

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CIUDAD NUEVA  
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,  
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

# Resolución Gerencial

## N° 035 -2024-GM/MDCN-T

Ciudad Nueva, 26 de marzo del 2024

### VISTOS:

El informe N° 0257-2024-SGGRH-GA-MDCN-T, de fecha 25 de enero del 2024 emitido por la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos; informe N° 248-2024-GA-GM/MDCN-T, de fecha 25 de marzo del 2024 emitido por el Gerente de Administración; el proveído de Gerencia Municipal de fecha 25 de marzo del 2024 con Reg. N° 2776 en el cual se ordena proyectar resolución y;

### CONSIDERANDO:

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

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

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

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

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

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

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

Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 121-2024-A/MDCN-T de fecha 13 de marzo del 2024, se designa a los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, por un periodo de tres (03) años; 2024-2026.

Que, a través del Acta de Validación del PDP de fecha 22 de marzo, 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.



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CIUDAD NUEVA**  
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,  
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

# Resolución Gerencial

## N° 035 -2024-GM/MDCN-T

Que, la Oficina de Recursos Humanos, a través del Informe N° 0257-2024-SGGRH-MDCN-T. de fecha 25 de marzo del 2024, 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, la Gerencia de Administración, a través del informe N° 248-2024-GA-GM/MDCM-T, de fecha 25 de marzo del 2024, concluye que la aprobación y presentación del PDP ante servir se realiza como máximo el 31 de marzo del cada año, para lo cual recomienda la derivación del presente a la Gerencia de Asesoría Jurídica, para la emisión de aprobación del Plan de Desarrollo de las personas 2024 de la Municipalidad Distrital de ciudad Nueva.

Que, mediante proveído con Reg. N° 2776, de fecha 25 de marzo de 2024 emitido por el Gerente Municipal, dispone a la Gerencia de Asesoría Jurídica Proyectar Resolución.

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;



Estando de conformidad con la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; la Ley del Servicio Civil, aprobada por la Ley N° 30057; el Reglamento general de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; el Decreto Legislativo N° 1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil; y la Directiva "Norma para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, en uso de las facultades conferidas por la Resolución de Alcaldía N° 011-2023-A/MDCN-T y la Resolución de Alcaldía N° 137-2023-A/MDCN-T, sobre delegación de facultades administrativas al Gerente Municipal; y el T.U.O de la Ley de Procedimientos Administrativo General N° 27444, con el visto bueno de la Gerencia Municipal, Gerencia de Asesoría Jurídica, Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Modernización Institucional, Gerencia de Administración y la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos;

### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.** - Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2024, de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva; elaborado por la Oficina do Recursos Humanos y validado por el Comité de Planificación do Capacitación, el mismo que se encuentra adjunto como anexo a la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** - Encargar a la Oficina de Recursos Humanos, la ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo do las Personas 2024 aprobado en el artículo primero de la presente resolución.

**ARTÍCULO TERCERO.** - Disponer que la Oficina do Recursos Humanos, presente a la Autoridad Nacional del Servido Civil - SERVIR a través del correo pdp@servir.gob.pe, el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 aprobado, dentro del plazo de ley.

**ARTÍCULO CUARTO.** - Encargar a la Sub Gerencia de Tecnología de la Información y Comunicaciones, cumpla con publicar la presente Resolución en el portal de la Institución, [www.municipiudadnueva.gob.pe](http://www.municipiudadnueva.gob.pe).

### REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CIUDAD NUEVA

Ing. Econ. Abel Juan Llanos Paz  
GERENTE MUNICIPAL

#### DISTRIBUCIÓN:

GM  
GAJ  
GA  
GPPyMI  
SGSG  
SGGRH  
Archivo.





**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
CIUDAD NUEVA**

---

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS  
PERSONAS – PDP AÑO 2024 DE LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
CIUDAD NUEVA - TACNA**

---

**GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN  
SUB GERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**



## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2024 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CIUDAD NUEVA

### 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 Ciudad Nueva, 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 Ciudad Nueva, 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, ambiental, defensa, integridad, modernización de la gestión pública, seguridad ciudadana, transformación digital.

