de conformidad con los informes que se describen y en ejercicio de sus atribuciones;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR, el **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS** (PDP) para el periodo 2023, de la Municipalidad Distrital Samuel Pastor, el mismo que forma parte de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCARGAR, a la **UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS**, como responsable de efectuar el Plan de desarrollo de las personas (PDP)

ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR a la Gerencia Municipal, a la Unidad de Recursos Humanos y demás órganos estructurados el cumplimiento de la presente resolución.

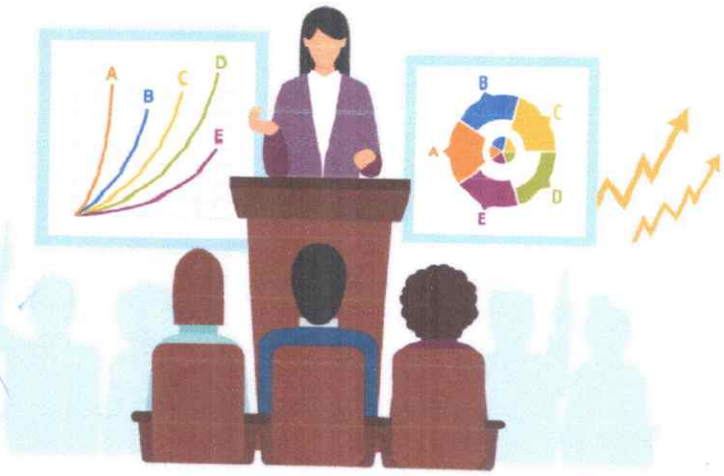
ARTÍCULO CUARTO: ENCARGAR a la Gerencia de Secretaría General e Imagen Institucional la notificación del presente acto resolutivo y su respectiva publicación en el portal de la institución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMUEL PASTOR
Dr. Jonathan Ronny Machado Rivera
ALCALDE

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMUEL PASTOR

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS



PERIODO 2023

INDICE

1.	ASPECTOS GENERALES	5
1.1.	MISIÓN Y VISIÓN	5
1.2.	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	5
1.3.	PRINCIPIOS	5
1.4.	AMBITO DE APLICACIÓN	6
1.5.	RESPONSABILIDAD DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP)	6
1.6.	VIGENCIA DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP)	6
1.7.	SERVIDORES CIVILES QUE COMFORMAN LA ENTIDAD	6
1.8.	ESTRUCTURA ORGÁNICA	6
2.	METAS DE CAPACITACION	9
3.	FUENTE DE FINANCIAMIENTO	9
4.	SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LAS ACCIONES DE CAPACITACION	9
5.	RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION	9
6.	MATRIZ DE CAPACITACION	12
7.	CONSIDERACIONES FINALES	14
	ACTA DE VALIDACIÓN DE PDP	15

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMUEL PASTOR

PRESENTACION

La municipalidad distrital de Samuel Pastor dentro de su política de modernización de la gestión pública y en el marco de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, busca regular el proceso de capacitación y establece que su finalidad es buscar la mejora de desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Así mismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los mismos para un buen desempeño y constituye una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

El PDP es un instrumento de gestión que identifica la estrategia de las municipalidades de Samuel Pastor para lograr sus objetivos a través de la capacitación permanente de sus trabajadores.

La unidad de Recursos Humanos de la municipalidad Distrital de Samuel Pastor, ha elaborado el presente instrumento de gestión de Recursos Humanos denominado "Plan De Desarrollo De Las Personas De La Municipalidad Distrital De Samuel Pastor para el año 2023", en atención a las normas y documentos técnicos institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva desarrollada y aprobada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, la misma que sirve de guía para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado Peruano.

El presente plan pretende cumplir con el objetivo de promover y fortalecer las capacidades de los servidores porque es importante para nuestra entidad contar con personal calificado y capacitado por ello se tiene que desarrollar un plan de sensibilización hacia la capacitación para promover el interés de los servidores para capacitarse lo que redundará de manera positiva en el desarrollo personal e institucional en beneficio de nuestra población.

