



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N°099-2024-GM

Florencia de Mora, 26 de marzo de 2024

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 Gerencia Municipal N° 89-2024-GM-MDFM de fecha de 24 de marzo del 2024, se designa a los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de la Municipalidad Distrital de *Florencia de Mora*, por un periodo de tres (03) años; 2024-2026.

Que, a través del Acta de Validación del PDP de fecha 24 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;

Que, la Oficina de Recursos Humanos, a través del Informe N° 191-2024-SRRHH-MDFM 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;

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;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2024, de la Municipalidad Distrital de *Florencia de Mora*; elaborado por la Oficina de Recursos Humanos y validado por el Comité de Planificación de 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 de las Personas 2024 aprobado en el artículo primero de la presente resolución.

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

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Ing. Wilson Eduardo Rodríguez Abanto

Gerente Municipal MDFM

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS AL
SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE FLORENCIA DE MORA



MUNICIPALIDAD DISTRITA DE
FLORENCIA DE MORA

PDP - 2024

Wilson Toribio Vereau
Alcalde



*COMITÉ DE PLANIFICACION DE LA CAPACITACION DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE FLORENCIA DE MORA*



JUAN JULIO ZAVALA BARRETO
PRESIDENTE
SUB-GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

OMAR URIOL LLANOS
GERENTE DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO

LORCA MURGA, JANCARLOS EDGARDO
GERENTE DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA

ALIPIO MEDINA SOTO
REPRESENTANTE TITULAR DE LOS SERVIDORES

PEDRO JOEL VELASQUEZ CORTEZ
REPRESENTANTE SUPLENTE DE LOS SERVIDORES





INDICE

| | | |
|------|---|----|
| I. | PRESENTACION----- | 4 |
| II. | OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES ----- | 6 |
| III. | MISION Y VISION ----- | 7 |
| IV. | ESTRUCTURA ORGANICA ----- | 8 |
| V. | NUMERO DE SERVIDORES/AS CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD ----- | 11 |
| VI. | RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION (DNC) --- | 16 |





I. Presentación:

La Gestión de la Capacitación (GDC) es un proceso del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que busca mejorar el desempeño de los/as servidores/as civiles, a través del desarrollo de competencias o conocimientos. Está alineado al perfil del puesto y a los objetivos estratégicos de la entidad.

La Municipalidad Distrital de Florencia de Mora 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 Florencia de Mora 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.

El diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC) es el proceso sistemático de recolección e identificación de necesidades de capacitación que busca el fortalecimiento de los conocimientos y habilidades de los servidores. Estas necesidades de capacitación deben estar lineadas a las funciones de los perfiles de puestos y/o a los objetivos estratégicos de la entidad.

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.

habiendo revisado los instrumentos de gestión y conociendo la visión estratégica de la entidad, que brinda información sobre la estructura, las funciones de los órganos o unidades orgánicas y de los puestos. Los instrumentos revisados, son el plan estratégico institucional, plan operativo institucional, reglamento de organización y funciones, cuadro de asignación del personal -CAP vigente y presupuesto Analítico de Personal – PAP con la finalidad de identificar en los servidores civiles la deficiencia en cuanto a conocimientos, a efectos de fortalecer sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora en el desempeño de los servidores.

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.



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.

De esta manera, el PDP 2024 se constituye como un instrumento que permite a la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora 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 son el resultado que la Municipalidad espera lograr para mejorar las condiciones de vida de los vecinos Florenciano, las cuales han sido definidos en el siguiente cuadro.

| OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES | | |
|--|---|--|
| Código | Descripción | Nombre del Indicador |
| OEI.01 | Proteger a la población y sus medios de vida frente a peligros de origen natural y antrópicos del distrito de Florencia de Mora | Porcentajes de factores de riesgo de desastres eliminados o minimizados |
| OEI.02 | Promover la gestión ambiental en el Distrito de Florencia de Mora | Porcentaje de sectores que cuentan con servicio de recolección de residuos solidos |
| OEI.03 | Contribuir con la reducción de los índices de inseguridad ciudadana en el Distrito de Florencia de Mora | Porcentaje de personas que denuncian incidentes delictivos (15 años a más) |
| OEI.04 | Contribuir con la calidad de los servicios de salud en el Distrito de Florencia de Mora | Porcentajes de niños menores de 5 años con anemia. |
| OEI.05 | Contribuir con la calidad de los servicios educativos en el Distrito de Florencia de Mora | Proporción de estudiantes de segundo grado de primaria con el nivel satisfactorio de comprensión lectora. |
| OEI.06 | Mejorar los servicios de protección social en el Distrito de Florencia de Mora | Porcentaje de la población vulnerable con acceso al menos a un programa social. |
| OEI.07 | Mejorar el servicio de transporte y tránsito en el Distrito de Florencia de Mora | Porcentajes de vehículos de transporte autorizados. |
| OEI.08 | Promover el desarrollo urbano territorial ordenado y sostenible en el Distrito de Florencia de Mora | Porcentaje de población urbana que vive en barrios marginales, asentamientos humanos improvisados o viviendas inadecuadas. |
| OEI.09 | Garantiza la provisión de los servicios de saneamiento en el Distrito de Florencia de Mora | Porcentaje de viviendas con acceso integral a los servicios básicos. |
| OEI.10 | Incrementar la oferta turística con enfoque cultural en el Distrito de Florencia de Mora | Numero de beneficiarios que acceden a servicios turísticos con enfoque cultural promovidos por la municipalidad. |
| OEI.11 | Promover la competitividad económica en el Distrito de Florencia de Mora | Porcentajes de trabajadores con empleo formal |
| OEI.12 | Fortalecer la gestión institucional | Porcentaje de ejecución del plan operativo institucional |



III. MISION

La Municipalidad Distrital de Florencia de Mora, es una entidad moderna y competitiva, de reconocida imagen; incorporando su planeación y gestión local, la participación activa y fiscalización de los ciudadanos y ciudadanas; se sustenta en un modo de gestión con acciones permanentes de coordinación, control, monitoreo y evaluación del personal, con la implementación de programas innovadores de simplificación de procedimientos, que permita agilizar y mejorar los procesos burocráticos; con autoridades y funcionarios capacitados y honestos, liderando el desarrollo local con profesionalismo, transparencia, vocación de servicio e identidad institucional

IV. VISION

Ser una institución al servicio de la comunidad, responsable de generar políticas adecuadas para el emprendimiento de las capacidades empresariales, sociales y políticas; promotora del desarrollo y bienestar del territorio, mediante la administración eficiente y transparente de los recursos públicos y aprovechamiento las oportunidades de las actividades estrategias como el comercio y turismo recreativo –gastronómico; haciendo de Florencia de Mora un Municipio Líder y competitivo, en el que se puede vivir con dignidad.



