



## RESOLUCIÓN N° 079- 2024-A-MDESM

Iquitos, 27 de marzo de 2024



Vistos, INFORME N° 006-2024-SG.RR.HH-MDESM-T de la Gerencia de Recursos Humanos.

### 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 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° 077-2024- A-MDESM, se designa a los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de la Municipalidad Distrital de Emilio San Martín, por un periodo de tres (03) años; 2024 - 2026.

Que, a través del Acta N° 002-2024-MDESM de Validación del PDP de, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación dejan constancia que: (i) se ha revisado el contenido del proyecto del PDP; (ii) se ha revisado la matriz del PDP que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal, verificando que las acciones contenidas en dichas matriz sean pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad; (iii) se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación; y, (iv) se ha revisado que las capacitaciones incluidas en el PDP no irrogan gasto alguno en el presupuesto institucional de la entidad;

Que, la Sub Gerencia de Recursos Humanos, a través del INFORME N° 006-2024-SG.RR.HH-MDESM-T , 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, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 148-2023-SERVIR-PE, se aprueba, por excepción, para los Gobiernos Locales, la ampliación del plazo para la aprobación y presentación del Plan de Desarrollo de las Personas correspondiente al año 2023, establecido en el numeral 6.4.1.4. de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas"; y, en consecuencia, se fija como fecha límite para la aprobación y presentación del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) el 31 de julio de 2023;

Que, para el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se entiende por titular de la entidad a la máxima autoridad administrativa, siendo el Gerente Municipal para el caso de los gobiernos locales, quien aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas, de conformidad a lo establecido en el numeral 5.2.7. de las Disposiciones Generales de la Directiva;

Que, mediante Informe N° 006-A-MDESM de la Oficina de Asesoría Jurídica concluye que resulta conforme a la normativa vigente, la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de la Municipalidad Distrital de Emilio San Martín;

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,



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EMILIO SAN MARTIN  
PROVINCIA DE REQUENA-REGIÓN LORETO  
RUC .20206075997  
DESPACHO DE ALCALDIA



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



**SE RESUELVE:**

**Artículo Primero.** – **APROBAR** el Plan de Desarrollo de las Personas 2024, de la Municipalidad Distrital de Emilio San Martín elaborado por la Oficina de Recursos Humanos y validado por el Comité de Planificación de Capacitación, el mismo que en Anexo forma parte integrante de la presente resolución.



**Artículo Segundo.** - **ENCARGAR** a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, la ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024 aprobado en el artículo primero de la presente resolución.

**Artículo Tercero.** - **DISPONER** que la Sub Gerencia de Recursos Humanos, presente a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR a través del correo pdp@servir.gob.pe, el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 aprobado, dentro del plazo de ley.



**Artículo Cuarto.** - **ENCARGAR** a la Unidad de Sistemas y Tecnologías de la Información la publicación de la presente Resolución y Anexo, en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de Emilio San Martín.

**Regístrese, comuníquese, publíquese y cúmplase.**



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
EMILIO SAN MARTÍN - TAMANCO  
*Mario Rider Macedo Vasquez*  
Mario Rider Macedo Vasquez  
ALCALDE DISTRITAL

# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2024

## MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EMILIO SAN MARTIN

### 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 Emilio San Martín 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 entidad Municipalidad Distrital de Emilio San Martín ha sido elaborado teniendo como referencia las actividades programadas por los órganos o unidades orgánicas de la entidad. Para tal fin, se han aplicado los lineamientos de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, aprobada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR mediante Resolución Presidencia Ejecutiva Nº 141- 2016-SERVIR-PE; así como los respectivos modelos de PDP y otros instrumentos desarrollados para gobiernos locales.*



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

*El objetivo del PDP 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 al Reglamento de Organización y Funciones porque a partir del análisis situacional se busca que el conocimiento y/o habilidad adquirida con la capacitación permita el mejoramiento esperado y los resultados que se quieren alcanzar. Es así que incluye temáticas como: contabilidad, inversión pública, presupuesto público, abastecimiento, gestión de recursos humanos, ambiente, orden público, vivienda y economía.*

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

- 1. Organización del espacio físico - Uso del suelo.*
- 2. Servicios públicos locales.*
- 3. Protección y conservación del ambiente.*
- 4. Participación vecinal en el desarrollo local.*

5. *Servicios sociales locales con respecto a la protección social.*

De esta manera, el PDP 2024 se constituye como un instrumento que permite a la Municipalidad Distrital de Emilio San Martín 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. FUNCIONES GENERALES:**