MARCO NORMATIVO

El Plan de Desarrollo de Personas PDP 2023 de la Municipalidad de Samuel Pastor, ha sido elaborado teniendo en consideración la siguiente normativa:

- Ley N° 27783 – Ley de Bases de la Descentralización.
- Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades
- Resolución Presidencia Ejecutiva Nº 141-2016-SERVIR-PE, Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas".
- Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, que en el artículo 1O establece la finalidad de la capacitación y en el artículo 13, la planificación de la capacitación.
- Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil,y que desde el artículo 09 al 24 del Título III, se desarrolla un conjunto de aspectos referidos a la gestión de la capacitación.
- Decreto Legislativo Nº 1025, Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, vigente durante el período de implementación de la ley del Servicio Civil, según lo dispuesto en la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley.

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2023 MUNICIPALIDAD Y PLAN DE SAMUEL PASTOR

1. ASPECTOS GENERALES

1.1. MISIÓN Y VISIÓN

Misión

"Somos una Municipalidad, que brinda servicios públicos de calidad a los ciudadanos y ciudadanas, con eficacia y eficiencia; desarrollando actividades orientadas a la inclusión social y equidad de género; que promueve y fomenta el desarrollo económico, turístico y socio cultural de las personas; conjuntamente con las organizaciones de la sociedad civil e instituciones públicas y privadas del Distrito de Samuel Pastor; fortaleciendo nuestra identidad cultural, y condiciones ambientales, para mejorar la calidad de vida de los vecinos y vecinas, garantizando su tranquilidad, seguridad y bienestar".

Visión

"Seremos una Municipalidad líder que brinda servicios de calidad a los vecinos y vecinas; con una gestión organizada, eficaz, inclusiva, transparente, participativa y con equidad de género, promoviendo la identidad cultural, el compromiso por la gestión de riesgo de desastres y la gestión ambiental; su personal es solidario, proactivo y competente, posicionando a Samuel Pastor como un distrito, moderno, ordenado, seguro, turístico, saludable, con una economía fluida; promoviendo el desarrollo integral de la ciudadanía de Samuel Pastor".

1.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

- ✓ Contribuir con la calidad de los servicios de salud en el distrito de Samuel Pastor.
- ✓ Contribuir con la calidad de servicios educativos en el distrito de Samuel Pastor.
- ✓ Mejora las condiciones de habitabilidad en el distrito de Samuel Pastor.
- ✓ Mejorar la transitabilidad en el distrito de Samuel Pastor.
- ✓ Promover el desarrollo humano y social en la población del distrito.
- ✓ Promover el desarrollo urbano y territorial ordenado y sostenible en el distrito.
- ✓ Promover la competitividad de los agentes económicos del distrito.
- ✓ Promover la gestión ambiental del distrito.
- ✓ Fortalecer la gestión municipal.
- ✓ Reducir la vulnerabilidad ante emergencias y desastres en el distrito de Samuel Pastor.

1.3. PRINCIPIOS

- Legalidad
- Economía
- Transparencia
- Simplicidad
- Eficiencia
- Efectividad
- Participación Ciudadana

1.4. AMBITO DE APLICACIÓN

El PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS-PDP 2023, es de aplicación a todos los Funcionarios y Servidores de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, regulados por los regímenes del Decreto Legislativo N°276,"Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, el Decreto Legislativo N°1057 "Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios" y el personal obrero regulado por el régimen laboral del Decreto Legislativo N°728 "Ley de Productividad y Competitividad.

1.5. RESPONSABILIDAD DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP)

Es responsabilidad de los miembros del Comité de Planificación de la Capacitación, organizar, dirigir, coordinar, supervisar, controlar y evaluar el cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP).

1.6. VIGENCIA DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP)

El periodo de vigencia del plan de desarrollo de personas PDP es durante el presente periodo fiscal (2023)

1.7. SERVIDORES CIVILES QUE COMFORMAN LA ENTIDAD

N°	REGIMEN LABORAL	N° DE SERVIDORES
1	D.L. N° 276	22
2	D.L. N° 728	12
3	D.L. N° 1057	37
4	LEY N° 30057	01
	TOTAL	72

1.8. ESTRUCTURA ORGÁNICA:

De conformidad al articulo 194° de la Constitución Política del Perú de 1993 establece que "La estructura orgánica del gobierno local la conforman el Concejo Municipal como Órgano normativo y fiscalizador, y la Alcaldía como Órgano ejecutivo, con las funciones y atribuciones que les señala la ley'", asimismo, en aplicación del artículo 26° de la Ley 27972 — Ley Orgánica de Municipalidades, la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, para el cumplimiento da sus objetivos, metas, competencias y funciones, adopta la estructura gerencial, sustentándose en principios de planificación, dirección, organización, ejecución, control concurrente y posterior. La Municipalidad Distrital de Samuel Pastor tiene la siguiente Estructura Orgánica:

ORGANOS DE ALTA DIRECCION

- Concejo Municipal
- Alcaldía
- Gerencia Municipal

ORGANOS DE COORDINACION, PARTICIPACION Y CONSULTIVOS

- Comisiones de Regidores
- Consejo de Coordinación Local Distrital
- Junta de Delegados Vecinales y Comunales
- Plataforma Distrital de Defensa Civil
- Comité Distrital de Seguridad Ciudadana

- Comité Distrital de Administración del Programa del Vaso de Leche
- Comité Ambiental Municipal
- Comité Distrital de la Juventud

ORGANOS DE CONTROL INTITUCIONAL Y DE DEFENSA JUDICIAL

- Órgano de Control Institucional
- Procuraduría Publica Municipal

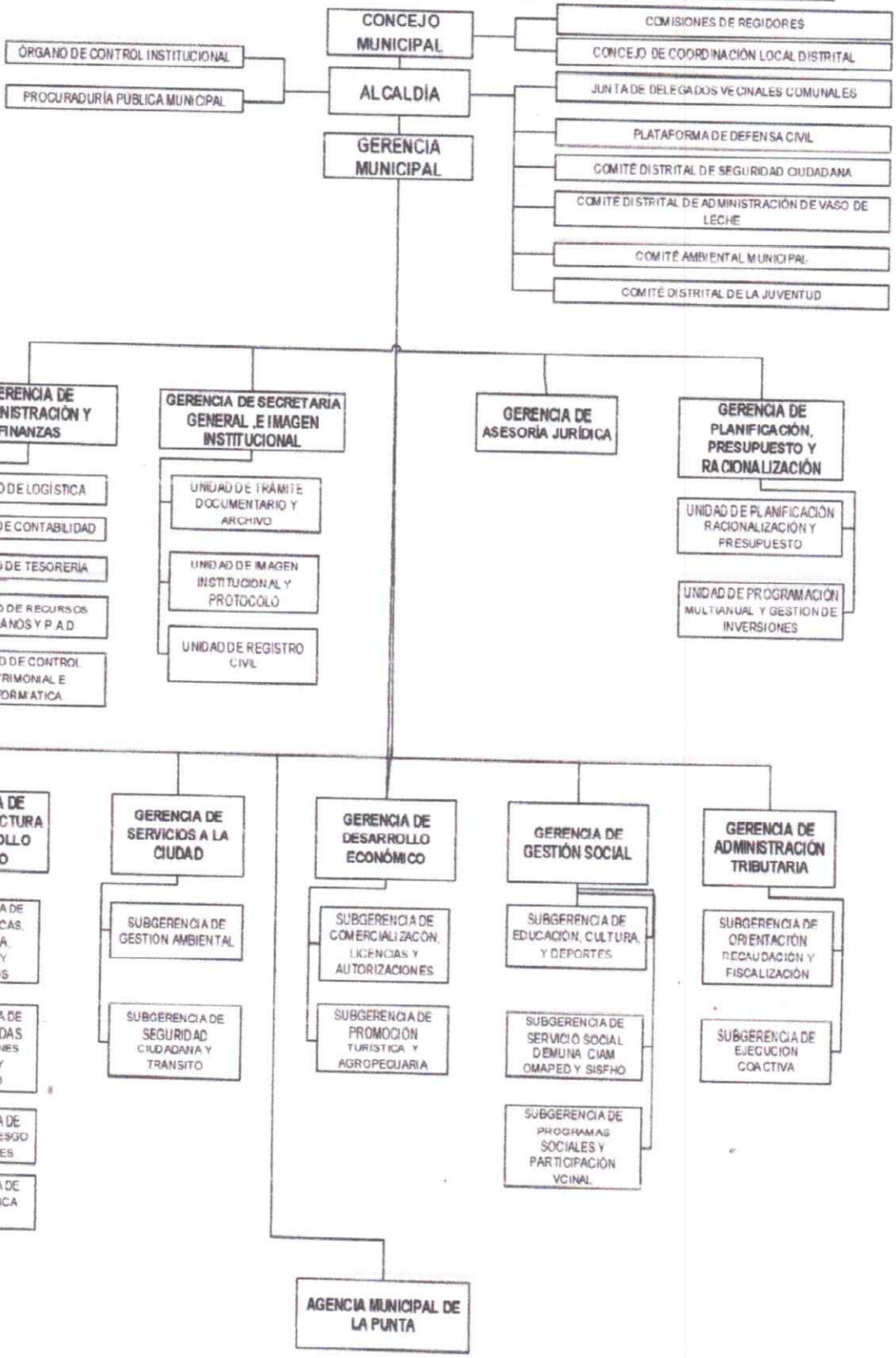
ORGANOS DE APOYO

- Gerencia de Administración y Finanzas
  Unidad de Logística y Almacén Unidad de Contabilidad
  Unidad de Tesorería
  Unidad de Recursos Humanos y PAD
  Unidad de Control Patrimonial e Informática
- GERENCIA DE SERETARIA GENERAL E IMAGEN INSTITUCIONAL
  Unidad de Tramite Documentario y Archivo
  Unidad de Imagen Institucional y Protocolo
  Unidad de Registro Civil
- GERENCIA DE ASESORIA JURIDICA
- GERENCIA DE PLANIFICACION, PRESUPUESTO Y RACIONALIZACION
  Unidad de Planificación, Racionalización y Presupuesto
  Unidad de Programación Multianual y Gestión de Inversiones

ORGANOS DE LINEA

- GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO URBANO
  Subgerencia de Obras Públicas, Maquinarias, Estudios y Proyectos
  Subgerencia de Obras Privadas, Habilitaciones Urbanas y Catastro
  Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres
  Subgerencia de Unidad Técnica Municipal
- GERENCIA DE SERVICIOS COMUNALES
  Subgerencia de Gestión Ambiental
  Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana y Tránsito
- GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO
  Subgerencia de Comercialización, Licencias y Autorizaciones
  Sub Gerencia de Promoción Turística y Agropecuaria
- GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL
  Subgerencia de Educación, Cultura y Deportes
  Subgerencia de Servicio Social, DEMUNA, SIAM, OMAPED y SISFOH
  Subgerencia de Programas Sociales y Participación Vecinal
- GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA
  Subgerencia de Registro Recaudación y Fiscalización
  Subgerencia de Ejecución Coactiva
- AGENCIA MUNICIPAL LA PUNTA

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMUEL PASTOR



2. METAS DE CAPACITACION

- ✓ Capacitar al personal en integridad y ética en la gestión pública
- ✓ Capacitar en el al personal en seguridad y salud en el trabajo
- ✓ Capacitar al personal en manejo del estrés y clima laboral
- ✓ Capacitar en el personal en primeros auxilios
- ✓ Capacitar al personal en sensibilización de la importancia del sistema de control interno.
- ✓ Capacitar al personal en seguridad ciudadana
- ✓ Capacitar al personal en GESTIÓN MUNICIPAL

3. FUENTE DE FINANCIAMIENTO

La disponibilidad presupuestal para la atención del PDP 2023 de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, de acuerdo a lo comunicado por la gerencia de Planificación, Presupuesto y Racionalización, a través del Informe N° 256-2023-MDSP/GPPyR/AMA de fecha 21 de julio de 2023 es de S/. 2,000.00 y de acuerdo al incremento de los recursos recaudados, se podría realizar la modificaciones presupuestales necesarias a fin de atender lo solicitado durante el presente año fiscal. Así mismo, la fuente de financiamiento serán los recursos directamente recaudados de la entidad.

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LAS ACCIONES DE CAPACITACION

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas, a fin de adoptar las medidas de mejora continua en la gestión de la capacitación.

Al finalizar cada acción de capacitación, se solicitará la opinión de los participantes a través de encuestas de satisfacción.

5. RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION

Es el proceso técnico de identificación, recolección y priorización de necesidades de capacitación a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos, las cuales deben estar alineadas a las funciones de los perfiles de puestos y/o a los objetivos estratégicos de la entidad.