V. Estructura orgánica:

Para el cumplimiento de sus funciones la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora se estructura de la siguiente forma:

01 Órganos de Gobierno

- 01.1 Concejo Municipal
- 01.2 Alcaldía

02 Órgano de Alta Dirección

- 02.1 Gerencia Municipal

03 Órganos Consultivos y de Coordinación Vecinal

- 03.1 Comité de Regidores
- 03.2 Consejo de Coordinación Local Distrital
- 03.3 Comité Distrital de Defensa Civil
- 03.4 Comité Distrital de Seguridad Ciudadana
- 03.5 Comité de Administración del Vaso de Leche
- 03.6 Comité Local de Educación
- 03.7 Juntas de Delegados Vecinales
- 03.8 Comité de Gestión Ambiental

04 Órgano de Control Institucional

- 04.1 Órgano de Control Institucional

05 Órgano de Defensa Judicial

- 05.1 Procuraduría Pública Municipal

06 Órganos de Asesoramiento

- 06.1 Gerencia de Asesoría Jurídica
- 06.2 Gerencia de Planificación Local y Presupuesto
 - 06.1.1.1 Unidad de Presupuesto
 - 06.1.1.2 Unidad de Planificación e inversiones
 - 06.1.1.2.1 Oficina de Programación Multianual de Inversiones

07 Órganos de Apoyo

- 07.2.1 Secretaria General
 - 07.2.1.1 Unidad de Tramite Documentario y Archivo
 - 07.2.1.2 Unidad de Registro civil
- 07.2.2 Unidad de Ejecución Coactiva
- 07.2.3 Unidad de Comunicaciones e Imagen Institucional
- 07.2.3 Unidad de Informática y sistemas
- 07.2.5 Gerencia de Administración y Finanzas
 - 07.2.5.1 Subgerencia de Recursos Humanos
 - 07.2.5.2 Unidad de Contabilidad y Costos



