



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAMPO VERDE
PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO – REGIÓN DE UCAYALI

CALLE MUNICIPAL N° 139 – CAMPO VERDE

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 158-2024-MDCV-ALC

Campo Verde, 26 de marzo de 2024

VISTO:

Trámite Interno N° 001998-2024 que contiene el Informe N° 0078-2024-MDCV-GAyF-SGRH de fecha 26 de marzo de 2024, Informe Legal N° 325-2024-MDCV-GM-GAJ de fecha 26 de marzo de 2024, y;

CONSIDERANDO:

Que, conforme a lo estipulado en el Artículo N° 194° de la Ley N° 27680 – Ley de Reforma Constitucional del Capítulo XIV, sobre descentralización, modificado por la Ley N° 28607; y en concordancia con el Artículo, II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972, las municipalidades son los órganos de gobierno local con autonomía política, económica y administrativa, en los asuntos de su competencia, en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración con sujeción al ordenamiento jurídico;

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

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

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

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

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprueba la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" (en adelante la Directiva), la cual tiene por finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e





"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAMPO VERDE

PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO – REGIÓN DE UCAYALI

CALLE MUNICIPAL N° 139 – CAMPO VERDE

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° 150-2024-MDCV-ALC de fecha 18 de marzo de 2024, se conformó el Comité de Planificación de Capacitación de la Municipalidad de la Municipalidad Distrital de Campo Verde, por un periodo de tres (03) años; 2024-2026;

Que, a través del Trámite Interno N° 001998-2024 que contiene el Informe N° 0078-2024-MDCV-GAyF-SGRH de fecha 26 de marzo de 2024, la Sub Gerente de Recursos Humanos solicita concluye que i) se tiene la responsabilidad de aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 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 2024 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, a través del Acta N° 001-2024-Municipalidad Distrital de Campo Verde – CPC "Validación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2024 de la Municipalidad Distrital de Campo Verde" de fecha 25 de marzo de 2024, 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, de acuerdo con lo establecido en el numeral 5.2.5. de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, menciona que la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, se encarga de ejecutar e implementar las normas y lineamientos dictados por SERVIR;

Que, según lo establecido en el numeral 5.2.7 de la norma en mención, el/ la titular de la entidad aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas de la entidad. Cabe precisar que, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública;

Que, en atención a la Directiva se han realizado las acciones correspondientes para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la Municipalidad Distrital de Campo Verde, en cumplimiento de la normativa en mención, conformando el Comité de Planificación de Capacitación, así como desarrollando las actividades de sensibilización, el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y la elaboración del documento de Plan de Desarrollo de las Personas;

Que, respecto al Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, se precisa que se ha tomado como propio el diagnóstico de necesidades de capacitación elaborado por SERVIR





"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAMPO VERDE

PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO – REGIÓN DE UCAYALI

CALLE MUNICIPAL N° 139 – CAMPO VERDE

respecto de las brechas de conocimientos que presentan las entidades de nivel de gobierno local, relacionadas con los Sistemas Administrativos del Estado, Políticas sectoriales y multisectoriales, el quehacer de sus funciones, y las materias transversales que todo servidor/ a civil debe conocer a profundidad;

Que, en atención al numeral 6.4.1.4, inciso b), de la Directiva establece que la aprobación y presentación del Plan de Desarrollo de las Personas ante SERVIR se realiza como máximo el 31 de marzo de cada año;

Que, mediante el Informe Legal N° 325-2024-MDCV-GM-GAJ de fecha 26 de marzo de 2024, el Gerente de Asesoría Jurídica, indica que al no encontrándose opinión desfavorable en la parte técnica; por lo que, concluye que resultaría PROCEDENTE la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de la Municipalidad Distrital de Campo Verde, por las consideraciones expuestas por la Sub Gerencia de Recursos Humanos;

Que, en mérito a lo expuesto en los considerandos precedentes y con las facultades conferidas en el Artículo 20°, inciso 6) de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR del Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de la Municipalidad Distrital de Campo Verde. Por los considerandos en la parte considerativa.