7. CONSIDERACIONES FINALES

- ✓ Ejecución de las actividades descritas en el presente documento depende exclusivamente de la certificación presupuestal y disposición de los recursos financieros correspondientes.
- ✓ Los montos de inversión detallados por cada actividad son aproximados y pueden variar según la persona jurídica o natural a la que se contrate para la realización del servicio. De igual manera, los periodos de ejecución de las actividades pueden variar según la programación del centro y/o persona que brindará el servicio de capacitación.
- ✓ Los cursos o actividades no contemplados en la presente plan, puede ser reemplazados por aquellos que sí se encuentren presupuestados respetando el monto calculado y aprobado.

MATRIZ DNC

										FÓRMULA	FÓRMULA	FÓRMULA	FÓRMULA						FÓRMULA
					5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN												16. COSTO TOTAL DE LA		
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	**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 dentificado?	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	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	Falta de conocimiento y habilidades en las distintas modificaciones en materia de registro civil y el uso de tecnologías informaticas para los nuevos procedimientos	Curso de Actualización en la normativa de registro civil y uso adecuado de las TICS	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer sobre la normativa vigente y sobre los nuevos procedimientos que se pueden realizar vía internet	Orientar a los ciudadanos a realizar sus trámites vía internet	1	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	1	3	2	6	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	3	0		0
2	Conocimiento de la ley de procedimientos administrativos Ley Orgánica de Municipalidades, TUPA, MOF, ROF, CAP	Curso de capacitación ley de procedimientos administrativos Ley Orgánica de Municipalidades, TUPA, MOF, ROF, CAP	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Aplicación correcta de acuerdo a las leyes	Mejorar en la elaboración de los documentos	1	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	2	3	2	7	GENERALES	VIRTUAL	3	1400		1400
3	Uso inadecuado de los implementos de protección personal EPP por parte del personal de residuos sólidos	Capacitación sobre el uso correcto de implementos de protección personal EPP	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender la importancia sobre el uso adecuado del EPP para el beneficio del personal sobre su salud a corto y largo plazo	El correcto uso de los implementos de protección personal	15	CURSO	C1	3	3	1	7	GENERALES	PRESENCIAL	3	2240		2240
4	Uso inadecuado de los implementos de protección personal y las herramientas de jardinería por parte del personal de parques y jardines	Capacitación sobre el uso correctos de implementos de protección personal y herramientas de jardinería	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender la importancia sobre el uso adecuado del EPP	El correcto uso de los implementos de protección personal	15	CURSO	C1	3	3	1	7	GENERALES	PRESENCIAL	3	0		0
5	Calidad del agua en el distrito	Curso de capacitación sobre la importancia de la calidad del agua	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprensión de la importancia de la calidad del agua para la salud	Elaborar una correcta cloración al sistema del agua	4	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	3	2	1	6	GENERALES	PRESENCIAL	3	0		0
6	Desconocimiento de la normativa referente a las contrataciones del Estado	Curso de contrataciones del Estado	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Entender la ley de contrataciones del Estado su reglamento y otras complementarias	Aplicar los conocimientos adquiridos	2	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	3	2	2	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	120		120
7	La municipalidad recibe a diario la visita de administrados, que en su gran mayoría se encuentran molestos	Curso Atención al Público	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer cómo actuar ante situaciones difíciles con los administrados	Conocimientos respecto a la atención al público	1	CURSO	C1	3	2	1	6	HABILIDADES BLANDAS	VIRTUAL	3	300		300
8	Habilitación de la partida presupuestal PP 068	Curso de PP068	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocimiento del PP 068 para su mejor aplicación y generar cultura de prevención en los funcionarios	Enfocar mejor los requerimientos, informes técnicos en los planes de acondicionamiento territorial con enfoque de riesgos	1	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	3	2	2	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	3	50		50
9	Desconocimiento de la Ley de fiscalización tributaria	Curso en gestión pública, Administración Tributaria, tributación municipal	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Tener conocimiento amplio para poder fiscalizar	Ser productivos y cumplir meta establecida	9	CURSO	C1	2	3	1	6	GENERALES	VIRTUAL	3	3000		3000
10	Desconocimiento sobre legislación que protege a la mujer e integrantes del grupo familiar.	Capacitación sobre lineamientos generales sobre género y violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Aplicar un procedimiento de atención frente a casos de violencia contra la mujer y otros integrantes del grupo familiar de forma adecuada	Orientar a la víctima posterior a la intervención, A la denuncia correspondiente y al buen recaudo de su vida e integridad física	10	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	3	2	1	6	MATERIAS TRANSVERSALES	PRESENCIAL	4	50		50
11	Falta de conocimientos y habilidades en primeros auxilios básicos y desconocimiento de la forma de actuar frente a un accidente	Capacitación en aspectos básicos de orientación y ayuda al ciudadano	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Identificar qué maniobro acción realizar frente a cualquier tipo de accidente para salvar a una vida o más vidas en forma oportuna	Aplicar las maniobras con métodos en primeros auxilios y uso de accesorios correctamente	10	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	3	2	1	6	MATERIAS TRANSVERSALES	PRESENCIAL	4	50		50