07.2.5.3 Unidad de Tesorería

07.2.5.4 Sub Gerencia de Contrataciones y Abastecimientos



07.2.5.4.1 Unidad de Control Patrimonial y Almacén

07.2.5.4.1 Unidad de Servicios Generales y Abastecimiento

08 Órganos de Línea

08.1 Gerencia de Administración Tributaria

08.1.1 Unidad de Recaudación y Registro Tributario

08.1.2 Unidad de Control y Fiscalización tributaria

08.2 Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura

07.2.1 Unidad de Obras Publicas y Privadas

07.2.2 Unidad de Catastro y Planeamiento Urbano

07.2.3 Unidad de Estudio de Proyectos, Maquinaria y Equipo

08.3 Gerencia de Desarrollo Económico Local, Gestión Ambiental y Desarrollo Social

08.3.1 Unidad de Desarrollo Empresarial

08.3.2 Unidad de Licencias y Comercialización

08.3.3 Unidad de limpieza Publica

08.3.4 Unidad de Áreas Verdes

08.3.1 Unidad de Participación Vecinal

08.3.2 Unidad de Salud

08.3.3 Unidad de Educación, Juventud, Cultura y Deporte

08.3.4 Unidad de Programas Sociales, e Inclusión Social

08.3.4.1 Oficina del Programa Vaso de Leche (PVL)

08.3.4.2 Oficina de DEMUNA

08.3.4.3 Oficina de Inclusión Social (OMAPED)

08.3.4.4 Oficina de ULE y SISFOH

08.3.4.5 Oficina de CIAN

09.4 Gerencia de Seguridad Ciudadana, Defensa Civil y Transito

09.4.1 Unidad de Seguridad Ciudadana y Serenazgo

09.4.2 Unidad de Video Vigilancia

09.4.1 Unidad de Defensa Civil

09.4.2 Unidad de Transporte, Transito y Seguridad Vial

09.4.3 Unidad de Fiscalización y Control

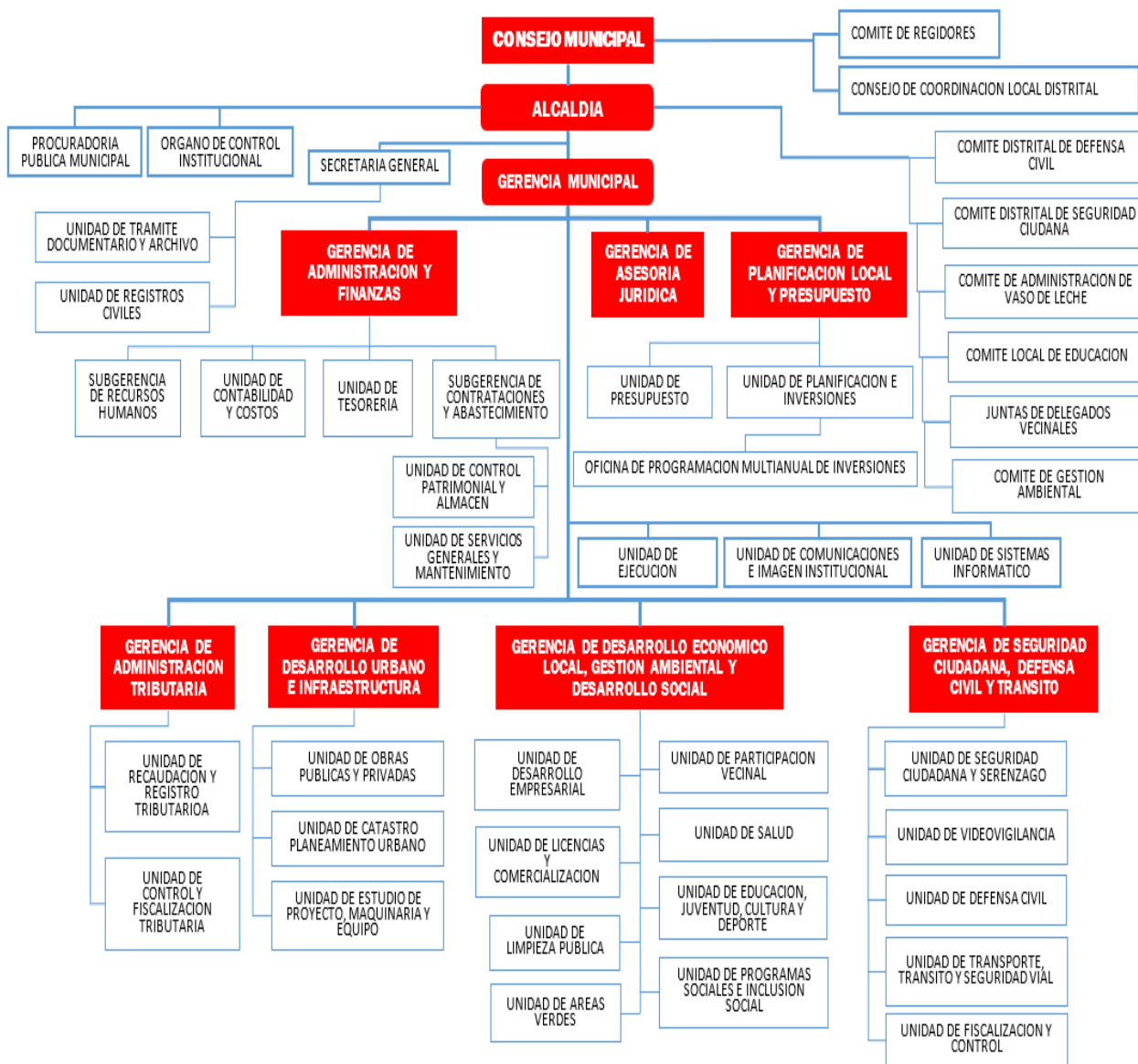


Artículo 13° Diagrama de la Estructura Orgánica de la Municipal Distrital de Florencia de Mora

Se adjunta en la última página de este Reglamento el Diagrama de la nueva Estructura Orgánica de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora, la misma que forma parte integrante de este Reglamento.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE FLORENCIA DE MORA REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES 2023