ARTÍCULO SEGUNDO. – ENCARGAR, a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, el cumplimiento de la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO. - ENCARGAR a la Oficina de Secretaría General, la distribución y archivo de la presente resolución a las áreas para su conocimientos y fines. ENCARGAR a la Oficina de Tecnología de Información publicación de la presente Resolución en el Portal del Estado Peruano

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

Distribución:
Archivo
GM
SGRH

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAMPO VERDE

Donato Flavio Fernández Andahu
ALCALDE

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2024 MUNICIPALIDAD DISTTRITAL DE CAMPO VERDE

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 Campo verde 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 2024 de la Municipalidad Distrital de Campo Verde ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas por los órganos o unidades orgánicas de la entidad y a las principales brechas identificadas por los entes rectores de Políticas Nacionales y Sistemas Administrativos. Para tal fin, se han aplicado los lineamientos de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, aprobada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR mediante Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141- 2016-SERVIR-PE; así como los respectivos modelos de PDP y otros instrumentos desarrollados para gobiernos locales.

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

El objetivo del PDP 2024 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: Inversión pública, presupuesto público, abastecimiento, gestión de recursos humanos, ambiente, defensa, seguridad ciudadana, integridad, transformación digital, tesorería, contabilidad

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

1. Gestión de riesgo de desastres
2. Presupuesto público



- 3. *Gestión integral de residuos sólidos*
- 4. *Implementación de planes de seguridad ciudadana*
- 5. *Servicios sociales locales con respecto a la protección social.*
- 6. *Contracciones con el estado*
- 7. *Prospectiva e Gestión Publica*

De esta manera, el PDP 2024 se constituye como un instrumento que permite a la Municipalidad Distrital de Campo Verde 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.

- 1. *OEI.01 Reducir los Índices de Inseguridad Ciudadana en el Distrito*
- 2. *OEI.02 Fortalecer la Gestión Institucional*
- 3. *OEI.03 Promover el Desarrollo Humano y Hábitos Saludables en el Distrito*
- 4. *OEI.04 Promover la Competitividad Económica en el Distrito*
- 5. *OEI.05 Incrementar la oferta turística con enfoque cultural en el Distrito*
- 6. *OEI.06 Promover el desarrollo urbano y rural de manera ordenada y sostenible en el Distrito*
- 7. *OEI.07 Mejorar el Servicio de Transporte y Tránsito en el Distrito*
- 8. *OEI.08 Promover la Gestión Ambiental en el Distrito*
- 9. *OEI.09 Promover la Gestión de Riesgo de Desastres en el Distrito*
- 10.

III. Misión:

"Promover el desarrollo integral y sostenible del distrito de Campo Verde a través de la prestación de servicios públicos con responsabilidad social y una adecuada organización y gestión municipal transparente y eficiente para una mejor calidad de vida."

IV. Estructura orgánica:

- 1. **ÓRGANO DE GOBIERNO**
 - a. *Concejo Municipal*
 - b. *Alcaldía*
- 2. **ÓRGANO NORMATIVO Y FISCALIZACIÓN**
 - a. *Comisión de Regidores*
- 3. **ÓRGANOS CONSULTIVOS DE COORDINACIÓN Y PARTICIPACIÓN**



- a. Consejo de Coordinación Local Distrital
- b. Junta de Delegados Vecinales
- c. Comité Distrital de Defensa Civil
- d. Comité Distrital de Seguridad Ciudadana.
- e. Comité de Administración del Programa del Vaso de Leche

4. ÓRGANOS DE CONTROL INSTITUCIONAL Y DE DEFENSA JURÍDICA

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

5. ÓRGANO DE DIRECCIÓN

- a. Gerencia Municipal
 - I. Oficina de Tecnologías de Información
 - II. Oficina de Cooperación Técnica Internacional
 - III. Sub Gerencia de Servicio Técnico de Maestranza y Pool de Maquinarias

6. ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO

- a. Gerencia de Asesoría Jurídica
- b. Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Racionalización
- c. Gerente de Administración y Finanzas
 - i. Sub Gerencia de Planeamiento
 - ii. Sub Gerencia de Presupuesto y Estadística
 - iii. Sub Gerencia de Programación Multianual de Inversiones

