

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YURUA GERENCIA MUNICIPAL



"Año de la Unidad, la paz y el Desarrollo"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA N °62-2023-MDY-GM

Puerto Breu, 31 de julio del 2023

Vistos, el Informe Técnico N°008 de la Oficina de Recursos Humanos; y,



Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por la Ley № 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 № 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 informidad 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







MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YURUA GERENCIA MUNICIPAL



"Año de la Unidad, la paz y el Desarrollo"

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 gervidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, mediante Resolución de Gerencia Municipal N°61 de fecha 25 de julio del 2023, se designa a los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de la Municipalidad distrital de Yurua, por un periodo de tres (03) años; 2023 - 2025.

Que, a través del Acta de Validación del PDP de 26 de julio del 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 Recursos Humanos, a través del Informe Nº008 de fecha 31 de julio del 2023 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, de acuerdo a la parte final del numeral 6.4.1.4 de la Directiva, la aprobación y presentación del PDP ante SERVIR se realiza como máximo el 31 de marzo de cada año, indicando que las entidades no podrán ejecutar Acciones de Capacitación previo a la aprobación del PDP;

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 legal N° 34-2023-MDY de fecha 31 de julio del 2023, la Oficina de Asesoría Jurídica concluye que resulta conforme a la normativa vigente, la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2023 de la Municipalidad distrital de Yurua;

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

GERENCIA DE DINONA SE TURNA DE DINONA DE TURNA DE DINONA DE TURNA DE DINONA DE DINONA







MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YURUA

GERENCIA MUNICIPAL



"Año de la Unidad, la paz y el Desarrollo"

Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva $N^{\circ}141-2016$ - SERVIR-PE;

SE RESUELVE:

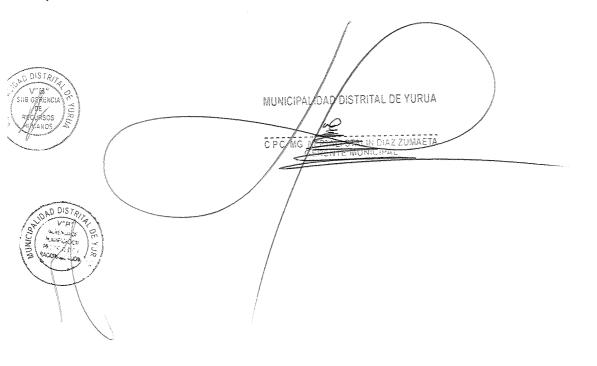
Artículo Primero. - Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2023, de la Municipalidad distrital de Yurua; elaborado por la Oficina de Recursos Humanos y validado por el Comité de Planificación de Capacitación, el mismo que en Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

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.

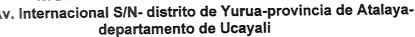
Artículo Euarto. - Encargar a la Oficina de Imagen Institucional la publicación de la presente Resolución y Anexo, en el Portal Institucional de la Municipalidad distrital de Yurua.

Registrese, comuniquese, publiquese y cúmplase.





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YURUA





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2023-MDY

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

II. Objetivos estratégicos institucionales:

Los Objetivos Estratégicos Institucionales definen los resultados que la entidad espera lograr en las condiciones de vida de la población a la que atiende y en sus condiciones internas en cumplimiento de sus funciones sustantivas o sus funciones de administración interna definidas en la Ley Orgánica de Municipalidades. De acuerdo con su mandato, una entidad puede plantearse varios Objetivos Estratégicos Institucionales

CUADRO N° 01: OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES

CODIGO OEI.	Objetivos Estratégicos Institucionales	Indicadores
OEI. 01	Incrementar el acceso a servicios de agua potable y saneamiento para la población del distrito.	 Porcentaje de la población que accede a servicios de agua potable y saneamiento.
OEI. 02	Promover servicios de salud con calidad en el distrito.	 Porcentaje de reducción anual de la desnutrición crónica infantil por año. Porcentaje de reducción de la población que ha padecido alguna enfermedad endémica según tipo
OEI .03	Mejorar el rendimiento de los estudiantes de todos los niveles educativos en el distrito.	 Porcentaje de estudiantes que cumplen con el nivel satisfactorio en comprensión lectora por año. Porcentaje de estudiantes que cumplen con el nivel satisfactorio en lógico matemático por año.
OEI. 04	Promover el desarrollo económico sostenible en el distrito.	 Porcentaje de TM de producción por año según tipo de productos. Porcentaje de TM productos locales comercializados por año.
OEI. 05	Reducir los delitos y faltas que afectan la seguridad ciudadana en el distrito.	 Número que denuncia el evento que atento contra seguridad (15 años a más)
OEI. 06	Reducir los riesgos de desastres ante emergencias en el distrito.	 Porcentaje de viviendas situadas en zonas de emergencia o vulnerabilidad ante riesgos de desastres.