VI. Número de servidores/as civiles que conforman la entidad:

6.1. RESUMEN GENERAL

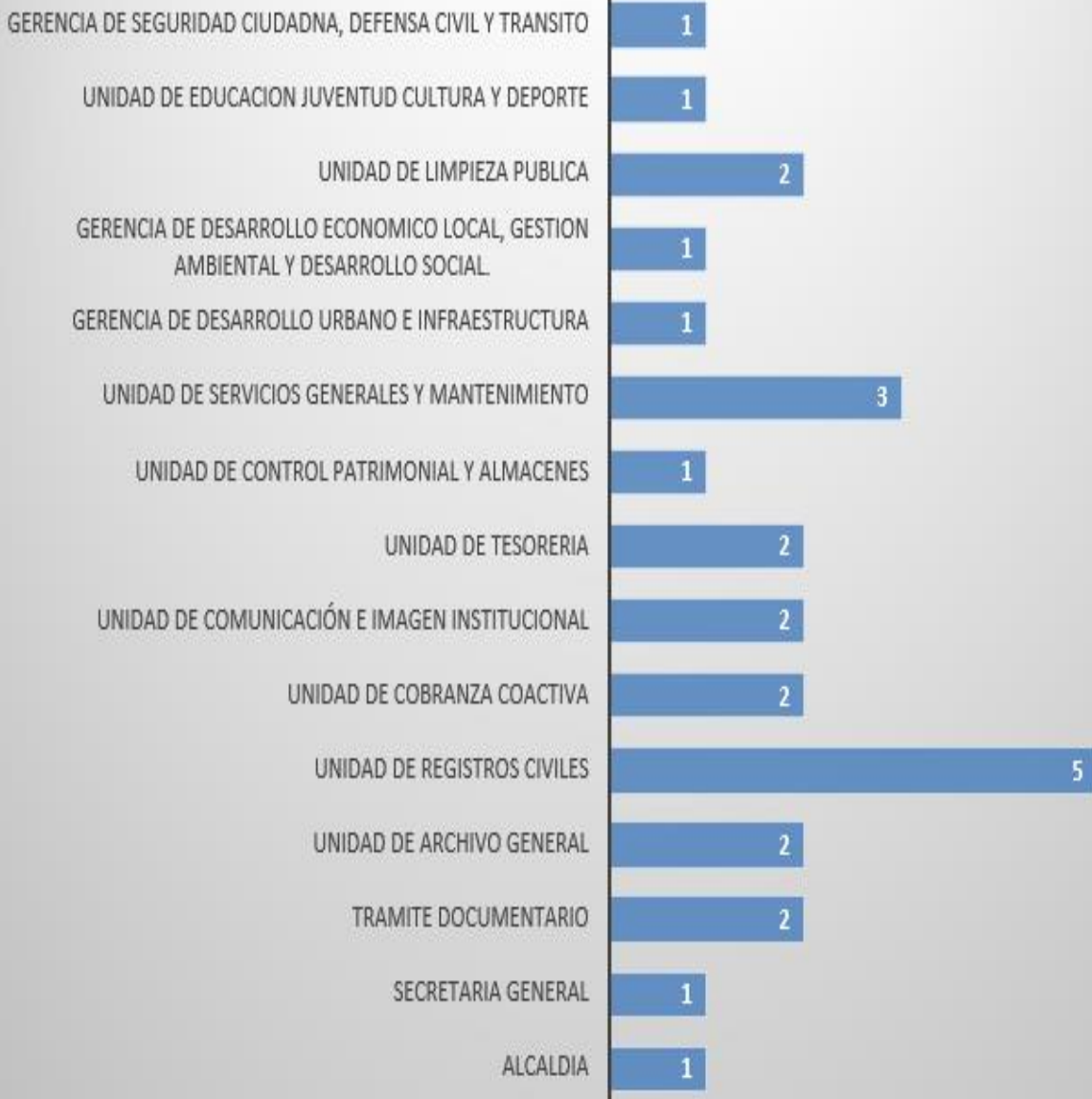
| ORGANOS O UNIDADES ORGANICAS | CLASIFICACION DE REGIMEN LABORAL | | |
|--|----------------------------------|-----------|-----------|
| | 276 | 1057 | 728 |
| ALCALDIA | 1 | 0 | 0 |
| GERENCIA MUNICIPAL | 0 | 1 | 0 |
| ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL | 0 | 0 | 0 |
| PROCURADURIA PUBLICA MUNICIPAL | 0 | 1 | 0 |
| GERENCIA DE ASESORIA JURIDICA | 0 | 1 | 0 |
| GERENCIA DE PLANIFICACION LOCAL Y PRESUPUESTO | 0 | 1 | 0 |
| UNIDAD DE PRERSUPUESTO | 0 | 0 | 0 |
| UNIDAD DE PLANIFICACION E INVERSIONES | 0 | 0 | 0 |
| OFICINA DE PLANIFICACION MULTIANUAL DE INVERSIONES. | 0 | 0 | 0 |
| SECRETARIA GENERAL | 1 | 1 | 0 |
| TRAMITE DOCUMENTARIO | 2 | 0 | 0 |
| UNIDAD DE ARCHIVO GENERAL | 2 | 0 | 0 |
| UNIDAD DE REGISTROS CIVILES | 5 | 0 | 0 |
| UNIDAD DE COBRANZA COACTIVA | 2 | 0 | 0 |
| UNIDAD DE COMUNICACIÓN E IMAGEN INSTITUCIONAL | 2 | 0 | 0 |
| UNIDAD DE INFORMATICA Y SISTEMAS | 0 | 0 | 0 |
| GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS | 0 | 1 | 0 |
| SUBGERENCIA DE PERSONAL | 0 | 1 | 0 |
| UNIDAD DE CONTABILIDAD Y COSTOS | 0 | 1 | 0 |
| UNIDAD DE TESORERIA | 2 | 0 | 0 |
| SUBGERENCIA DE CONTRATACIONES Y ABASTECIMIENTO | 0 | 1 | 0 |
| UNIDAD DE CONTROL PATRIMONIAL Y ALMACENES | 1 | 0 | 0 |
| UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES Y MANTENIMIENTO | 3 | 0 | 17 |
| GERENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA | 0 | 1 | 0 |
| UNIDAD DE RECAUDACION Y REGISTROS TRIBUTARIOS | 0 | 0 | 0 |
| UNIDAD DE CONTROL Y FISCALIZACION TRIBUTARIA | 0 | 0 | 0 |
| GERENCIA DE DESARROLLO URBANO E INFRAESTRUCTURA | 1 | 1 | 0 |
| UNIDAD DE OBRAS PUBLICAS Y PRIVADAS | 0 | 0 | 0 |
| UNIDAD DE CATASTRO Y PLANEAMIENTO URBANO | 0 | 0 | 0 |
| UNIDAD DE EJECUCION DE PROYECTOS, MAQUINARIA Y EQUIPO | 0 | 0 | 0 |
| GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL, GESTION AMBIENTAL Y DESARROLLO SOCIAL. | 1 | 1 | 0 |
| UNIDAD DE DESARROLLO MPRESARIAL | 0 | 0 | 0 |
| UNIDAD DE LICENCIA Y COMERCIALIZACION | 0 | 0 | 0 |
| UNIDAD DE LIMPIEZA PUBLICA | 2 | 0 | 33 |
| UNIDAD DE AREAS VERDES | 0 | 0 | 7 |
| UNIDAD DE PARTICIPACION VECINAL | 0 | 0 | 0 |
| UNIDAD DE SALUD | 0 | 0 | 0 |
| UNIDAD DE EDUCACION JUVENTUD CULTURA Y DEPORTE | 1 | 0 | 0 |
| UNIDAD DE PROGRAMAS SOCIALES E INCLUSION SOCIAL | 0 | 0 | 0 |
| UNIDAD DE DEMUNA | 0 | 0 | 0 |
| OFICINA MUNICIPAL DE ATENCION A LA PERSONA CON DISCAPACIDAD-OMAPED | 0 | 0 | 0 |
| OFICINA PVL-VASO DE LECHE | 0 | 0 | 0 |
| OFICINA DE CIAM | 0 | 0 | 0 |
| OFICINA DE SISFOH-ULE | 0 | 0 | 0 |
| GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADNA, DEFENSA CIVIL Y TRANSITO | 1 | 1 | 0 |
| UNIDAD DE DEFENSA CIVIL | 0 | 0 | 0 |
| UNIDAD DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL | 0 | 0 | 0 |
| UNIDAD DE FISCALIZADORES Y POLICIA MUNICIPAL | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 27 | 13 | 57 |