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

De esta manera, el PDP 2024 se constituye como un instrumento que permite a la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, 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:**

CODIGO	OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES	INDICADORES
OEI.01	Mejorar los servicios de protección social en el Distrito de Ciudad Nueva	Porcentaje de la población que participa en actividades de hábitos de vida saludable
OEI.02	Garantizar la provisión de los servicios de saneamiento básico en el Distrito de Ciudad Nueva.	Porcentaje de hogares con acceso a servicios básico
OEI.03	Contribuir en la mejora de los servicios educación en el Distrito de Ciudad Nueva.	Número de estudiantes que accede al programa PREMUNI
OEI.04	Fortalecer la modernización de la Gestión Institucional	Porcentaje de cumplimiento anual del Plan Estratégico Institucional
OEI.05	Reducir los índices de inseguridad ciudadana en el Distrito de Ciudad Nueva	Número de denuncias por comisión de delitos registrados
OEI.06	Promover el Desarrollo Económico Local en el Distrito de Ciudad Nueva	Número de establecimientos comerciales formalizados
OEI.07	Promover el Desarrollo Territorial ordenado y sostenible en el Distrito de Ciudad Nueva	Porcentaje de población urbana que vive en sectores marginales no formalizados
OEI.08	Promover la gestión Ambiental en el Distrito de Ciudad Nueva	Numero de toneladas de residuos sólidos dispuestos adecuadamente
OEI.09	Reducir los riesgos de Desastres frente a ocurrencia de desastres de origen natural y antrópicos en el Distrito de Ciudad Nueva.	Porcentaje de población afectada por desastres y emergencias.

**III. Misión:**

"Promover el desarrollo integral y sostenible del Distrito de Ciudad Nueva, mediante una gestión eficiente, transparente, participativa con oportunidad para todos"

**IV. Estructura Orgánica Municipal:**

La administración municipal adopta una estructura gerencial sustentándose en principios de programación, dirección, ejecución, supervisión, control concurrente y posterior. Se rige por los principios de legalidad, economía, transparencia, simplicidad, eficacia, eficiencia, participación y seguridad ciudadana, y por los contenidos en la Ley N° 27444 (Art. 26 LOM).



La Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva tiene la siguiente Estructura Orgánica

**TITULO I**

**ORGANOS DEL PRIMER NIVEL ORGANIZACIONAL**

- 1.1. Concejo Municipal
- 1.2. Alcaldía
- 1.3. Gerencia Municipal

**TITULO II**

**ORGANOS DEL SEGUNDO NIVEL ORGANIZACIONAL**

- 2.1. Órgano de Control Institucional
- 2.2. Oficina de Procuraduría Pública Municipal
- 2.3. Gerencia de Administración
- 2.4. Gerencia de Asesoría Jurídica
- 2.5. Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Modernización Institucional
- 2.6. Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano
- 2.7. Gerencia de Desarrollo Económico Social

**TITULO III**

**ORGANOS DEL TERCER NIVEL ORGANIZACIONAL**

- 3.1. Sub Gerencia de Secretaría General
- 3.2. Sub Gerencia de Tecnología de Información y Comunicaciones
- 3.3. Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos
- 3.4. Sub Gerencia de Contabilidad
- 3.5. Sub Gerencia de Tesorería
- 3.6. Sub Gerencia de Logístico y Control Patrimonial
- 3.7. Sub Gerencia de Programación Multianual de Inversiones
- 3.8. Sub Gerencia de Supervisión de Inversiones
- 3.9. Sub Gerencia de Estudios
- 3.10. Sub Gerencia de Obras y Mantenimiento
- 3.11. Sub Gerencia de Desarrollo Urbano Rural y G. de Riesgo de Desastres
- 3.12. Sub Gerencia de Formulación de Proyectos
- 3.13. Sub Gerencia de Administración Tributaria
- 3.14. Sub Gerencia de Fiscalización
- 3.15. Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana
- 3.16. Sub Gerencia de Desarrollo Económico
- 3.17. Sub Gerencia de Desarrollo e Inclusión Social
- 3.18. Sub Gerencia de Gestión Ambiental

**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
57	39	16	112



## **VI. Implementación de la Gestión de la Capacitación en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva.**

La elaboración del Plan de Desarrollo de Personas - PDP 2024 se ha desarrollado de conformidad con lo dispuesto en la Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", para lo cual, se ha considerado el siguiente marco normativo:

### **6.1. Base legal:**

- 6.1.1. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
- 6.1.2. Reglamento General de La Ley del Servicio Civil y sus modificatorias (DS 040-2014-PCM, DS N° 117-2017-PCM)
- 6.1.3. Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE)
- 6.1.4. Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 299-2017-SERVIR-PE)
- 6.1.5. Ley de Presupuesto N° 31953, Ley de Presupuesto de sector público para el año fiscal 2024

**A continuación, se presentan los aspectos previos al desarrollo de la Etapa de Planificación:**

### **6.2. Aspectos Generales:**

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 del Estado.

La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobó un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran.

El Art. 10 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece 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.

Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", con la finalidad es desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos.

### **6.3 Actores en la Elaboración del PDP**

Para la implementación del PDP la Municipalidad contará con los siguientes actores:

#### **Externos:**

- Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR
- Entes Rectores
- Proveedores de capacitación

**Internos:**

- Comité de Planificación de la Capacitación
- Oficinas de Recursos Humanos - ORH
- Servidores civiles
- Titular de la entidad
- Órganos y unidades orgánicas de la entidad

**6.4. Ciclo del Proceso de Capacitación:**

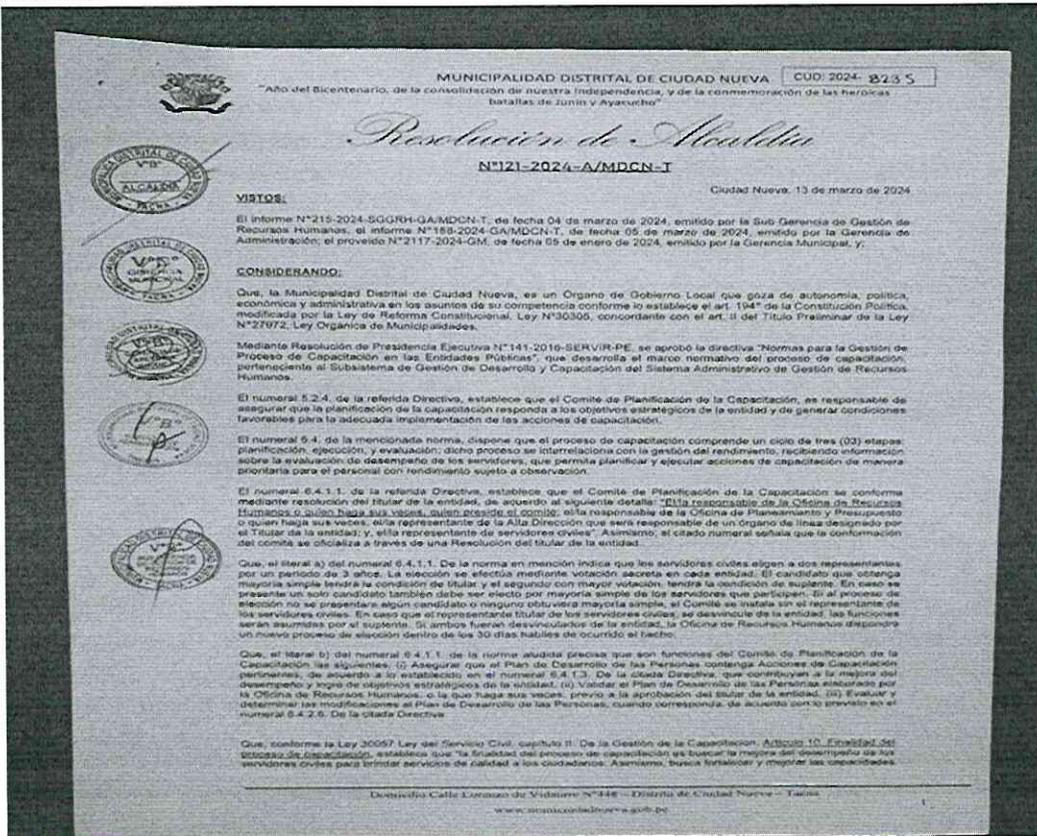
**Etapa de Planificación:**

En esta etapa se inicia el proceso de capacitación y tiene por finalidad que cada entidad identifique y defina sus necesidades de capacitación a partir de sus objetivos estratégicos, con el propósito de determinar las Acciones de Capacitación que realizará durante un ejercicio fiscal. Comprende cuatro fases

- a. Conformación del comité de planificación de la capacitación (CPC).
- b. Sensibilización sobre la importancia de la capacitación.
- c. Elaboración del diagnóstico de necesidades de la capacitación.
- d. Elaboración del PDP

**a. Conformación del comité de planificación de la capacitación (CPC)**

La Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, en el marco de la Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación de la entidad mediante Resolución de Alcaldía N° 121-2024-A/MDCN-T, tal como muestra a continuación:





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CIUDAD NUEVA  
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

## Resolución de Alcaldía

N°121-2024-A/MDCN-T



de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales".

Que, mediante el informe N°215-2024-SGGRH-GA/MDCN-T, de fecha 04 de marzo de 2024, emitido por Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos, informa lo siguiente:

Que, mediante Informe N°0029-2024-SGGRH-GA-MDCN-T, de fecha 16 de enero del 2024, se remitió la propuesta de Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 3° del Decreto Supremo N°008-2010-PCM, que aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N°1025, de las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, y que establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de cada entidad pública se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de Personas - PDP. En ese sentido se propuso la conformación del comité según el siguiente detalle:

- GERENTE MUNICIPAL: PRESIDENTE
- GERENTE DE PLANEAMIENTO PRESUPUESTO Y MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL QUIEN HAGO SUS VECES: MIEMBRO
- SUB GERENTE DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS O QUIEN HAGA SUS VECES: SECRETARIO
- REPRESENTANTE DE LOS SERVIDORES CIVILES: WALTER GREGORIO TICONA TICONA - TITULAR
- REPRESENTANTE DE LOS SERVIDORES CIVILES: JULIO CUEVA QUISPE - SUPLENTE

Sin embargo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, recomienda y determina el cumplimiento del procedimiento establecido en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" aprobado mediante Resolución Presidencial Ejecutiva N°141-2016-SERVIR

En consecuencia, en cumplimiento del numeral 6.4.1.1. De la Directiva pre citada, se solicita por su intermedio a la Gerencia de Asesoría Jurídica de la entidad, la modificación de la Resolución de Alcaldía N°59-2024-A/MDCN-T. De fecha 29 de enero del 2024, debiendo quedar conformado el comité de planificación de la capacitación en forma siguiente:

- SUB GERENTE DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS O QUIEN HAGA SUS VECES: QUIEN PRESIDE EL COMITE
- GERENTE DE PLANEAMIENTO PRESUPUESTO Y MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL QUIEN HAGO SUS VECES: MIEMBRO
- EL REPRESENTANTE DE LA ALTA DIRECCIÓN QUIEN SERA RESPONSABLE DE UN ÓRGANO DE LINEA DESIGNADO POR EL TITULAR DE LA ENTIDAD
- REPRESENTANTE DE LOS SERVIDORES CIVILES: WALTER GREGORIO TICONA TICONA - TITULAR
- REPRESENTANTE DE LOS SERVIDORES CIVILES: JULIO CUEVA QUISPE - SUPLENTE

Que, con el informe N°188-2024-GA/MDCN-T, de fecha 05 de marzo de 2024, emitido por la Gerencia de Administración, hace de conocimiento lo siguiente:

La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, recomienda y determina el cumplimiento del procedimiento establecido en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" aprobado mediante resolución presidencial ejecutiva N°141-2016-SERVIR.