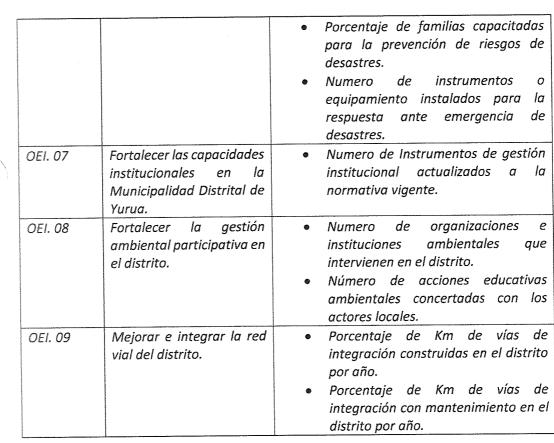














- 1. OEI.01 Reducir los niveles de inseguridad ciudadana
- 2. OEI.02 Mejorar la interconexión vial en el distrito
- 3. OEI.03 Promover el desarrollo urbano territorial ordenado y sostenible en el distrito
- 4. OEI.04 Contribuir con la cobertura de instalación de servicios básicos en el distrito
- 5.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

III. Misión:

Mediante Ley No. 9815 del 2 de julio de 1943. Yurua obtuvo la categoría de distrito en 1943.

Asimismo, de lo establecido en la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley Nº 27972; los gobiernos locales son entidades, básicas de la organización territorial del Estado y canales inmediatos de participación vecinal en los asuntos públicos, que institucionalizan y gestionan con autonomía los intereses propios de las correspondientes colectividades; siendo elementos esenciales del gobierno local, el territorio, la población y la organización. (Artículo 1°)









De lo indicado, la Misión Institucional de la Municipalidad Distrital de Yurua, se resume en:

Ejemplo:

"Promover el desarrollo económico y social sostenible, mediante la prestación de servicios públicos de calidad, que permitan satisfacer las necesidades de la población del Distrito de Yurua".

IV. Estructura orgánica:

La estructura orgánica de la Municipalidad Distrital de Yurua, se constituye por los siquientes niveles:

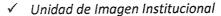
- 1. ALTA DIRECCIÓN
 - ✓ ALCALDIA
 - ✓ GERENCIA MUNICIPAL
 - ✓ GERENCIA DE LINEA
 - √ SUB-GERENCIAS
 - ✓ UNIDADES
- 2. ÓRGANOS DE GOBIERNO
 - √ Conseio Municipal
 - ✓ Alcaldía
- 3. ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL Y DEFENSA JURÍDICA
 - ✓ Oficina de Control Institucional
 - ✓ Procuraduría Publica Municipal
- 4. ÓRGANO DE DIRECCIÓN
 - √ Gerencia Municipal
- 5. ÓRGANO DE COORDINACIÓN
 - √ Comisión de Regidores
 - ✓ Concejo de Coordinación Local Distrital
 - ✓ Junta de Delegadas Vecinales y Comunales
 - √ Plataforma Distrital de Defensa Civil
 - ✓ Comité Distrital de Seguridad Ciudadana
 - ✓ Comité de Administración del Programa Vaso de Leche
- 6. ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO
 - √ Gerencia de Asesoría Jurídica
 - ✓ Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Racionalización
 - ✓ Oficina de Programación Multianual de Inversiones
- 7. ÓRGANOS DE APOYO