6.2. DATOS DE SERVIDORES ESTABLES -D.L. 276

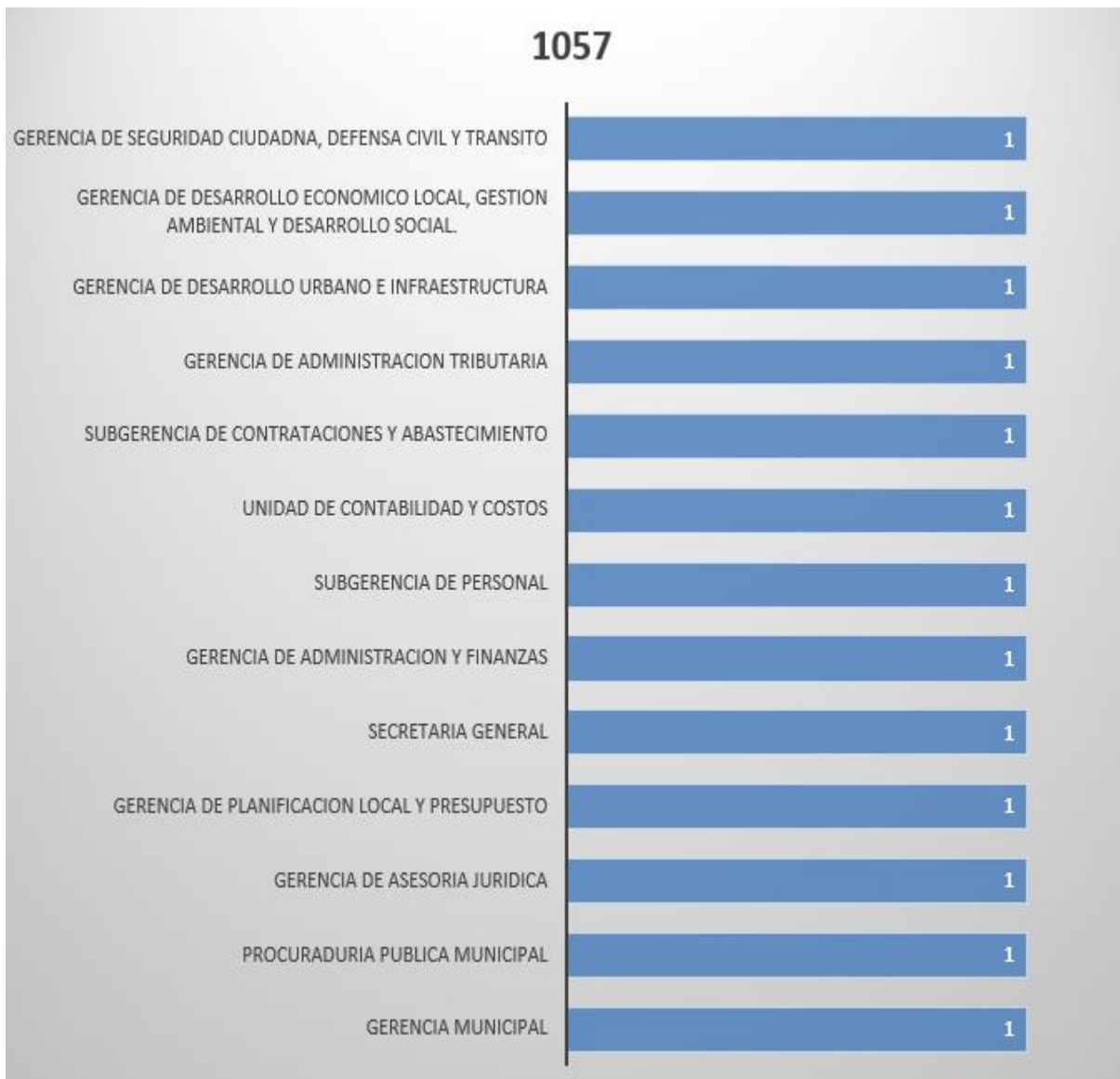


REGIMEN D.L. 276



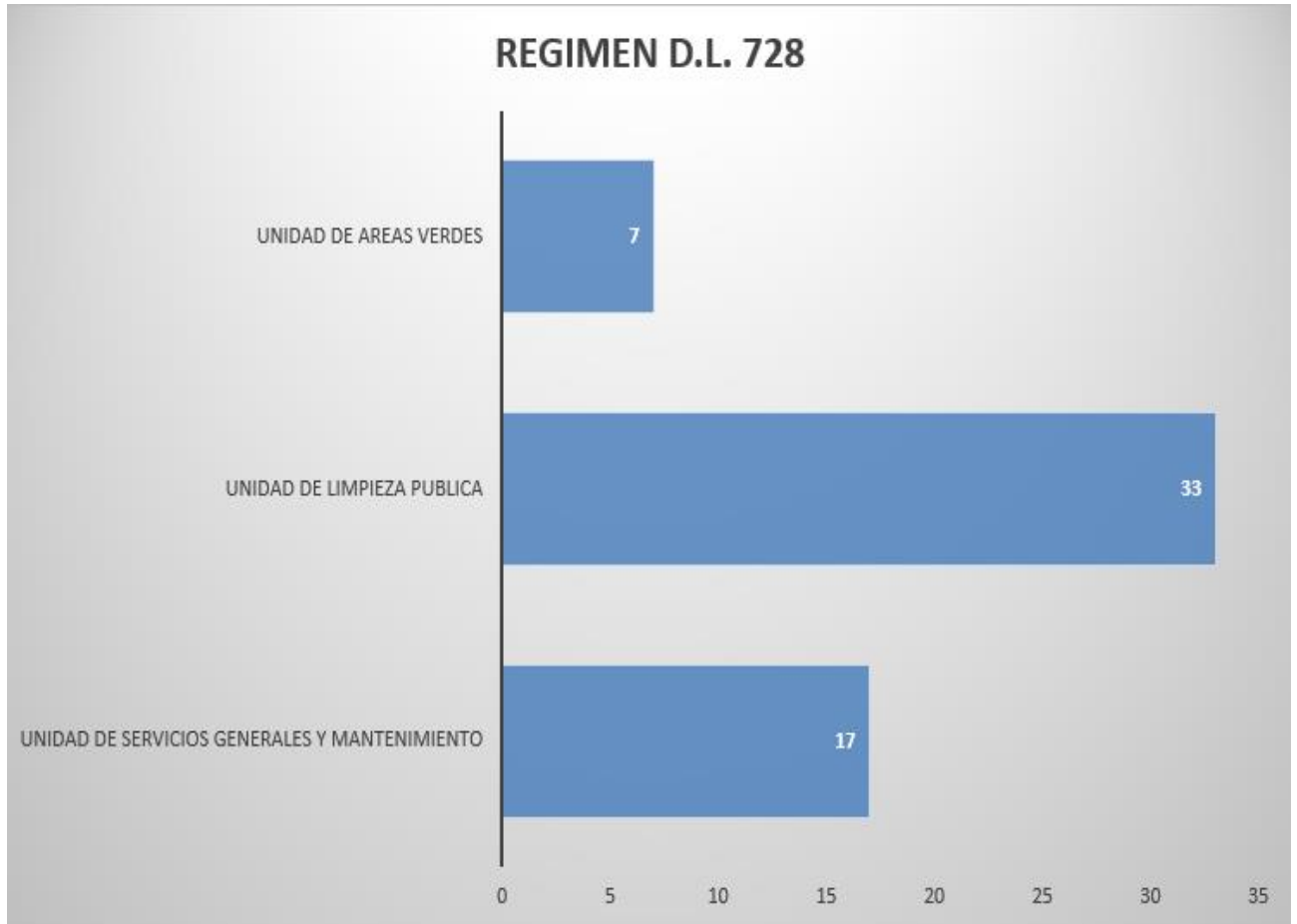


6.3. DATOS DE SERVIDORES CAS DIRECTIVOS -D.L. 1057





6.4. DATOS DE SERVIDORES OBREROS -D.L. 728

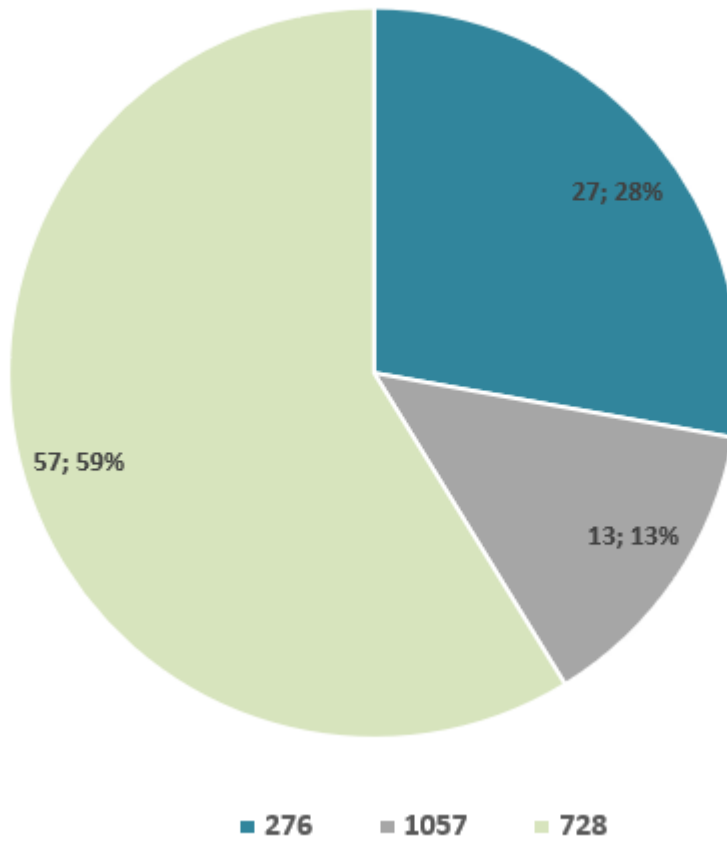




6.5. DATOS DE SERVIDORES POR REGIMEN LABORAL



Total



MATRIZ DNC

| N° | 1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACION | 2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN | 3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN | 4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO | 5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN | | 6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN | 7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN | 8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN | 9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN | 10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO A NIVEL EVALUACIÓN | 11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES | 12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA | 13. EJE TEMÁTICO | 14. MODALIDAD | 15. OPORTUNIDAD | 16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN | | |
|----|--|---|---------------------------------|--|--|--|---|--|---------------------------------|---|---|--|-----------------------------------|---|---------------|-----------------|------------------------------------|-----------------|-------------|
| | | | | | De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades desea 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. | El ABC de las compras públicas | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS) | Conocer el proceso de contratación pública, actores y procedimientos, de acuerdo a norma vigente. | Demstrar un nivel de conocimiento básico del ámbito del proceso de contratación, de acuerdo a norma vigente. | 5 | CURSO | C2 | 3 | 1 | 2 | 6 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | VIRTUAL | 3 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | Deficit presupuestal debido a una poca efectiva programación y formulación del presupuesto de los gobiernos subnacionales | Programación y formulación multiannual 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 las herramientas que permitan una eficiente orientación y gestión multiannual del presupuesto institucional. | 5 | CAPACITACIÓN INTERNETUCCIONAL | C2 | 3 | 3 | 2 | 8 | 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. | 5 | CAPACITACIÓN INTERNETUCCIONAL | C2 | 3 | 3 | 2 | 8 | 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 | Desarrollar la ejecución de las inversiones en gobiernos locales. | Implementar herramientas de seguimiento para una oportuna ejecución presupuestal de las inversiones | 5 | CAPACITACIÓN INTERNETUCCIONAL | C2 | 3 | 0 | 2 | 5 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | VIRTUAL | 3 