En consecuencia, en cumplimiento del numeral 6.4.1.1 De la Directiva pre citada, se solicita por su intermedio a la Gerencia de Asesoría Jurídica de la entidad, la modificación de la Resolución de Alcaldía N°59-2024-A/MDCN-T. De fecha 29 de enero del 2024, debiendo quedar conformado el comité de planificación de la capacitación en forma siguiente:

- SUB GERENTE DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS O QUIEN HAGA SUS VECES: QUIEN PRESIDE EL COMITE
- GERENTE DE PLANEAMIENTO PRESUPUESTO Y MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL QUIEN HAGO SUS VECES: MIEMBRO
- EL REPRESENTANTE DE LA ALTA DIRECCIÓN QUIEN SERA RESPONSABLE DE UN ÓRGANO DE LINEA DESIGNADO POR EL TITULAR DE LA ENTIDAD
- REPRESENTANTE DE LOS SERVIDORES CIVILES: WALTER GREGORIO TICONA TICONA

Domicilio Calle Lorenzo de Vidaurre N°448 - Distrito de Ciudad Nueva - Tacna

www.municipalidadnueva.gob.pe



MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE CIUDAD NUEVA

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

## Resolución de Alcaldía

N°121-2024-A/MDCN-T

• REPRESENTANTE DE LOS SERVIDORES CIVILES: JULIO CUEVA QUISPE

Que, mediante el provelo N°2117-2024-GM, de fecha 05 de marzo de 2024, emitido por la Gerencia Municipal, deriva a la Gerencia de Asesoría Jurídica para que proyecte acto resolutorio.

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

Por lo expuesto, y en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 20° inciso 17) de la Ley N°27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, y modificatorias, con el visto bueno de la Gerencia Municipal, la Gerencia de Asesoría Jurídica, Gerencia de Administración, la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos.

### RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO:** CONFORMAR el Comité de Planificación de la Capacitación de la Municipalidad de Ciudad Nueva - Tacna, siendo conformada de acuerdo a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, de la siguiente manera:

SUB GERENTE DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS, QUIEN PRESIDE
GERENTE DE PLANEAMIENTO PRESUPUESTO Y MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL
GERENTE MUNICIPAL, EN REPRESENTACION DE LA ALTA DIRECCION
WALTER GREGORIO TICONA TICONA - TITULAR
JULIO CUEVA QUISPE - SUPLENTE

**ARTÍCULO SEGUNDO:** DEJAR SIN EFECTO, todo acto administrativo que se opongan a la presente Resolución.

**ARTÍCULO TERCERO:** NOTIFICAR al presidente, a los Miembros del Comité de Planificación de la Capacitación, señalado en el artículo primero de la presente resolución, para su implementación y cumplimiento del cargo en estricta observancia de las normas legales vigentes. Bajo Responsabilidad.

**ARTÍCULO CUARTO:** DISPONER a la Sub Gerencia de Tecnologías de la Información y Comunicaciones cumplan con publicar la presente Resolución en el portal de la institución. [www.municipalidadnueva.gob.pe](http://www.municipalidadnueva.gob.pe)

REGÍSTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE.



MUNICIPALIDAD DISTRICTAL CIUDAD NUEVA

ING. WALTER CARDOZA CHURA  
ALCALDE

CC  
ALCALDE  
TA  
GA  
ISA  
OPDIR  
SODIR  
SISG  
SOTING  
INTERMEDIOS  
ARCHIVO

**b. Sensibilización sobre la importancia de la capacitación.**

En esta fase, la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, a través de la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos, realizó una charla informativa de sensibilización sobre la "importancia de la capacitación" dirigida a los Gerentes y Sub Gerentes, tal como se aprecia en el panel fotográfico:



**c. Fase 3. Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC.**

Para el desarrollo de esta fase se utilizó como base la metodología establecida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, en la fase de desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de conformidad con la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

Al respecto, se tiene que en atención al Informe N° 390-2023-MDC-SGDUR/ERMA-J, la unidad de recursos humanos de la Municipalidad solicitó a las unidades de la Municipalidad, de lo cual han realizado el siguiente requerimiento:

MATRIZ DNC

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?								COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	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)	Conocer el proceso de contratación pública, actores y procedimientos, de acuerdo a normativa vigente.	Demostrar un nivel de conocimiento básico del ámbito del proceso de contratación, de acuerdo a norma vigente.	2	CURSO	C2	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
2	Defici presupuestal debido a una poca eficiencia en la programación y formulación del presupuesto de los gobiernos subnacionales	Programación y formulación multianual del presupuesto.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar los conceptos básicos y la secuencia de los productos de la fase de programación y formulación presupuestaria de acuerdo a los lineamientos vigentes del ente rector.	Implementar los herramientas que permitan una eficiente priorización y gestión multianual del presupuesto institucional.	2	CAPACITACIÓN INTERNETSIONAL	C2	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
3	Bajo conocimiento y/o rotación continua de los operadores de presupuesto, respecto al proceso presupuestario.	Proceso presupuestario: Incorporación, certificación, compromiso, modificaciones y previsiones presupuestales.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar los conceptos básicos, secuencia e importancia de los procesos de la fase de ejecución presupuestaria, de acuerdo a los lineamientos vigentes del ente rector.	Gestionar la ejecución presupuestal y la aprobación de modificaciones presupuestales de manera eficiente.	2	CAPACITACIÓN INTERNETSIONAL	C2	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
4	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 gobiernos locales.	Implementar herramientas de seguimiento para una oportuna ejecución presupuestal de las inversiones.	2	CAPACITACIÓN INTERNETSIONAL	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
5	Desconocimiento de las normas éticas que regulan 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.	Realizar contrataciones del Estado, considerando las normas éticas y las consecuencias de los actos de corrupción, tomando decisiones correctas que tengan impacto positivo en la vida personal y en la de	2	CURSO	C2	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
6	Desconocimiento de las funcionalidades del SEACE	Gestión del Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado - SEACE	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer las principales hiba del registro de las contrataciones en el Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado, de acuerdo a normativa vigente.	Explicar las principales funcionalidades que tiene el SEACE y el registro de las contrataciones del Estado.	2	CURSO	C2	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
7	Desconocimiento del marco normativo y competencias vinculadas con la gestión integral de residuos sólidos municipales.	Gestión integral de residuos sólidos municipales. Edición 2024	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender aspectos generales sobre la gestión integral de residuos sólidos municipales para su aplicación en la localidad.	Aplicar una efectiva gestión integral de residuos sólidos municipales en cumplimiento del marco normativo nacional vigente.	2	CURSO	C2	7	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
8	Desconocimiento de acciones a realizar ante riesgo de desastres	Gestión de riesgo de desastres	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Reconocer las definiciones, principios y terminología aplicable a la Gestión del Riesgo de Desastres, así como describir e identificar los componentes y procesos que establece la Política Nacional de Gestión del Riesgo	Identificar y explicar los componentes y procesos de la gestión del riesgo de desastres, así como describir las acciones de acción regional, provincial, reducción y preparación.	4	CURSO	C2	7	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	0
9	Limitada participación de municipalidades 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	Ejecutar óptimamente las fases de seguimiento y evaluación de los planes de acción regional, provincial y distrital de seguridad ciudadana	2	TALLER	C2	7	POLÍTICAS SECTORIALES	SEMPRESENCIAL	2	0	0	0
10	Limitado conocimiento en materia de modernización de la gestión pública y modelo de gobernanza que impacta en la aplicación 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 (PNMGJP) al 2030 con el fin de brindar bienes, servicios y regulaciones de calidad.	Ofrecer o gestionar bienes, servicios y regulaciones que satisfagan las necesidades y expectativas de las personas, de acuerdo al modelo de gobernanza establecido en la PNMGJP al 2030	13	CURSO	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0	0
11	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 las Personas 2024	ALTO	REACCIÓN	Conocer la metodología y herramientas para la elaboración y/o ejecución y/o evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de la entidad de acuerdo a los lineamientos establecidos por SERVIR.	Planificar, ejecutar y evaluar el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de la entidad según el marco normativo y metodología vigente brindados por SERVIR	2	CONFERENCIA	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
12	Bajo nivel de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGGST	Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en entidades públicas.	ALTO	REACCIÓN	Comprender la importancia de la planificación, implementación y mejora continua de la gestión de SST en las entidades públicas.	Implementar o aplicar mejoras al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGGST	8	CONFERENCIA	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
13	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.	Aplicar las reglas y principios del procedimiento administrativo disciplinario a casos concretos conforme a los criterios establecidos por SERVIR.	3	CONFERENCIA	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
14	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 gestión de recursos humanos, así como las reglas para su formación, aprobación y administración.	Aplicar los conocimientos adquiridos en la gestión de recursos humanos de sus entidades.	2	CONFERENCIA	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
15	Desconocimiento sobre las normas técnicas y procedimientos que deben seguir las entidades públicas para la gestión del proceso de administración de legajos.	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.	Aplicar las disposiciones de la Directiva Normas para la gestión del proceso de administración de legajos, a partir de su estado en vigencia e incorporación a su	1	CONFERENCIA	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
16	Limitado conocimiento en materia de regímenes laborales, así como conceptos de ingresos, entre otros, lo que impacta en el decisor 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 una adecuada aplicación en los principales procesos que realiza la DRH	Aplicar los conceptos durante los procesos de contratación, pago de planillas y devinización para la gestión fiscal de recursos humanos.	2	TALLER	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0	0
17	Falta de conocimiento en gestión en materia de seguridad ciudadana, alta rotación de responsables 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.	Formular y ejecutar planes de acción de seguridad ciudadana de manera oportuna.	1	CONFERENCIA	C2	6	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
18	Limitado conocimiento en el proceso de formulación y evaluación social de proyectos de inversión pública, a nivel de perfil	Guía general para identificación, formulación y evaluación social de proyectos de inversión pública, a nivel de perfil	ALTO	REACCIÓN	Conocer las pautas para la identificación, formulación y evaluación social de proyectos de inversión pública, a nivel de perfil.	Identificar, formular y evaluar los perfiles de inversión pública de manera efectiva.	5	CONFERENCIA	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
19	Limitado conocimiento en identificación y registro de las inversiones de optimización de ampliación marginal, de rehabilitación y de reposición - IGARH	Inversión pública: Lineamientos para la identificación y registro de las IGARH	ALTO	REACCIÓN	Conocer los lineamientos para la identificación y registro de las inversiones de optimización de ampliación marginal, de rehabilitación y de reposición - IGARH.	Realizar la identificación de inversiones de optimización de ampliación marginal, de rehabilitación y de reposición - IGARH, de manera adecuada y oportuna.	5	CONFERENCIA	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
20	Limitado conocimientos de requisitos mínimos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación.	Idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública	ALTO	REACCIÓN	Conocer los requisitos mínimos y los impedimentos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción, para garantizar la idoneidad en la función pública.	Aplicar las disposiciones establecidas en la Ley N° 31419 y su respectivo reglamento de manera adecuada.	1	CONFERENCIA	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
21	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 en el desarrollo ético de los servidores y las servidoras civiles	Identificar y reducir la ocurrencia de prácticas antiéticas o corruptas, fortaleciendo la confianza ciudadana en las entidades del Estado	13	CURSO	E	5	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0	0	0
22	Desconocimiento de las nuevas tecnologías, herramientas y procesos digitales que impulsen un adecuado intercambio de conocimientos y 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 las servidoras y los servidores públicos e impulsar el ejercicio de la ciudadanía digital.	Dominar los principales conceptos de la transformación digital en el país y cómo aportar a los servicios que brinda el Estado a la ciudadanía a través de, etc.	13	CURSO	E	7	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	4	0	0	0

MATRIZ PDP

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA 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	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Programación y formulación multiannual del presupuesto.	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	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Proceso presupuestario: Incorporación, certificación, compromiso, modificaciones y previsiones presupuestales.	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	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	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Seguimiento a la ejecución presupuestal de las inversiones.	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	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	2	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	2	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	4	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de riesgos de desastres	Formación Laboral	CURSO	C2	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	2	POLÍTICAS SECTORIALES	Lineamientos técnicos aplicables a las fases de planeamiento y	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	SEMIPRESENCIAL	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	13	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Modernización de la gestión pública	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	4	0	0
11	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	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	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
13	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Procedimiento Administrativo Sancionatorio	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
14	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Documentos de gestión en el marco del SAGRI	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	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	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Normas para la gestión del proceso de inscripción de	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	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	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Conceptos de la gestión fiscal de	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	4	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	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Elaboración de planes de acción de	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	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	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Formulación e implementación de	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	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	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Inversión pública: Lineamientos para la identificación y ejecución de	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	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	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	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	13	MATERIAS TRANSVERSALES	Integridad en la gestión pública	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	3	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	13	MATERIAS TRANSVERSALES	Transformación digital en el Perú	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO	VIRTUAL	4	0	0
<b>TOTAL</b>												<b>0</b>	<b>0</b>	