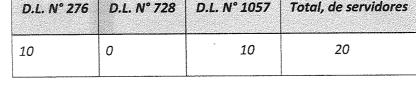
- ✓ Oficina de Secretaria General y Archivo
- ✓ Sub Gerencia de Contabilidad
- ✓ Sub Gerencia de Tesorería
- ✓ Sub Gerencia de Logística y Patrimonio
- ✓ Sub Gerencia de Recursos Humanos
- ✓ Unidad de Recaudación y Rentas

ÓRGANOS DE LÍNEA

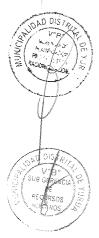
- ✓ Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano
- √ Sub-Gerencia de Catastro y Acondicionamiento Territorial
- ✓ Gerencia de Desarrollo Social y Económico
- ✓ Unidad de Desarrollo Agropecuario y Promoción Empresarial
- ✓ Unidad de Registro Civil y Demuna
- ✓ Unidad de Asuntos Indígenas y Cooperación Técnica
- ✓ Unidad Municipal de Atención a Personas con Discapacidad (OMAPED)
- ✓ Centro Integral de Atención al Adulto Mayor (CIAM)
- Unidad de Programas Sociales
- √ Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente
- ✓ Unidad de Gestión Ambiental
- ✓ Unidad de Seguridad Ciudadana y Defensa Civil
- ✓ Unidad de Maestranza
- ✓ Unidad de Área Técnica Municipal (ATM)

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
10	0	10	20









WATRICEONC

Pen an Enchance is look? "Branchos" y review is look. "Egraph de marité DNC", No modifieur et contendé de las colomnes que indite "Edmulle")

Para au flexande en la look "Branchos" y review is look. "Egraph de marité DNC", No modifieur et contendé de las colomnes que indite "Edmulle")

ORDENAR

Campos a completer por el éres usuana
Campos a completer por la ORH
Campos que el accel autocompleta
Campos solicitados en Matiz. PDP

FÓRMULA	COSTO TOTAL	0	o	•	0	a	•	o	a	0	٥	q	-	۰	6	٥
FÓRU 14 COSTÓ TOTAL DE LA CAPACITACIÓN	COSTO INDIRECTO	0	0	0	0	0	0	0	•	٥	0	0	0	0	0	•
Torson 91	COSTO DIRECTO	0	P		0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	9
Ī	15. OPORTUNIDAD			"	4			*	4	m	4		m			12
	14 MODALIDAD	VIRTUAL	VIRTUAL	VIRTUAL	VIRTUAL	VIRTUAL	VIRTUM	VIRTUAL	VIRTUAL	VIRTUAL	VIRTUAL	VIRTURE	VIRTUAL	VIRTUAL	VIRTUAL	VIRTUAL
	12 EE TEMÁTICO	SISTEMAS ADMINISTRATIV OS DEL ESTADO PERUANO	SISTEMAS ADMINISTRATIV OS DEL ESTADO PERUANO	SISTEMAS ADMINISTRAŽIV OS DEL ESTADO PERLIANO	SISTEMAS ADMINISTRATIV OS DEL ESTADO PERUANO	POLÍTICAS SECTORIALES	SISTEMAS ADMINISTRATIV OS DEL ESTADO PERUANO	SISTEMAS ADMINISTRATIV OS DEL ESTADO PERILIANO	SISTEMAS ADMINISTRATIV OS DEL ESTADO PERUJANO	POLÍTICAS SECTORIALES	GESTIÓN DESCENTRALIZA DA	SISTEMAS ADMINISTRATIV OS DEL ESTADO PERUANO	SISTEMAS ADMINISTRATIV OS DEL ESTADO PERUANO	POLÍTICAS SECTORIALES	MATERIAS TRANSVERSALES	MATERIAS TRANSVERSALES
FÓRMULA	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	ı	s	•	u)	۰	u.	9	,,	9		•	n	٠,	v	93
FÓRMULA	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	ē	2	-	7		8	•		•	1	2	2	2	e .	2
FÓRMULA	10 VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACTACIÓN TA ASOCIADO AL NÍVEL DE EVALUACIÓN	1	O	o	۰		o	0	o	0	۰	6	-	0	۰	ō
FORMULA	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	и	•	•		ın.	g	•	•	m	•	•		•	s	er)
	8. PRIORIDAD DE LA CAPACTACIÓN	23	a	а	В	С	8	В	ß	2	8	а	а	g	w	u
	7 PROPUESTA DE TRO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CURSO	CONTERENCIA	CONFERENCIA	CONFERENCIA	CURSO	CONFERENCA	CONFERENCIA	CONFERENCIA	CONFERENCIA	COMFERENCIA	CONFERENCIA	curso	curso	CURSO	CONTERENCE
	6, CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN		2	1	ı,	,	~		er		æl.		n	er-	~	
	sempeño e su equipo logre o rde la rapacitatión, ancie una mejora	repector is professer and entitlessor. Gestionar has properties pertregiss mosticipates de manacipalidades provincibles y otres poderes y niveles de provincibles y otres poderes y niveles de	implementa mecaniness de promoción comunal, de desarrollo productivo y de desarrollo integral, con enfeque de equidad de género, participación estadad de género, participación estadades a integradad.	Gestiona proyectos que generan Impacto sodia al Intelor de las regionos. de acuecto as marco del SHPMGI	Apkor el marco normativo pare la gestión de modificaciones comitacioneles de manor a adecuada y vegón los lineamientos normativos vigentes.	angkamenter acciones de preventibo de riesgos de desastres de manera oportuna.	Planticar el presupuento institucional de manoca idénes y eficiente.	Implementar las herramientas que permitian una efficiente prioritación y gestión multianual del pression estación al.	implementar los lineamientos de las normas internacionales de cortabilidad para el sector público de marten adecasda en la entidad.	Gertonar la habilitación y mantenímiento de la prestación de servicios de egue y sansamiento en la localidad de manera eficiente.	Aplicar Las Herram/entas legales y técnicas pars la determinación, exiglialidad y legitimidad del Impuesto predial.	Apitar iss dipocitiones etholetides en is Ley N. 31419 y su respectivo regismento de manéra adecuedo.	Desarrollar la mejora del desempeño Individual e institucional apricendo las fucrementas para la gestión del talento en beneficio de la cradedanía.	Nejorar la gestión de reciciosa sólidos en cemplimiento de la normativa amblental.	Unitary relazionar directos recourtos intra a intropersonales para poder afrontas con eleberada, suportores de crisa que se perentran en al podero de aresción al usual·la, enmarcado en un enfecto de gentios publicas centrado en el chidado en el chidado.	doller iss practitios eltes de la fracén poblece para el seleusado una de recursos poblicos.
	1. Gate Thyos De La CARACTIACÓN De Aprendiage Code conocimientos y/o habilidades denastre la conocimientos Prepindos denastre la conocimiento evado denastre la conocimiento evado denastre la conocimiento evado	Estado Pios, y Int	comprenents of property in creations of the control	Conocer el marco nomastivo del SNPINGI, interformatio la importanta de gastinor la rensitoras para mejoras los servicios la sisteos que se bredan a la ciudadanta.			Comprehens el funcionamiento económico y financiero del Estado decentralizado y las regilas fistaries para para para para para para para par		Conceer los invanterios de la normativo contable gara el sector publico pala su adecua da aplicación en la entidad.		Concert los aspectos legales y técnicos del tinguesto predial, así como el marca normativos del galoremo y la sórbelicación marlicipal, para diemirul? Iz brechs da recaudación tribularia.	Conocer los regulatos mínimos y vos impedimentos para el acceso a los rorpos de funcionantos y el ectivos públicos de libre designación y eminicidas, para garantas le signaeidad en la función	Compression of functionamiento de la Gestión del Rendimento la Gestión de la Capacitación y su importanda como harramientas para la gestido del sulenzo en las enflidades públicas.	Concer les bases tadricas, prácticas y metodología para la genties tringral do los rediduos sólidos municipales.	Conces estategas pere la mejora de la colidad del servicio de stención al tindedano para ser repisadas en la entided	Contracted et entrone del tetaglidad y la finaldad étha de la finaldin problece para construit à la protectión del nieres comun solve las interases privadas.
	4, NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	REACCIÓN Y APRENDIZAE (SOLO CONDCIMIENTOS)	REACCIÓN	REACCIÓN	RFACCIÓN	REACCIÓN	NEACCIÓN	яеаспон	REACCIÓN	немссиом	HEACCIÓN	REACCIÓN	REACCIÓN Y APRENDIZATE (SOLO CORLOCIMIENTOS)	REACCIÓN	REACDÓN	ВЕАСООЯ
	A. BENERCIO DE LA CAPACITACIÓN	Auto	ALTO	ALTO	Acto	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	AUG	ALTO	INTERMEDIO	ALTO	ALFO	ALTO
	2. PROPUESTA DE MONBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	Estructura, organización y funciona mismito del Estado peruano	Detarrollo y gobernanza municipal	Marco ganeral del Sistema Haden al de Programación Mustianusi y Gestión de Inversiones	Gestidn contractuel, on al marce de la Ley de Contrataciones del Estado y su Regismento	Gestion de riesga de desastres	Regits fiscales y plenificación idónes del gesto público	Programadón y fornylydión multianest del presupuesto	Apkadón de las Normas bitemadorades de Contabilidad para el Sestor Público	Aseguranilento de la calidad y scatenbilidad de prestadón de servictos de segua y sanesmiento	Administración y gestión del impustro prediel	Idoneidad en el acceso y ejerciclo de la función pública	Herramientas para la gestión del lakento: Gestión del Rendimiento y Gestión de la Capacuedón	Gestión de residues sólidos	Servicio el ciudadano en contestos de critis	the adecuade de recision
	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIAJENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A NO	Unitado conocimiento sobre Esta estructura, funcionemiento y Esta compalencia de las organizaciones del Estado perueno.		Linetado conocimiento en la Ma- gestión de propetos de Investidos Has (adjudicación, ejecución y seguintemo).	marco de los san les scruates	Destanctionlento de actiones ante rlesgo de desastres	Desconorimiento de gasto efficiente de recursos exprómicos. dispenibles	ramientas ración del modellded	innitiated in innitiated in the spirit and innitiated conocimiento en la para devin de la nomental contable para el Sector Público Peruano y en Cor la laborendo de no Plana. Contables del municipio	lámita de cobertura de servicios de cal agua y saneamisento en la liccalidad, gri	Bajo porcentaje de recoudadon A	Umitados conocimientos de feeçusidos mínimos para el accepa a 16 los cargos de funcionarias y diverdivas públicos de Bire desenvación.	de las pestión del reportancia sempeño	Inefacteus recojo de batura. gestión de residuos sófidos y facalización de la normativa ambientel a vecinos y entidados de la sone	recursory iters afrostar en el proceso udadono.	Officuted on el manejo de cilenas écuas presentes en las decidentes prossis de la función pública y que impactora na gestión
	ž.	1 -	~	m	-	-	٠	^		9	9	=	23	я	7.	2



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 Yurua,

MANRIE BBP

(Para su llenado leer la hoJa "Instructivo" y revisar la hoJa "EJemplo de matriz PDP")

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YURUA 2015-4601211

Nombre de entidad RVC de entidad

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

SSTEMAS ADMINISTRATIVOS SUSTEMAS ADMINISTRA			N.	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL	4. CANTIDAD TOTAL DE	S. MATERIA DE LA ACCIÓN DE	6. NOMBRE DE LA ACCION DE	7, TIPO DE CAPACITACIÓN	8, TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10, NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MOĐALIDĀD	12. OPCRTUNIDAD	13, MONTO TOTAL	, TOTAL
STRINAS CAMMENTARINYS Concession to the control of the control	Z. PUESTO GENETICANO DE CAPACITACIÓN	CAPACITACIÓN		BENEFIC	ARIOS		op oper								Costos Indirectos
STREAM ADMINISTRATION Description between the control of the c	DETALLADOS EN LA HOJA DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES' DE LA MATRIZ 2	DETALLADOS EN LA HOJA *PARTICIPANTES** DE LA MATRIZ DNC DNC DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2		SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Estrutura, organización y funcionamiento del Estado peruano	Formación Laboral	curso	a	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	8	0	0
SITEMAN ADMINISTRATION Training National Properties Trai	DETALLADOS EN LA HORAZO PERLA MARRIZ PARATICIONARIES DE LA MARRIZ PARATICI	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 muntcipal	Formación Laboral	CONFERENCIA	c	REACCIÓN	VIRTUAL	8	0	0
Countertail of the tempor Formation Laboral CONFERENCIA C2 FEACOCK VAFTUAL 3 0	DETALLADOS EN LA MORA DETALLADOS EN LA HOJA DETALLADOS EN LA HOJA DETALLADOS EN LA HOJA DETALLADOS EN LA HOJA DE LA MARTAZ PRATICIPANTES DE LA MARTAZ PARTICIPANTES PARTIC	DETALLADOS EN LA HOLA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC DNC	DETALLADOS EN LA HOJA 'PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	Ţ		SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	inversión Pública	Formación Laboral	CURSO	p	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	o
Flankfaction de fesantes Framedin Laboral CONFERNIA C FRACCIÓN VIRTUAL 3 0 0 Flankfaction de fesantes Framedin Laboral CONFERNICA C FRACCIÓN VIRTUAL 3 0 0 Flankfaction de les NIGS Framedin Laboral CONFERNICA C FRACCIÓN VIRTUAL 3 0 0 Framedin Laboral CONFERNICA C FRACCIÓN VIRTUAL 3 0 0 Framedin Laboral CONFERNICA C FRACCIÓN VIRTUAL 3 0 0 Framedin Laboral CONFERNICA C FRACCIÓN VIRTUAL 3 0 0 Framedin Laboral CONFERNICA C FRACCIÓN VIRTUAL 3 0 0 Framedin Laboral Framedin Laboral CONFERNICA C FRACCIÓN VIRTUAL 3 0 0 Framedin Laboral Framedin Laboral CONFERNICA C FRACCIÓN VIRTUAL 3 0 0 Framedin Laboral Framedin Laboral CONFERNICA C FRACCIÓN VIRTUAL 3 0 0 Framedin Laboral Framedin Laboral CONFERNICA C FRACCIÓN VIRTUAL 3 0 0 Framedin Laboral Framedin Laboral C C FRACCIÓN VIRTUAL 3 0 0 Framedin Laboral Framedin Laboral C C FRACCIÓN VIRTUAL 3 0 0 Framedin Laboral Framedin Laboral C C FRACCIÓN VIRTUAL 3 0 0 Framedin Laboral Framedin Laboral C C FRACCIÓN VIRTUAL 3 0 0 Framedin Laboral Framedin Laboral C C FRACCIÓN VIRTUAL 3 0 0 Framedin Laboral Framedin Laboral Framedin Laboral C C C C C C C C C	DETALLADOS EN LÁ HOA DETALLADOS EN LÁ HOIA DETALLADOS EN LÁ HOIA DETALLADOS EN LÁ HOIA DETALLADOS EN LÁ HARTEL PARTICIDANTES DE LÁ MARTEL DE LA MART	DETALLADOS EN LA HOJA PANTICIPANTES DE LA MATRIZ PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1			Gestión contractual, en el marco de la tey de Contrataciones del Estado y su Regiamento	Formación Laboraí	CONFERENCIA	8	REACCIÓN	VIRTUAL	4	0	0
PrintEction Molecular of ganta Framedion Laboral CONFERENCIA C2 REACCIÓN VARTUAL 4 0 Programmación y formublición multilantual del presupuesto Fermación Laboral CONFERENCIA C2 REACCIÓN VARTUAL 4 0 Applicación de la bilidóx y completivos Fermación Laboral CONFERENCIA C2 REACCIÓN VARTUAL 4 0 Administración y gestión de la calcidad y persitión del presentación o segar a transmición o segar a transmición de persentación y gestión del presentación y formación Laboral CONFERENCIÓN C2 REACCIÓN VARTUAL 4 0 <t< td=""><td>DETALLADOS EN LA HOJA DETALLADOS EN LA HOJA DETALLADOS EN LA HORA DETALLADOS EN LA HORA DE LA MARIEZ DA CEL LA MARI</td><td>DETALLADOS EN LA HOLA PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC DNC</td><td>DETALLADOS EN LA HOJA 'PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC</td><td>2</td><td></td><td>POLÍTICAS SECTORIALES</td><td>Gestión de riesgo de desastres</td><td>Formación Laboral</td><td>CONFERENCIA</td><td>23</td><td>REACCIÓN</td><td>VIRTUAL</td><td>3</td><td>0</td><td>0</td></t<>	DETALLADOS EN LA HOJA DETALLADOS EN LA HOJA DETALLADOS EN LA HORA DETALLADOS EN LA HORA DE LA MARIEZ DA CEL LA MARI	DETALLADOS EN LA HOLA PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC DNC	DETALLADOS EN LA HOJA 'PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2		POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de riesgo de desastres	Formación Laboral	CONFERENCIA	23	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
Programmetor for intervalue do munitaned de presquesto Fermación Laboral COMERIENCIA CZ REACCIÓN VIRTUAL 4 0 Applicación de las HICESP Fermación Laboral COMERIENCIA CZ REACCIÓN VIRTUAL 4 0 Administración y gestión de la personal interval para la perdión de la cintranción registión de la fermación Laboral COMERIENCIA CZ REACCIÓN VIRTUAL 4 0 Hebrariante des para la refermidado predial mentación y gestión de la fermación Laboral COMERIENCIA CZ REACCIÓN VIRTUAL 3 0 Hebrariante des para la perdión de la fermación Laboral COMERIENCIA CZ REACCIÓN VIRTUAL 3 0 Los advisión de la fermación Laboral COMERIENCIA CZ REACCIÓN VIRTUAL 3 0 Sarvicio a la disclodano en calculado en calculado en calculado de la fermación Laboral COMERIENCIA CZ REACCIÓN VIRTUAL 3 0	DETALLADOS EN LA HOLA DETALLADOS EN LA HON DETALLADOS EN LA HORA PARTICIPARTES PEL A MARTEZ PARTICIPARTES PER PARTICIPARTES PEL A MARTEZ PARTICIPARTES PEL A	DETALLADOS EN LA HOIA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	п		SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Planificación idónea del gasto público	Formación Laboral	CONFERENCIA	0	REACCIÓN	VIRTUAL	*	0	0
Application of building the part of the formation Laboral CONFERENCIA C2 REACCIÓN VNRTUAL 4 0 Administración of persistance of persistance of persistance of the single of persistance of pers	DETALLADOS EN LA HOJA DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIDANTES DE LA MARTEZ PRATICIDANTES DE LA MARTEZ PRATICIPANTES DE LA MARTEZ PRATICIPANTES DE LA MARTEZ PRATICIDANTES DE LA MARTEZ PRATICIPANTES DE LA MARTEZ PRAT	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC DNC	DETALLADOS EN LA HOJA 'PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1		SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Programación y formulación multianual del presupuesto	Formación Laboral	CONFERENCIA	8	REACCIÓN	VIRTUAL	4	0	0
AS SCTORIMES Adjustmention of the Lindsoff personation of personation personation of personation of personation of personation personation of personation personation of personation personation of personatio	DETALLADOS EVILANDAS PERLADADES EVILANDAS DETALLADOS EVILANDAS. "PARTICIPARTES PERLAMENTS" PELLAMENTS PELLAMENTS. DING LAMANTES DELAMENTS DELAMENTS. 1	DETALIADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC DNC	DETALLADOS EN LA HOJA 'PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	FF		SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Aplicación de las NICSP	Formación Laboral	CONFERENCIA	8	REACCIÓN	VIRTUAL	4	D	0
ADMINISTRATIVOS interpretofon gestion cell interpretofon cel	DETALLADOS EN LA HOLA PRATICIPANTES DE LA MATRIZ DNC 1	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC DNC		₽4		POLÍTICAS SECTORIALES	Aseguramiento de la calidad y sostenibilidad de prestación de servicios de agua y saneamiento	Formación Laboral	CONFERENCIA	a	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
ADMINISTRATIONS REMOCIDATE (ALL PROPERTIES AT LABORATION AND PROPERTIES) COMPERENCIA CO	DETALLADOS EN LA HOIA DETALLADOS EN LA HOIA GENALIDADES EN LA HOIA PARTICIPANTES DE LA MAÑTIZ PARTICIPANTES DE LA MAÑTIZ D	DETALLADOS EN LA HOJA DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MÁTRIZ DNC DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	+		POLÍTICAS SECTORIALES	Administración y gestión del impuesto predial	Formación Laboral	CONFERENCIA	8	REACCIÓN	VIRTUAL	4	0	0
ADMINISTRATIVOS RELIGIOS CENTRALOS RELIGIOS CONTROLAS PARTICIONAS RELIGIOS RELIGIOS CONTROLAS PARTICIONAS RELIGIOS RELIGIOS PARTICIONAS RELIGIOS RELIGIOS PARTICIONAS PARTICIONAS RELIGIOS RELIGIOS PARTICIONAS RELIGIOS PARTICIONAS PART	DETALLADOS EN LA HOIA DETALLADOS EN LA HOIA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ PE LA MATRIZ PE LA MATRIZ DE LA MATRIZ DEL MATRIZ DE LA MATRIZ	DETALLADOS EN LA HOJA DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	F		SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	ldoneidad en el acceso y ejercklo de la función pública	Formación Laboral	CONFERENCIA	a	REACCIÓN	VIRTUAL	8	0	0
Gestion de residuos solidos Fromación Laboral COMETERNOS C2 REACCIÓN VIRTUAL 3 0 0 Servicio al clubridamo em Fromación Laboral CUIRSO E REACCIÓN VIRTUAL 3 0 0 Libo adecessado de recuisa Fromación Laboral CONFERBICIÓN E REACCIÓN VIRTUAL 4 0 0	DETALADOS EN LAHOJA DETALADOS EN LAHOJA DETALADOS EN LAHOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ PRATICIPANTES DE LA MATRIZ PRATICIPANTES DE LA MATRIZ DEL LA MATRIZ D	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES" DE LA MARRIZ PARTICIPANTES" DE LA MARRIZ DNC ONC	DETALADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ONC	11		SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Herramlentas para la gestión del talento: Gestión del Rendimiento y Gestión de la	Formación Laboral	CURSO	a	APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	e	0	0
Servicio al circidadene en formación Laboral CURSO E REACCIÓN VIRTUAL 3 0 0 Librarido al circulados en cercida formación Laboral CONFRRANCIA E REACCIÓN VIRTUAL 4 0 0	DETALLADOS EN LA HOJA DETALLADOS EN LA HOJA OFFILLADOS EN LA HOJA OFFILLADOS EN LA HOJA OFFILLADOS EN LA MATRIZ PARTICIPARTES DE LA MATRIZ PARTICIPARTES DE LA MATRIZ PARTICIPARTES DE LA MATRIZ PARTICIPARTES DE LA MATRIZ DEL MATRIZ DE LA MATRIZ DEL MATRIZ DEL MATRIZ DE LA MATRIZ DEL MATRIZ DEL MATRIZ DEL MATRIZ DEL M	DETALLADOS EN LA HOJA DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC ONC	DETALLADOS EN LA HOJA 'PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ONC	8		POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de residuos sólidos	Formación Laboral	COMFERENCIA	c	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
Uso adevasdo de recursos Formación Laboral CONFERBICIA E REACCIÓN VIRTUAL, 4 0 publiscos	DETALLADOS EN LA HOJA DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES' DE LA MATRIZ PARTICIPANTES' DE LA MATRIZ PARTICIPANTES' DE LA MATRIZ PARTICIPANTES' DE LA MATRIZ 2	DETALLADOS EN LÁ HOJA DETALLADOS EN LÁ HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MÁTRIZ "PARTICIPANTES" DE LA MÁTRIZ DAJC DAJC DAJC DAJC DAJC DAJC DAJC DAJC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2		MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contextos de crisis	Formación (abora)	CURSO	3	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
	DETALLADOS EN LA HOJA DETALLADOS EN LA HOJA DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES' DE LA MATRIZ PARTI	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ				MATERIAS TRANSVERSALES	Uso adecuado de recursos públicos	Formación Laboral	CONFERENCIA	w	REACCIÓN	VIRTUAL	4		

Abog. Franklin Silva Mestanza SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YURUA

O STRUTAL DE YURUA

O STRUTAL

O STRUTAL DE YURUA

O STRUTAL DE YURUA

O STRUTAL

O STRUTAL DE YURUA

O STRUTAL

O STRU