7. ÓRGANOS DE APOYO

- a. Oficina de Secretaría General
 - I. Unidad de Administración de Archivos
 - II. Unidad de Trámite Documentario
- b. Oficina de Imagen Institucional
- c. Gerencia de Administración y Finanzas Gerencia
 - I. Sub Gerencia de Recursos Humanos
 - II. Sub Gerencia de Contabilidad
 - III. Sub Gerencia de Tesorería
 - IV. Sub Gerencia de Logística
- d. Gerencia de Servicios de Administración Tributaria
 - V. Sub Gerencia de Recaudación, Registros y Fiscalización Tributaria
 - VI. Sub Gerencia de Ejecutoría Coactiva

8. ÓRGANOS DE LÍNEA

- a. Gerencia de Infraestructura y Obras Públicas
 - I. Sub Gerencia de Estudios y Proyectos
 - II. Sub Gerencia de Ejecución y Supervisión de Obras
- b. Gerencia de Acondicionamiento Territorial y Desarrollo Urbano
 - I. Sub Gerencia de Planeamiento Urbano.
 - II. Sub Gerencia de Catastro
- c. Gerencia de Servicios Públicos y Gestión Ambiental
 - I. Sub Gerencia de Gestión Ambiental, Limpieza Pública y Comercialización
 - II. Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana, Gestión de Riesgos de Desastres, Transporte y Seguridad Vial



III. Sub Gerencia de Gestión del Servicio de Agua, Desagüe y Saneamiento
d. Gerencia de Desarrollo Social y Económico

- I. Sub Gerencia de Desarrollo Social
- II. Oficina de Registro Civil y Cementerio
- III. Sub Gerencia de Desarrollo Económico.
- IV. Sub Gerencia de Programas Sociales
- V. Sub Gerencia de Defensoría Municipal del Niño y Adolescente y OMAPED
- VI. 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 |
|-------------|-------------|--------------|---------------------|
| 8 | 0 | 62 | 70 |