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | Limitado conocimiento de los procedimientos de atención frente a la vulneración de los derechos de las niñas, niños y adolescentes | Formación de defensores y defensoras del servicio de defensa de la niña, niño y adolescente | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | Desarrollar capacidades en los integrantes de las defensorías de la niña, niño y adolescente para la protección, defensa, promoción y vigencia de los derechos de los niños, niñas y adolescente | Aplicar estrategias e instrumentos para conocer la situación de las NNA e intervenir de manera oportuna para garantizar sus protecciones, a través del procedimiento de atención | 2 | CURSO | C2 | 3 | 2 | 2 | 7 | POLÍTICAS SECTORIALES | VIRTUAL | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 6 | 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 regula la contratación pública para una administración efectiva de los recursos en el Estado. | Ejecutar 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 los ciudadanos. | 5 | CURSO | C2 | 3 | 1 | 2 | 6 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | VIRTUAL | 3 | 0 | 0 | 0 |
| 7 | Desconocimiento de las funcionalidades del SEACE | Gestión del Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado - SEACE | 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 | Explicar las principales funcionalidades que tiene el SEACE para el registro de las contrataciones del Estado. | 5 | CURSO | C2 | 3 | 1 | 2 | 6 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | VIRTUAL | 3 | 0 | 0 | 0 |
| 8 | 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 | 4 | CURSO | C2 | 3 | 1 | 2 | 6 | POLÍTICAS SECTORIALES | VIRTUAL | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 9 | 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 las componentes y procesos que establece la Política Nacional de Gestión del Riesgo | Identificar y explicar las componentes y procesos de la gestión del riesgo de desastres; así como diferenciar los procesos de prevención, reducción y preparación. | 2 | CURSO | C2 | 3 | 1 | 2 | 6 | POLÍTICAS SECTORIALES | VIRTUAL | 4 | 0 | 0 | 0 |
| 10 | Escasa incorporación del enfoque intercultural en la prestación de los servicios de parte de los tres niveles de gobierno". Alta sensación de discriminación 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. | Operar aplicando los principios del diálogo intercultural para la atención de la diversidad cultural desde los servicios públicos, especialmente de los pueblos indígenas u originarios y el pueblo afroperuano. | 2 | CURSO | C2 | 2 | 2 | 2 | 6 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | VIRTUAL | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 11 | 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 | 1 | TALLER | C2 | 3 | 1 | 2 | 6 | POLÍTICAS SECTORIALES | SEMPRESENCIAL | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 12 | 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 (PNMGP) 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 PNMGP al 2030 | 25 | CURSO | C2 | 3 | 2 | 1 | 6 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | VIRTUAL | 4 | 0 | 0 | 0 |