1. *Planificar integralmente el desarrollo local y el ordenamiento territorial, dentro de su jurisdicción.*
2. *Promover, permanentemente la coordinación estratégica de los planes integrales de desarrollo distrital.*
3. *Promover, apoyar y ejecutar proyectos de inversión y servicios públicos municipales que presenten, externalidades o economías de escala de ámbito distrital; para cuyo efecto suscribirán los convenios pertinentes, con las respectivas municipalidades provinciales y distritales.*
4. *Emitir las normas técnicas generales, en materia de organización del espacio físico y uso del suelo; así como, sobre protección y conservación del ambiente.*
5. *Acordar y establecer su organización interna, aprobando los correspondientes documentos de gestión.*
6. *Administrar sus bienes y rentas.*
7. *Crear, modificar, suprimir o exonerar sus contribuciones, arbitrios y derechos conforme a ley.*
8. *Concertar convenios de financiamiento con entidades públicas o privadas, nacionales o extranjeras de acuerdo a ley.*
9. *Organizar, reglamentar y administrar los servicios públicos locales.*
10. *Regular la zonificación y el desarrollo urbano de su circunscripción; así como, ejecutar obras de infraestructura.*
11. *Regular el transporte colectivo, la circulación y el tránsito.*
12. *Establecer las normas sobre abastecimiento y comercialización de productos y servicios, así como, vigilar su cumplimiento.*
13. *Promover la cultura, recreación y deporte; así como, el turismo y conservación del medio ambiente, parques, bosques y monumentos arqueológicos e históricos, colaborando con los respectivos organismos regionales y nacionales en su restauración y conservación.*
14. *Inspeccionar la forma en que se imparte la educación en el área de su jurisdicción informando a la autoridad competente; así como, crear y mantener cunas, guarderías infantiles, y establecimientos de protección al niño desvalido, a personas con discapacidad y del adulto mayor.*
15. *Organizar y reglamentar el servicio de defensoría municipal del niño y del adolescente, de conformidad con la legislación de la materia.*
16. *Promover y organizar, conforme a ley, la participación de los vecinos en el desarrollo comunal y en la ejecución de programas, como el vaso de leche, alfabetización y similares.*
17. *Establecer las acciones en materia de seguridad ciudadana conforme a las normas establecidas por defensa civil.*

18. Contratar con otras entidades públicas o privadas la atención de los servicios que no requieran necesariamente la administración directa de la municipalidad.
19. Prestar los servicios públicos cuya ejecución no este reservada a otros organismos públicos y que tiendan a satisfacer las necesidades colectivas de carácter local.
20. Celebrar acuerdos con otras municipalidades para organizar servicios comunes.
21. Pronunciarse sobre la modificación de la demarcación regional previa consulta popular.
22. Establecer y determinar los linderos de los distritos de su jurisdicción, de conformidad con la normatividad sobre la materia.
23. Revisar y pronunciarse sobre las disposiciones que las Municipalidades Distritales adopten en materias a que se refiere el presente artículo; y,
24. Exigir el cumplimiento de sus normas, sea con sus propios medios o el auxilio de las fuerzas policiales.



### III. MISIÓN:

"Promover el desarrollo integral territorial del distrito y brindar servicios públicos de calidad, mediante una gestión participativa, concertada y transparente".



### IV. ESTRUCTURA ORGÁNICA:

#### 01. ÓRGANOS DE ALTA DIRECCIÓN

- 01.1. Consejo Municipal
  - 01.1.1. Comisiones de Regidores
- 01.2. Alcaldía
- 01.3. Gerencia Municipal



#### 02. ÓRGANOS CONSULTIVOS Y DE COORDINACIÓN

- 02.1. Consejo de coordinación local Distrital -CCLD
- 02.2. Junta de delegados vecinales y comunales
- 02.3. Comité distrital de seguridad ciudadana
- 02.4. Plataforma distrital de defensa civil
- 02.5. Comité de administración del programa de vaso de leche.
- 02.6. Comisión ambiental municipal – CAM

#### 03. ÓRGANO DE CONTROL

- 03.1. Órgano de control Institucional

#### 04. ÓRGANO DE DEFENSA JUDICIAL

- 04.1. Procuraduría Pública Municipal

#### 05. ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO

- 05.1. Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Racionalización
  - 05.1.1. Sub Gerencia de Planeamiento, Programación e Inversiones.
- 05.2. Oficina de Asesoría Jurídica

#### 06. ÓRGANOS DE APOYO

- 06.1. *Secretaría General*
  - 06.1.1. *Unidad de Administración documentaria y archivo general*
  - 06.1.2. *Unidad de comunicaciones e imagen institucional*
  - 06.1.3. *Unidad de sistemas y tecnologías de la Información*
- 06.2. *Gerencia de Administración y Finanzas.*
  - 06.2.1. *Sub gerencia de Logística y Control Patrimonial*
  - 06.2.2. *Sub gerencia de Contabilidad*
  - 06.2.3. *Sub gerencia de Tesorería*
  - 06.2.4. *Sub gerencia de Recursos Humanos*
- 06.3. *Gerencia de Administración Tributaria Rentas*



**07. ÓRGANOS DE LÍNEA**

- 07.1. *Gerencia de Obras e Infraestructura*
  - 07.1.1. *Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial*
  - 07.1.2. *Sub Gerencia de Estudios y Proyectos*
- 07.2. *Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente*
  - 07.2.1. *Sub Gerencia de Saneamiento, Salubridad y Salud Ambiental*
  - 07.2.2. *Sub Gerencia de seguridad ciudadana y gestión de Riesgos de Desastres*
- 07.3. *Gerencia de Desarrollo Económico y Social.*
  - 07.3.1. *Sub Gerencia de Asuntos sociales*
  - 07.3.2. *Sub Gerencia de desarrollo económico*



**08. ÓRGANOS DESCONCENTRADOS**

- 08.1. *Agencias Municipales.*



**NÚMERO DE SERVIDORES/AS CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD:**

D.L. N° 276	D.L. N° 728	D.L. N° 1057	Total de servidores
11	0	12	23

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	Ineficiente recojo de basura, gestión de residuos sólidos y fiscalización de la normativa ambiental a vecinos y entidades de la zona	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 gestión integral de residuos sólidos municipales en cumplimiento del marco normativo nacional vigente	1	CURSO	C2	7	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	0	0	0
2	Limitado conocimiento sobre estructura, funcionamiento y competencias de las organizaciones del Estado peruano.	Estructura, organización y funcionamiento del Estado peruano	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Analizar de manera integral la estructura, funcionamiento y organización del Estado peruano, y comprender sus principios, componentes, procesos internos y las articulaciones que se dan entre los diferentes poderes y niveles de gobierno.	Gestionar los proyectos y estrategias municipales de manera oportuna y articulada con las municipalidades provinciales y otros poderes y niveles de gobierno.	3	CURSO	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
3	Desconocimiento de acciones ante riesgo de desastres	Gestión de riesgo de desastres	ALTO	REACCIÓN	Conocer el marco nacional para la prevención y gestión de riesgos de desastres, teniendo en cuenta lo establecido en la Ley de SINAGERD y normativas internacionales.	Implementar acciones de prevención de riesgos de desastres de manera oportuna.	1	CURSO	C2	6	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	0	0	0
4	Bajo desarrollo de herramientas que permitan la priorización del presupuesto bajo una modalidad multiannual	Programación y formulación multiannual del presupuesto	ALTO	REACCIÓN	Identificar los conceptos básicos y la secuencia de los productos de la fase de programación y formulación presupuestaria.	Implementar las herramientas que permitan una eficiente priorización y gestión multiannual del presupuesto institucional.	1	CURSO	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0	0
5	Limitados conocimientos de requisitos mínimos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación.	Idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública	ALTO	REACCIÓN	Conocer los requisitos mínimos y los impedimentos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción, para garantizar la idoneidad en la función pública.	Aplicar las disposiciones establecidas en la Ley N.° 31419 y su respectivo reglamento de manera adecuada.	1	CONFERENCIA	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
6	Desconocimiento de las herramientas para la gestión del talento humano y su importancia para la mejora del desempeño institucional	Herramientas para la gestión del talento; Gestión del Rendimiento y Gestión de la Capacitación	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender el funcionamiento de la Gestión del Rendimiento y la Gestión de la Capacitación y su importancia como herramientas para la gestión del talento en las entidades públicas.	Desarrollar la mejora del desempeño individual e institucional aplicando las herramientas para la gestión del talento en beneficio de la ciudadanía.	1	CURSO	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0

## VII. Fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación

La atención del PDP 2024 no irrogará gasto alguno con cargo al presupuesto institucional de la Municipalidad Distrital de Emilio San Martín.



## MATRIZ PDP

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

<b>Nombre de entidad</b>	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EMILIO SAN MARTIN
<b>RUC de entidad</b>	20206075997

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

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA 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	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión integral de residuos sólidos municipales, Edición 2024	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	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	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Estructura y funcionamiento del Estado Peruano	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
3	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de riesgo de desastres	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	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	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Programación y formulación multianual del presupuesto.	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	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	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
6	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Herramientas para la gestión del talento: Gestión del Rendimiento y Gestión de la Capacitación	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0