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

| N° | 1. PROBLEMA QUE AFECTA COMO MENOS O MÁS EL ÁREA QUE ESTÁ ASOCIADA A LA CAPACITACIÓN | 2. PRODUCTOS Y NOMBRE DE LA ACCIÓN O LA ACTIVACIÓN | 3. NIVEL DE CAPACITACIÓN | 4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO | 5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN | 6. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN | 7. TIPO DE CAPACITACIÓN | 8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN | 9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN | 10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN | 11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES | 12. VALOR DE LA RANKING POR FUNCIÓN | 13. DE SEMESTRE | 14. MODALIDAD | 15. OPORTUNIDAD | COSTO DIRECTO | COSTO INDIRECTO | COSTO TOTAL |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------|----------------|-----------------|---------------|-----------------|-------------|
| 1 | Desconocimiento de los lineamientos de la contratación pública para su implementación en la municipalidad. | El ABC de las compras públicas | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS) | ¿Qué conocimientos y experiencias se requiere para el equipo técnico encargado de la ejecución de la contratación pública? | 7 | CURSO | C2 | 3 | 1 | 2 | 6 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | VIRTUAL | 3 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | Déficit presupuestal debido a un poco efectiva programación y formulación de los presupuestos de los gobiernos subnacionales | Programación y formulación manual del presupuesto. | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | Identificar los conceptos básicos y la ejecución de los presupuestos para la programación, defensa, promoción y ejecución de los proyectos de inversión pública. | 5 | CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL | C2 | 3 | 3 | 3 | 9 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | VIRTUAL | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | Ejecución presupuestal en inversiones de los gobiernos subnacionales que se concentra en el último mes del año. | Seguimiento a la ejecución presupuestal de las inversiones. | ALTO | REACCIÓN | Dinamizar la ejecución de las inversiones en gobierno locales. | 4 | CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL | C2 | 3 | 0 | 3 | 6 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | VIRTUAL | 3 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | Limitado conocimiento de los procedimientos de contratación pública y la vulneración de los derechos de los ciudadanos y de las empresas. | Formación de defensores y defensoras del servicio de atención de la sala, niños y adolescentes | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | Desarrollar las capacidades en los integrantes de la defensoría de la sala, niños y adolescentes para la promoción, defensa, promoción y ejecución de los derechos de los niños, niñas y adolescentes. | 1 | CURSO | C2 | 3 | 2 | 2 | 7 | POLITICAS SECTORIALES | VIRTUAL | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | Desconocimiento de la normativa que regula la compra pública | Ética en las contrataciones del Estado | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS) | Conocer las principales normas éticas que regulan la contratación pública para una administración efectiva de los recursos en el Estado. | 6 | CURSO | C2 | 3 | 1 | 2 | 6 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | VIRTUAL | 3 | 0 | 0 | 0 |
| 6 | Desconocimiento de la funcionalidad del SIAE | Gestión del Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado - SIAE | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS) | Conocer los principales hitos del registro de las contrataciones en el Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado, de acuerdo a la normativa vigente | 2 | CURSO | C2 | 3 | 1 | 2 | 6 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | VIRTUAL | 3 | 0 | 0 | 0 |
| 7 | Desconocimiento de los procedimientos y competencias vinculadas con la gestión integral de recursos públicos municipales | Gestión integral de recursos públicos municipales, Estrón (ORCA) | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS) | Comprender aspectos generales sobre la gestión integral de recursos públicos municipales para su aplicación en la localidad. | 16 | CURSO | C2 | 3 | 1 | 3 | 7 | POLITICAS SECTORIALES | VIRTUAL | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 8 | Desconocimiento de acciones a realizar ante riesgo de desastres | Gestión de riesgos de desastres | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS) | Reconocer las definiciones, principios y metodología aplicable a la Gestión del Riesgo de Desastres, sus componentes y describir e identificar los componentes y procesos que establece la Política Nacional de Gestión del Riesgo | 13 | CURSO | C2 | 3 | 1 | 3 | 7 | POLITICAS SECTORIALES | VIRTUAL | 4 | 0 | 0 | 0 |
| 9 | Escala incorporación de enfoque intercultural en la prestación de los servicios de parte de los tres niveles de gobierno "ABC" para la implementación en establecimientos públicos. | El ABC de la interculturalidad | INTERMEDIO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | Conocer conceptos claves relacionados con el enfoque intercultural para la gestión y prestación de servicios públicos. | 3 | CURSO | C2 | 2 | 2 | 2 | 6 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | VIRTUAL | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 10 | Limitado conocimiento de competencias asignadas a nivel nacional en las actividades de seguimiento y evaluación de los planes de seguridad ciudadana | Lineamientos técnicos aplicables a las fases de seguimiento y evaluación de los planes de acción regional, provincial y distrital de seguridad ciudadana | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS) | Conocer los lineamientos técnicos y herramientas aplicables a las fases de seguimiento y evaluación de los planes de acción regional, provincial y distrital de seguridad ciudadana | 4 | TALLER | C2 | 3 | 1 | 3 | 7 | POLITICAS SECTORIALES | SEMIPRESENCIAL | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 11 | Limitado conocimiento en materia de modernización de la gestión pública y modelo de gobernanza que impacta en la gestión de la municipalidad | Modernización de la gestión pública | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | Reconocer los componentes del modelo de gobernanza que se establece en la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (PNMG) al 2030 con el fin de fortalecer los servicios regulatorios de calidad. | 8 | CURSO | C2 | 3 | 2 | 2 | 7 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | VIRTUAL | 4 | 0 | 0 | 0 |
| 12 | Alta rotación de personal en el equipo de los Centros Integrados de Atención al Adulto Mayor - CIAM | Fortalecimiento de capacidades para la implementación y funcionamiento de los CIAM | ALTO | REACCIÓN | Conocer la metodología que sustenta la implementación del CIAM y los mejores procedimientos para la implementación de servicios de CIAM | 3 | CURSO | C2 | 3 | 0 | 3 | 6 | POLITICAS SECTORIALES | SEMIPRESENCIAL | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 13 | Limitado conocimiento en materia del proceso de capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. | Elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de los Recursos Humanos | ALTO | REACCIÓN | Conocer la metodología y herramientas para la elaboración y ejecución del Plan de Desarrollo de los Recursos Humanos de acuerdo a los lineamientos establecidos por SENOR | 1 | COMPENSA | C2 | 3 | 0 | 2 | 5 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | VIRTUAL | 2 | 0 | 0 | 0 |