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		
					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 dentificado?											**COSTO DIRECTO**	**COSTO INDIRECTO**	**COSTO TOTAL**
12	Falta de conocimiento en sistemas de operación de cámaras de videovigilancia, monitoreo y elaboración de reportes e informes	Taller de nociones básicas sobre sistemas de comunicación, video vigilancia y reportes de información.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Monitorear inteligentemente y con seguimiento proactivo, operación de sistema de monitoreo y conocimiento básico sobre mantenimiento y resguardo de información para un uso óptimo de tecnología	Monitorear las cámaras de videovigilancia reportando en tiempo real al patrullero tanto de Senado como el de la PNP recibir y contestar llamadas y comunicar las oportunamente las patrullas elaborar informes correctamente para su posterior uso	10	CURSO	C1	3	2	1	6	GENERALES	PRESENCIAL	4	50		50
13	Falta de información sobre primeros auxilios	Capacitación en primeros auxilios	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Tener conocimiento de cómo actuar frente a posibles accidentes que se pueden presentar en la labor cotidiana	Poner en práctica la información que se les brinda	15	CURSO	C1	3	2	1	6	GENERALES	PRESENCIAL	4	50		50
14	Mala identificación sobre los elementos químicos en el área de parques y jardines y de residuos sólidos	Capacitación una correcta identificación sobre elementos químicos	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Identificar, observar y utilizar correctamente los elementos químicos	Poner en práctica la información que se les brinda	15	CURSO	C1	3	2	1	6	MATERIAS TRANSVERSALES	PRESENCIAL	4	1000		1000
15	Falta de conocimiento en temas de redacción y trámites documentarios	Capacitación sobre redacción de documentos aplicados a la acción pública y administrativa	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Elaborar documentos administrativos	Poner en práctica los conocimientos aprendidos	2	CURSO	C1	3	2	1	6	HABILIDADES BLANDAS	VIRTUAL	4	600		600
16	Inadecuada manipulación de la máquina compactadora por parte de los operadores de residuos sólidos	Capacitación sobre el uso y manejo adecuado de la máquina compactadora	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender la importancia del manejo adecuado de la máquina compactadora	Poner en práctica los conocimientos aprendidos	18	TALLER	C1	3	2	1	6	GENERALES	PRESENCIAL	3	1350		1350
17	Uso inadecuado de la fuerza en el arresto ciudadano, confusión en las funciones atribuidas al cerebro municipal y el efectivo policial.	Capacitación en lineamientos generales sobre Constitución Política del Perú, Derechos Fundamentales, Derechos Humanos y Seguridad Ciudadana.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Desarrollar el criterio de proporcionalidad en el uso de la fuerza, conocer en qué condiciones aplicar el arresto ciudadano, conocer qué delitos y faltas son aquellas en las que el sereno puede y debe intervenir para hacerlo correctamente	Intervenir en el marco del respeto a los derechos humanos sin abuso de autoridad	10	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	3	1	1	5	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	4	50		50
18	Desconocimiento de técnicas, funciones formas de patrullaje, defensa personal, aplicado para un sereno	Taller enfocado en aspectos procedimentales funcionales	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Aprender técnica de intervención reducción y maniobras aplicadas al arresto ciudadano	Intervenir sin afectar la integridad propia y del intervenido	10	TALLER	C1	3	1	1	5	MATERIAS TRANSVERSALES	PRESENCIAL	4	50		50
19	Desconocimiento de la ley de contrataciones y el funcionamiento de las compras en el sector público lo qué incurre en errores en la redacción de requerimientos tanto de bienes como de servicios incluyendo las ET y TDR	Curso sobre compras en el estado por montos menores a 8 UIT	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Diferenciar entre compra de bienes y servicios elaboración de especificaciones técnicas básicas y términos de referencia básicos para adquisiciones y contrataciones	Elaborar requerimientos sin errores evitando retrasos en el desempeño administrativo de la subgerencia	1	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	3	1	1	5	GENERALES	PRESENCIAL	4	70		70
20	Inadecuado sentido de Justicia incursión en faltas de respeto a los intervenidos, falta de fortalecimiento de la ética profesional	Capacitación sobre principios éticos y morales	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender el igualitarismo en la dignidad humana sin importar razas, sexo, orientación para un correcto accionar	Intervenir sin cuestiones discriminatorias sin aprovechamientos en la condición vulnerable de algunos elementos de la sociedad	10	CURSO	C1	2	1	1	4	MATERIAS TRANSVERSALES	PRESENCIAL	4	730		730
21	Dificultad en la coordinación con otras instituciones o grupos para lograr los mismos objetivos ante situaciones de desastres u otros que requieran participación conjunta	Capacitación sobre coordinación y articulación interinstitucional con enfoque comunitario	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Identificar las instituciones aliadas en situaciones de emergencia adoptar un rol proactivo ante este tipo de situaciones	Liderar brigadas de Defensa Civil, aplicando protocolos de forma ordenada y oportuna	10	CURSO	C1	2	1	1	4	GENERALES	PRESENCIAL	3	200		200