| 13 | Alta rotación de personal encargado 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 normativa vigente que sustenta la implementación del CIAM, identificando los procedimientos para la implementación de servicios del CIAM | Mejorar la gestión de intervención a través de los servicios dirigidos a las personas adultas mayores. | 1 | CURSO | C2 | 3 | 0 | 1 | 4 | POLÍTICAS SECTORIALES | SEMPRESENCIAL | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 14 | 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 | 3 | 0 | 3 | 6 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | VIRTUAL | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 15 | 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. | 2 | CURSO | C2 | 2 | 1 | 3 | 6 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | VIRTUAL | 3 | 0 | 0 | 0 |
| 16 | Bajo nivel de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST | 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 - SGSST | 2 | CONFERENCIA | C2 | 3 | 0 | 3 | 6 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | VIRTUAL | 3 | 0 | 0 | 0 |
| 17 | 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 | 3 | 0 | 2 | 5 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | VIRTUAL | 3 | 0 | 0 | 0 |
| 18 | Limitado conocimiento de los documentos de gestión de recursos humanos en la entidad. | Documentos de gestión en el marco del SAGRHH | ALTO | REACCIÓN | Reconocer los documentos de gestión en el marco de la gestión de recursos humanos, así como las reglas para su formulación, aprobación y administración. | Aplicar los conocimientos adquiridos en la gestión de recursos humanos de sus entidades. | 2 | CONFERENCIA | C2 | 3 | 0 | 3 | 6 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | VIRTUAL | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 19 | 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 entrada en vigencia e incorporación a su entidad | 2 | CONFERENCIA | C2 | 3 | 0 | 3 | 6 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | VIRTUAL | 3 | 0 | 0 | 0 |
| 20 | Limitado conocimiento en materia de regímenes laborales, así como conceptos de ingresos, entre otros, lo que impacta en el orden de la gestión fiscal de recursos humanos a nivel municipal. | Conceptos de la gestión fiscal de RRHH: Tipos de regímenes laborales, así como 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 OSH | Aplicar los conceptos durante los procesos de contratación, pago de planillas y liquidación para la gestión fiscal de recursos humanos. | 2 | TALLER | C2 | 3 | 0 | 3 | 6 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | VIRTUAL | 4 | 0 | 0 | 0 |