| 14 | Desarrollo de las herramientas para la gestión del talento humano y su importancia para la mejora del desempeño institucional | Identificación de las necesidades para la gestión del talento humano y la capacitación | INTERMEDIO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS) | Comprender el funcionamiento de la gestión del talento humano y la importancia de la capacitación en las entidades públicas. | 17 | C2 | 2 | 1 | 3 |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|---|---|---|
| 15 | Bajo nivel de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SSGST | Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSGST) en entidades públicas. | ALTO | REACCIÓN | Comprender la importancia de la planificación, implementación y mejora continua de la gestión de SST en las entidades públicas. | 10 | C2 | 3 | 0 | 3 |
| 16 | Limitado conocimiento sobre la aplicación de las reglas y principios del procedimiento administrativo disciplinario. | Procedimiento Administrativo Disciplinario | ALTO | REACCIÓN | Comprender las reglas y principios del procedimiento administrativo disciplinario en casos concretos. | 6 | C2 | 3 | 0 | 2 |
| 17 | Limitado conocimiento de los documentos de gestión de recursos humanos en la entidad. | Documentos de gestión en el marco del SAGRH | ALTO | REACCIÓN | Reconocer los documentos de gestión en el marco de la formulación, aprobación y administración. | 3 | C2 | 3 | 0 | 2 |
| 18 | Desconocimiento sobre las normas técnicas y procedimientos de la gestión fiscal de recursos humanos a nivel municipal. | Normas para la gestión del proceso de administración de legajos | ALTO | REACCIÓN | Conocer los principales alcances sobre la Directiva "Normas para la gestión del proceso de administración de legajos" para su aplicación en las entidades. | 1 | C2 | 3 | 0 | 2 |
| 19 | Limitado conocimiento en materia de regímenes laborales, así como conceptos de ingresos, entre otros, lo que impacta en el proceso de la gestión fiscal de recursos humanos a nivel municipal. | Conceptos de la gestión fiscal de RRHH: Tipos de registro, regímenes laborales, tipos de conceptos de ingresos comunes por régimen laboral y montos aprobados por ley, cálculo de beneficios sociales. | ALTO | REACCIÓN | Comprender los principales conceptos de la Gestión Fiscal de Recursos Humanos para su adecuada aplicación en los principales procesos que realiza la OIRH. | 2 | C2 | 3 | 0 | 2 |
| 20 | Falta de conocimiento en gestión en materia de seguridad ciudadana, alta responsabilidad de secretarías técnicas y poco conocimiento de herramientas tecnológicas | Formulación, implementación y ejecución de planes de acción de Seguridad Ciudadana | ALTO | REACCIÓN | Conocer los elementos y secuencia de formulación e implementación de planes de acción de seguridad ciudadana de acuerdo con la normativa vigente. | 7 | C2 | 3 | 0 | 3 |
| 21 | Limitado conocimiento en el proceso de formulación y evaluación de proyectos a nivel de perfil | Guía general para identificación, formulación y evaluación social de proyectos de inversión pública, a nivel de perfil. | ALTO | REACCIÓN | Identificar, formular y evaluar los perfiles de inversión pública de manera efectiva. | 10 | C2 | 3 | 0 | 2 |
| 22 | Limitado conocimiento en identificación y registro de las inversiones de rehabilitación y de reposición -IQARR | Inversión pública: Lineamientos para la identificación y registro de las IQARR. | ALTO | REACCIÓN | Realizar la identificación y registro de las inversiones de rehabilitación y de reposición -IQARR de manera adecuada y oportuna. | 2 | C2 | 3 | 0 | 2 |
| 23 | Limitado conocimiento sobre estructura, funcionamiento y competencias de las organizaciones del Estado peruano. | Estructura y funcionamiento del Estado peruano | INTERMEDIO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS) | Analizar de manera integral la estructura, funcionamiento y competencias de las organizaciones del Estado peruano, sus principios, componentes, procesos internos y las articulaciones que se dan entre los diferentes poderes y niveles de gobierno. | 2 | C2 | 2 | 1 | 3 |
| 24 | Limitado conocimiento 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 procedimientos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción, para garantizar la idoneidad en la función pública. | 3 | C2 | 3 | 0 | 2 |
| 25 | Limitado conocimiento en materia de integridad pública | Integridad en la gestión pública | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | Comprender el papel del enfoque de integridad en el ejercicio de la función pública, con la finalidad de contribuir al cumplimiento ético de los servidores y las servidoras civiles. | 3 | C2 | 3 | 2 | 3 |
| 26 | Desconocimiento de las nuevas tecnologías, tendencias y procesos digitales que impactan un marcado incremento de conocimientos o de desarrollo de capacidades a través del uso de las tecnologías de la información. | Transformación digital en el Perú | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS) | Reconocer los conceptos y mecanismos clave de la transformación digital en el Perú, con la finalidad de fortalecer el rol de los servidores y las servidoras públicas e impulsar el ejercicio de la ciudadanía digital. | 6 | C2 | 3 | 1 | 3 |
| 27 | Limitado conocimiento respecto a las actualizaciones en materia de contrataciones del estado en Obras Públicas | Contratación del Estado-Otras Públicas | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS) | Conocer el proceso de contratación de Obras Públicas, acciones y procedimientos, de acuerdo a norma vigente. | 1 | D | 3 | 1 | 4 |
| 28 | Limitado conocimiento respecto al correcto Procedimiento IQARR en la entidad | Formulación de Proyecto de Inversión IQARR | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | Conocer sobre la formulación de proyectos de inversión pública de acuerdo a los lineamientos y normativas vigentes. | 1 | D | 3 | 3 | 6 |
| 29 | Limitado conocimiento de las metodologías, técnicas y herramientas que permitan tener una gestión más eficiente y enfocada en lograr y superar los resultados esperados en beneficio de los ciudadanos. | Diseño de indicadores para la Gestión Pública | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | Los funcionarios públicos tienen muy claro qué objetivos se deben cumplir pero sin una gestión basada en indicadores, los indicadores se convierten en una herramienta que no asegura el mayor impacto posible en beneficio de los ciudadanos. | 1 | D | 3 | 3 | 6 |
| 30 | Limitado conocimiento en materia de diseño de políticas y planes como un proceso sistemático de generación de información orientado al futuro y a la situación actual y del presente, a los tomadores de decisiones para el logro de resultado | Prospectiva en la Gestión Pública | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | La prospectiva permite la identificación, anticipación y proyección de tendencias en los campos sociales, económicos y tecnológicos, utilizando métodos interactivos y visiones estratégicas de debate para ello es crucial identificar una visión estratégica clara y medible que permita anticipar y explicar sus implicancias para las correctas decisiones que se toman hoy. | 1 | D | 3 | 3 | 6 |



VII. Fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación

La atención del PDP 2024 no irrógará gasto alguno con cargo al presupuesto institucional de la Municipalidad Distrital de Campo Verde

VIII. Matriz PDP

| N° | 1. ÓRGANO 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 ACCIÓN DE CAPACITACIÓN | 7. TIPO DE CAPACITACIÓN | 8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN | 9. PRIORIDAD | 10. NIVEL DE EVALUACIÓN | 11. MODALIDAD | 12. OPORTUNIDAD | 13. MONTO TOTAL | |
|----|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------------------|--------------|------------------------------------------------------|---------------|-----------------|-----------------|-------------------|
| | | | | | | | | | | | | | Costos Directos | Costos Indirectos |
| 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 | 2 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | El ABC de las compras públicas | 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 | 5 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | Programación y formulación multianual del presupuesto. Presión a las inversiones | Formación Laboral | CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL | C2 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | VIRTUAL | 2 | 0 | 0 |
| 3 | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 4 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | Seguimiento a la ejecución de los proyectos de inversión | Formación Laboral | CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL | 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 | 1 | POLÍTICAS SECTORIALES | Formación de defensores y defensoras del servicio de defensoría de la niñez y adolescencia | Formación Laboral | CURSO | C2 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | VIRTUAL | 2 | 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 | 6 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | Ética en las contrataciones del Estado | Formación Laboral | CURSO | C2 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS) | 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 | 2 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | Gestión del Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado - SEACE | Formación Laboral | CURSO | C2 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS) | 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 | 16 | POLÍTICAS SECTORIALES | Gestión integral de residuos sólidos municipales, Edición 2024 | Formación Laboral | CURSO | C2 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS) | VIRTUAL | 2 | 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 | 13 | POLÍTICAS SECTORIALES | Gestión de riesgo de desastres | Formación Laboral | CURSO | C2 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS) | 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 | 3 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | El ABC de la interculturalidad | Formación Laboral | CURSO | C2 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | VIRTUAL | 2 | 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 | 4 | POLÍTICAS SECTORIALES | Lineamientos técnicos aplicables a las fises de saneamiento y evaluación de los planes de desarrollo regional, provincial y distrito de seguridad ciudadana | Formación Laboral | TALLER | C2 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS) | SEMPRESENCIAL | 2 | 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 | 8 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | Modernización de la gestión pública | Formación Laboral | CURSO | C2 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | VIRTUAL | 4 | 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 | 2 | POLÍTICAS SECTORIALES | Fortalecimiento de capacidades para la implementación del CIAM | Formación Laboral | CURSO | C2 | REACCIÓN | SEMPRESENCIAL | 2 | 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 | 1 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | Desarrollo de las Personas | Formación Laboral | CONFERENCIA | C2 | REACCIÓN | VIRTUAL | 2 | 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 | 17 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | Mierramientas para la gestión del talento; gestión del conocimiento de la implementación de programas de Gestión de Seguridad en Salud en el Trabajo (SGSET) en entidades sublocales. | Formación Laboral | C2 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS) | VIRTUAL | 3 | 0 | 0 | 0 |
| 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 | 10 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | Implementación de programas de Seguridad en Salud en el Trabajo (SGSET) en entidades sublocales. | Formación Laboral | C2 | REACCIÓN | VIRTUAL | 3 | 0 | 0 | 0 |
| 16 | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 6 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | Procedimiento Administrativo Disciplinario | Formación Laboral | C2 | REACCIÓN | VIRTUAL | 3 | 0 | 0 | 0 |
| 17 | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 3 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | Documentos de gestión en el marco del SAGRI | Formación Laboral | C2 | REACCIÓN | VIRTUAL | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 18 | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 1 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | Normas para la gestión del proceso de administración de legajos | Formación Laboral | C2 | REACCIÓN | VIRTUAL | 3 | 0 | 0 | 0 |
| 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 | 2 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | Conceptos de gestión y tipos de registros, regímenes laborales, tipos de Formulación. | Formación Laboral | C2 | REACCIÓN | VIRTUAL | 4 | 0 | 0 | 0 |
| 20 | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 7 | POLÍTICAS SECTORIALES | Implementación y ejecución de planes de acción de Seguridad Ciudadana. | Formación Laboral | C2 | REACCIÓN | VIRTUAL | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 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 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | Identificación, formulación y evaluación de proyectos de inversión pública. | Formación Laboral | C2 | REACCIÓN | VIRTUAL | 3 | 0 | 0 | 0 |
| 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 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | Lineamientos para la identificación y registro de proyectos de inversión pública. | Formación Laboral | C2 | REACCIÓN | VIRTUAL | 3 | 0 | 0 | 0 |
| 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 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | Estructura y funcionamiento del Estado Peruano | Formación Laboral | C2 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS) | VIRTUAL | 3 | 0 | 0 | 0 |
| 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 | 3 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | Idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública | Formación Laboral | C2 | REACCIÓN | VIRTUAL | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 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 | MATERIAS TRANSVERSALES | Integridad en la gestión pública | Formación Laboral | E | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | VIRTUAL | 3 | 0 | 0 | 0 |
| 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 | 6 | MATERIAS TRANSVERSALES | Transformación digital en el Perú | Formación Laboral | E | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS) | VIRTUAL | 4 | 0 | 0 | 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 | MATERIAS TRANSVERSALES | Contratación del Estado; Obras Públicas | Formación Laboral | D | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS) | VIRTUAL | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 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 | MATERIAS TRANSVERSALES | Formulación de Proyecto de Inversión e IDARR | Formación Laboral | D | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | VIRTUAL | 4 | 0 | 0 | 0 |
| 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 | MATERIAS TRANSVERSALES | Diseño de indicadores para la Gestión Pública | Formación Laboral | D | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | VIRTUAL | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 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 | MATERIAS TRANSVERSALES | Prospección en la Gestión Pública | Formación Laboral | D | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | VIRTUAL | 3 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 |