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		
					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 dentificado?											**COSTO DIRECTO**	**COSTO INDIRECTO**	**COSTO TOTAL**
22	Desconocimiento sobre titulación de predios informales	Curso de capacitación sobre titulación de predios informales	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Aprender el procedimiento administrativo para la titulación de predios informales	Realizar un diagnóstico para titulación de predios informales	2	CURSO	C1	3	3	3	9	GENERALES	VIRTUAL	4	900		900
23	Desconocimiento cuál de los procedimientos de licencia de obra de habilitaciones urbanas y edificaciones	Curso de licencia de obra de habilitación urbana y edificaciones	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Interpretar y aprender la normativa vigente de licencia de obra de habilitación urbana y edificaciones	Realizar los informes de evaluación de los trámites de licencia de obra de habilitación urbana y edificaciones	2	CURSO	C1	2	2	2	6	GENERALES	VIRTUAL	4	1200		1200
24	Se tiene la responsabilidad de entregar información en base a la Ley de Transparencia, sin embargo algunas áreas muestran su negativa para entregar la información	Curso especializado en Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Mejorar el conocimiento en la transparencia, la integridad y la ética pública, la participación y colaboración ciudadana; así mismo, conocer las características institucionales y los servicios que brindan las entidades públicas. Conocer a profundidad las restricciones que se tiene para entregar la información	Conocimiento respecto a plazos, restricciones y demás que involucren la Ley de Transparencia y acceso a la Información Pública	2	CURSO	C2	3	3	2	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	1050		1050
25	Desconocimiento en la normatividad archivistica	Taller Ley del Sistema Nacional de Archivos	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer sobre la normativa vigente y aplicarla en la unidad de archivo central	Adecuar, ordenar los expedientes que se encuentren en el archivo central conforme a la normativa vigente	3	CURSO	C2	3	2	1	6	GENERALES	VIRTUAL	4	1400		1400
26	Falta de Importancia a la ética e integridad	Curso de Etica e Integridad en la Función Pública	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer la importancia de la etica y la integridad en el ejercicio de las funciones administrativas	Mejorar desempeño	1	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	E	3	1	3	7	GENERALES	PRESENCIAL	3	0		0
27	Desconocimiento de faltas y sanciones	Capacitación en Procedimiento Administrativo Disciplinario	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer la importancia de la etica y la integridad en el ejercicio de las funciones administrativas	Mejorar desempeño	1	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	A	3	3	3	9	GENERALES	VIRTUAL	3	800		800
28	Insatisfación Laboral	Curso sobre Clima Organizacional	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer la importancia de la etica y la integridad en el ejercicio de las funciones administrativas	Mejorar desempeño	1	CURSO	A	2	1	3	6	GENERALES	PRESENCIAL	3	500		500
29	Incremento de errores en la ejecución de tareas	Curso sobre Manejo del estrés laboral	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer la importancia de la etica y la integridad en el ejercicio de las funciones administrativas	Mejorar desempeño	1	TALLER	C1	2	2	3	7	GENERALES	PRESENCIAL	4	500		500
30	Desconocimiento de Control Interno	Curso de sistema de Control Interno	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer la importancia de la etica y la integridad en el ejercicio de las funciones administrativas	Cumplimiento de metas	1	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	E	2	3	3	8	GENERALES	PRESENCIAL	4	0		0
31	Desconocimiento de Control Interno	Nuevos enfoques en la gestión de riesgos de CONTROL INTERNO	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer la importancia de la etica y la integridad en el ejercicio de las funciones administrativas	Cumplimiento de metas	1	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	E	2	2	3	7	GENERALES	PRESENCIAL	4	0		0
													0				17710		17710

MATRIZ PDP

(Para su llenado leer la hoja "Instructivo" y revisar la hoja "Ejemplo de matriz PDP")

Nombre de entidad	**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMUEL PASTOR**
RUC de entidad	**20206805120**

Campo a completar por la Oficina de Recursos Humanos
Información que deviene de la matriz DNC

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	1	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Curso de Actualización en la normativa de registro civil y uso adecuado de las TICS	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	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	1	GENERALES	Curso de capacitación ley de procedimientos administrativos Ley Orgánica de Municipalidades, TUPA, MOF, ROF, CAP	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	1400	
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	15	GENERALES	Capacitación sobre el uso correcto de implementos de protección personal EPP	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	2240	
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	15	GENERALES	Capacitación sobre el uso correctos de implementos de protección personal y herramientas de jardinería	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	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	4	GENERALES	Curso de capacitación sobre la importancia de la calidad del agua	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	3	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	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso de contrataciones del Estado	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	120	
7	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	HABILIDADES BLANDAS	Curso Atención al Público	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	300	
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	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso de PP068	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	3	50	
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	9	GENERALES	Curso en gestión pública, Administración Tributaria, tributación municipal	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	3000	
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	10	MATERIAS TRANSVERSALES	Capacitación sobre lineamientos generales sobre género y violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	4	50	
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	10	MATERIAS TRANSVERSALES	Capacitación en aspectos básicos de orientación y ayuda al ciudadano	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	4	50	

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
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	10	GENERALES	Taller de nociones básicas sobre sistemas de comunicación, video vigilancia y reportes de información.	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	4	50	
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	15	GENERALES	Capacitación en primeros auxilios	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	4	50	
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	15	MATERIAS TRANSVERSALES	Capacitación una correcta identificación sobre elementos químicos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	4	1000	
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	2	HABILIDADES BLANDAS	Capacitación sobre redacción de documentos aplicados a la acción pública y administrativa	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	600	
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	18	GENERALES	Capacitación sobre el uso y manejo adecuado de la máquina compactadora	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	3	1350	
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	10	MATERIAS TRANSVERSALES	Capacitación en lineamientos generales sobre Constitución Política del Perú, Derechos Fundamentales, Derechos Humanos y Seguridad Ciudadana.	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	50	
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	10	MATERIAS TRANSVERSALES	Taller enfocado en aspectos procedimentales funcionales	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	4	50	
19	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	GENERALES	Curso sobre compras en el estado por montos menores a 8 UIT	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	4	70	
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	10	MATERIAS TRANSVERSALES	Capacitación sobre principios éticos y morales	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	4	730	
21	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	10	GENERALES	Capacitación sobre coordinación y articulación interinstitucional con enfoque comunitario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	3	200	
22	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	GENERALES	Curso de capacitación sobre titulación de predios informales	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4	900	

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
23	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	GENERALES	Curso de licencia de obra de habilitación urbana y edificaciones	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	1200	
24	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	Curso especializado en Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	1050	
25	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	GENERALES	Taller Ley del Sistema Nacional de Archivos	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	1400	
26	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	GENERALES	Curso de Etica e Integridad en la Función Pública	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	3	0	
27	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	GENERALES	Capacitación en Procedimiento Administrativo Disciplinario	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	800	
28	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	GENERALES	Curso sobre Clima Organizacional	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	3	500	
29	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	GENERALES	Curso sobre Manejo del estrés laboral	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	4	500	
30	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	GENERALES	Curso de sistema de Control Interno	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	0	
31	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	GENERALES	Nuevos enfoques en la gestión de riesgos de CONTROL INTERNO	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	4	0	
												TOTAL	17710	