MATRIZ DNC

| N° | 1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN | 2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN | 3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN | 4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO | 5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN | | 6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN | 7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN | 8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN | 9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN | 10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL EVALUACIÓN | 11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES | 12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA | 13. EJE TEMÁTICO | 14. MODALIDAD | 15. OPORTUNIDAD | 16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN | | |
|----|--|---|---------------------------------|--|--|---|---|--|---------------------------------|---|--|--|-----------------------------------|---|---------------|-----------------|------------------------------------|-----------------|-------------|
| | | | | | De Aprendizaje (¿Cuál conocimiento y/o habilidades espera que su equipo adquiere 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 |
| 21 | 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. | 2 | CONFERENCIA | C2 | 3 | 0 | 2 | 5 | POLÍTICAS SECTORIALES | VIRTUAL | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 22 | Limitado conocimiento en el proceso de formulación y evaluación de proyectos a nivel de perfil | Guía general para identificación, formulación y realización 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 | 1 | CONFERENCIA | C2 | 3 | 0 | 2 | 5 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | VIRTUAL | 3 | 0 | 0 | 0 |
| 23 | Limitado conocimiento en identificación y registro de las inversiones de optimización, de ampliación marginal, de rehabilitación y de reposición - IQARR. | Inversión pública: Lineamientos para la identificación y registro de las IQARR | ALTO | REACCIÓN | Conocer los lineamientos para la identificación y registro de las inversiones de optimización, de ampliación marginal, de rehabilitación y de reposición - IQARR. | Realizar la identificación de inversiones de optimización, de ampliación marginal, de rehabilitación y de reposición - IQARR de manera adecuada y oportuna. | 1 | CONFERENCIA | C2 | 3 | 0 | 2 | 5 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | VIRTUAL | 3 | 0 | 0 | 0 |
| 24 | 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 organización del Estado peruano, y comprender sus principales componentes, procesos internos y las articulaciones que se dan entre los diferentes poderes y niveles de gobierno. | Seleccionar los proyectos y estrategias municipales de manera oportuna y articulada con las municipalidades provinciales y otros poderes y niveles de gobierno. | 25 | CURSO | C2 | 2 | 1 | 1 | 4 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | VIRTUAL | 3 | 0 | 0 | 0 |
| 25 | 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° 31418 y su respectivo reglamento de manera adecuada. | 2 | CONFERENCIA | C2 | 3 | 0 | 2 | 5 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | VIRTUAL | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 26 | 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 desempeño 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 | 25 | CURSO | E | 3 | 2 | 1 | 6 | MATERIAS TRANSVERSALES | VIRTUAL | 3 | 0 | 0 | 0 |
| 27 | Desconocimiento de las nuevas tecnologías, tendencias y procesos digitales que impiden un adecuado intercambio de conocimientos o 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 ello. | 25 | CURSO | E | 3 | 1 | 1 | 5 | MATERIAS TRANSVERSALES | VIRTUAL | 4 | 0 | 0 | 0 |



vii. Fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación

La atención del Plan de Desarrollo de Personas PDP 2024, NO irrogará gasto alguno con cargo al presupuesto institucional de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora.



MATRIZ PDP

| | |
|--------------------------|---|
| Nombre de entidad | MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE FLORENCIA DE MORA |
| RUC de entidad | 2017004484 |

| 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 | 5 | 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 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 | 5 | 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 | 5 | 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 | POLÍTICAS SECTORIALES | Formación de defensores y defensoras del servicio de defensoría de la niña, niño y adolescente | Formación Laboral | CURSO | C2 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | 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 | 5 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | Ética en las contrataciones del Estado | 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 | 5 | 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 |
| 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 integral de residuos sólidos municipales, Edición 2024 | Formación Laboral | CURSO | C2 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS) | VIRTUAL | 2 | 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 | Gestión de riesgo de desastres | Formación Laboral | CURSO | C2 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS) | VIRTUAL | 4 | 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 | 2 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | El ABC de la interculturalidad | Formación Laboral | CURSO | C2 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | VIRTUAL | 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 | 1 | POLÍTICAS SECTORIALES | Conocimientos técnicos aplicados a las fases de seguimiento y evaluación de los planes de acción | Formación Laboral | TALLER | C2 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS) | SEMPRESENCIAL | 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 | 25 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | Modernización de la gestión pública | Formación Laboral | CURSO | C2 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | VIRTUAL | 4 | 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 | POLÍTICAS SECTORIALES | Fortalecimiento de capacidades para la implementación y funcionamiento de los CIAM | Formación Laboral | CURSO | C2 | REACCIÓN | SEMPRESENCIAL | 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 | 2 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | Elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024 | 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 | 2 | 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 |
| 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 | Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en entidades | Formación Laboral | CONFERENCIA | C2 | REACCIÓN | VIRTUAL | 3 | 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 | Procedimiento Administrativo Disciplinario | Formación Laboral | CONFERENCIA | C2 | REACCIÓN | VIRTUAL | 3 | 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 | 2 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | Documentos de gestión en el marco del SAGRH | Formación Laboral | CONFERENCIA | C2 | REACCIÓN | VIRTUAL | 2 | 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 | Normas para la gestión del proceso de administración de legajos | 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 | 2 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | Conceptos de Gestión Recurso de RRHH: Tipos de registro, regímenes laborales, tipos de | Formación Laboral | TALLER | C2 | REACCIÓN | VIRTUAL | 4 | 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 | 2 | POLÍTICAS SECTORIALES | Formulación, implementación y ejecución de planes de acción de Seguridad Ciudadana | Formación Laboral | CONFERENCIA | C2 | REACCIÓN | VIRTUAL | 2 | 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 | 1 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | Conocimientos para el desarrollo, formulación y evaluación social de proyectos de inversión pública, a | Formación Laboral | CONFERENCIA | C2 | REACCIÓN | VIRTUAL | 3 | 0 | 0 |

MATRIZ PDP

| | |
|--------------------------|---|
| Nombre de entidad | MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE FLORENCIA DE MORA |
| RUC de entidad | 20170044844 |

| 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 |
| 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 | 1 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | Inversión pública: Lineamientos para la identificación y registro de las IQARR | Formación Laboral | CONFERENCIA | C2 | REACCIÓN | VIRTUAL | 3 | 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 | 25 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | Estructura y funcionamiento del Estado Peruano | Formación Laboral | CURSO | C2 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS) | VIRTUAL | 3 | 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 | 2 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | Idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública | Formación Laboral | CONFERENCIA | C2 | REACCIÓN | VIRTUAL | 2 | 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 | 25 | MATERIAS TRANSVERSALES | Integridad en la gestión pública | Formación Laboral | CURSO | E | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y REACCIÓN) | VIRTUAL | 3 | 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 | 25 | MATERIAS TRANSVERSALES | Transformación digital en el Perú | Formación Laboral | CURSO | E | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS) | VIRTUAL | 4 | 0 | 0 |
| TOTAL | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | |