



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE FERNANDO LORES

Tamshiyacu

Ley N° 8311 del 08/06/1936 – Creación del Distrito



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCIÓN DE ALCALDIA N° 086-2024-MDFL-ALC.

Tamshiyacu, 03 de abril del 2024



EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE FERNANDO LORES

VISTO:

Con Proveído N° 1336-2024 de fecha 01 de abril del 2024, del despacho de la Gerencia de Administración y Finanzas, deriva el Informe N° 010-2024-SGRH/GAF-MDFL y anexos;



CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el Artículo 194° de la Constitución Política del Estado, en concordancia con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, en adelante LOM, establece que "Las Municipalidades Provinciales y Distritales son los órganos de Gobierno Local que emanan de la voluntad popular y disfrutan de autonomía política, economía y administrativa en los asuntos de su competencia";



Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, establece que las municipalidades gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, la misma que radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, con sujeción al ordenamiento jurídico;



Que, el mismo cuerpo normativo en su Art. 6° indica que "la alcaldía es el órgano ejecutivo del gobierno local. El alcalde es el representante legal de la municipalidad y su máxima autoridad administrativa"; así también, en su Art. 20° Son atribuciones del alcalde: numeral 6. "Dictar decretos y resoluciones de alcaldía, con sujeción a las leyes y ordenanzas"; asimismo, agrega el mismo texto legal en su artículo 43° "Las resoluciones de alcaldía aprueban y resuelven los asuntos de carácter administrativo";

Que, el Artículo 10° de la Ley 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. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales";

Que, de acuerdo al Artículo 12° del mismo cuerpo legal, el ente rector de la capacitación para el sector público es SERVIR, a quien le corresponde planificar, priorizar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;



Que, el literal b) del Artículo 2° del Reglamento General de la Ley 30057 establece que, entre las atribuciones de Servir se encuentra de la "dictar normas técnicas para el desarrollo e implementación del sistema (...)"

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016- SERVIR-PE, la Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR formalizó la aprobación de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", la cual es de obligatorio cumplimiento para las entidades públicas y tiene como objetivo "(...) desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos"; y, como finalidad "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";

Que, el numeral 5.1.1. de la citada Directiva, establece que la capacitación es el proceso que busca mejorar el desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o del desarrollo de competencias o conocimientos, la misma que debe estar alineada al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la Entidad. Asimismo, precisa que los tipos de capacitación son Formación Laboral y Formación Profesional, los cuales se desarrollan a través de acciones de capacitación;

Que, el numeral 6.4 de la directiva indica que "El proceso de capacitación comprende un ciclo de tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación. Dicho proceso se interrelaciona con la Gestión del Rendimiento, recibiendo información sobre la evaluación



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
FERNANDO LORES
Tamshiyacu

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE FERNANDO LORES

Tamshiyacu

Ley N° 8311 del 08/06/1936 – Creación del Distrito

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho”



RESOLUCIÓN DE ALCALDIA N° 086-2024-MDFL-ALC.

de desempeño de los servidores, que permita planificar y ejecutar Acciones de Capacitación de manera prioritaria para el personal con rendimiento sujeto observación”;

Que, la elaboración y aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas, se encuentra previsto en el literal b) del numeral 6.4.1.1 y en el numeral 6.4.1.4 de la mencionada Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”;

Que, con Resolución de Alcaldía N° 073-2024-MDFL-ALC de fecha 25 de marzo del 2024, se conforma el Comité de Planificación de la Capacitación de la Municipalidad Distrital de Fernando Lores;

Que, con Informe N° 001-2024-CPC-MDFL de fecha 01 de abril del 2024, el Comité de Planificación de la Capacitación de la Municipalidad Distrital de Fernando Lores, remite la documentación correspondiente para su trámite y aprobación;

Que, con Informe N° 010-2024-SGRH/GAF-MDFL y anexos de fecha 01 de abril del 2024, emitido por el Sub Gerente de Recursos humanos, indica que habiendo revisado toda la documentación correspondiente respecto al PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2024 DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE FERNANDO LORES, es oportuno realizar el proceso de aprobación mediante resolución de alcaldía, no sin antes tramitar ante la Gerencia de Asesoría Jurídica para su revisión y opinión correspondiente

Que, con Informe Legal N° 065-2024-GAJ-MDFL de fecha 03 de abril del 2024, el Gerente de Asesoría Jurídica OPINA que luego de la revisión del sustento normativo correspondiente, considero viable la aprobación del PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2024 DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE FERNANDO LORES.

Que, estando con las facultades conferidas por el artículo 20) numeral 6) de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972; y, contando con las visaciones de la Gerencia de Asesoría Jurídica, Gerencia de Administración y Finanzas; y, la Sub Gerencia de Recursos Humanos y por los considerados antes expuestos;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR, el PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2024 DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE FERNANDO LORES, con una vigencia anual, el mismo que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - DISPONER que la Sub Gerencia de Recursos Humanos efectúe las acciones necesarias para implementar las actividades de capacitación comprendidas en el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2024 de la Municipalidad Distrital de Fernando Lores, aprobado por el Artículo Primero.

ARTÍCULO TERCERO. - NOTIFICAR a la Oficina de Imagen Institucional la presente Resolución a fin que proceda con su publicación.

ARTÍCULO CUARTO. - ENCARGAR a la Sub Gerencia de Recursos Humanos remitir copia de la presente Resolución y su anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en el plazo y forma establecida en la normatividad vigente.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE FERNANDO LORES

HERNÁN ZAPATA ARRUNATEGUI
ALCALDE

C/c
Archivo
Interesado

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2024 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE FERNANDO LORES

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 Fernando Lores 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 Fernando Lores 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: **El ABC de las compras públicas, Programación y formulación multianual del presupuesto, Formación de defensores y defensoras del servicio de defensoría de la niña, niño y adolescente, Ética en las***



contrataciones del Estado, Gestión integral de residuos sólidos municipales - Edición 2024, Gestión de riesgo de desastres, Lineamientos técnicos aplicables a las fases de seguimiento y evaluación de los planes de acción regional, provincial y distrital de seguridad ciudadana, Modernización de la gestión pública, Elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024, Herramientas para la gestión del talento: Gestión del Rendimiento y Gestión de la Capacitación, Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en entidades públicas, Procedimiento Administrativo Disciplinario, Documentos de gestión en el marco del SAGRH, 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, Formulación, implementación y ejecución de planes de acción de Seguridad Ciudadana, Guía general para identificación, formulación y evaluación social de proyectos de inversión pública, a nivel de perfil, Inversión pública: Lineamientos para la identificación y registro de las IOARR, Idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública.

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 Fernando Lores, 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:

La gestión institucional se sustenta en los objetivos estratégicos que son los propósitos o fines esenciales que una entidad pretende alcanzar para lograr la misión que se ha propuesto en el marco de su estrategia. Son los siguientes:

1. OEI.01 - PROTECCIÓN DE LA POBLACIÓN Y SUS MEDIOS DE VIDA FRENTE A PELIGROS DE ORIGEN NATURAL Y ANTRÓPICOS.
2. OEI.02 - PROMOVER LA COMPETITIVIDAD ECONÓMICA EN EL DISTRITO.
3. OEI.03 - MEJORAR LAS CONDICIONES DE HABITABILIDAD EN EL DISTRITO.
4. OEI.04 - PROMOVER EL DESARROLLO URBANO TERRITORIAL ORDENADO Y SOSTENIBLE EN EL DISTRITO.
5. OEI.05 - PROMOVER LA GESTIÓN AMBIENTAL EN EL DISTRITO.

6. OEI.06 - REDUCIR LOS ÍNDICES DE INSEGURIDAD CIUDADANA EN EL DISTRITO.
7. OEI.07 - PROMOVER EL DESARROLLO HUMANO Y HÁBITOS SALUDABLES EN EL DISTRITO.
8. OEI.08 - INCREMENTAR LA OFERTA TURÍSTICA CON ENFOQUE CULTURAL EN EL DISTRITO.
9. OEI.09 - FORTALECER LA GESTIÓN INSTITUCIONAL.
10. OEI.10 - CONTRIBUIR EN EL ACCESO AL MERCADO DE LOS PRODUCTORES AGRARIOS DEL DISTRITO.



III. Misión:

“PROMOVER LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CALIDAD Y EL DESARROLLO INTEGRAL SOSTENIBLE EN BENEFICIO DE LA POBLACIÓN DEL DISTRITO DE FERNANDO LORES DE MANERA ARTICULADA, EFICIENTE, TRANSPARENTE, CON PARTICIPACIÓN CIUDADANA ACTIVA Y RESPONSABLE”



IV. Estructura orgánica:

La Municipalidad Distrital de Fernando Lores está estructurado de acuerdo al Reglamento de Organización y Funciones (ROF), según lo dispuesto en el artículo 43 del D.S. N° 054-2018-PCM.



1. ALTA DIRECCIÓN

- a. Concejo Municipal
 - ✻ Comisión de Regidores.
- b. Alcaldía
- c. Gerencia Municipal

2. ÓRGANOS CONSULTIVOS DE COORDINACIÓN Y PARTICIPACIÓN.

- a. Comisión Permanente de Regidores.
- b. Consejo de Coordinación Local Distrital.
- c. Junta de delegados Vecinales Comunes.
- d. Comité Distrital de Seguridad Ciudadana.
- e. Comité de Administración del Programa Vaso de Leche.
- f. Plataforma Distrital de Defensa Civil.
- g. Comité Ambiental Municipal – CIAM.

3. ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL Y DE DEFENSA JURÍDICA.

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

4. ÓRGANO DE ASESORAMIENTO.

- a. *Oficina de Asesoría Jurídica.*
- b. *Gerencia de Planeamiento y Organización.*
 - ✿ *Sub Gerencia de Planificación y Estadística.*
 - ✿ *Sub Gerencia de Presupuesto.*
 - ✿ *Sub Gerencia de Programación Multianual de Inversiones.*
 - ✿ *Oficina de Cooperación Técnica Internacional.*

5. ÓRGANOS DE APOYO

- a. *Oficina de Secretaría General.*
 - ✿ *Sub Gerencia de Administración Documentaria y Archivo General.*
- b. *Oficina de Imagen Institucional*
- c. *Gerencia de Administración y Finanzas*
 - ✿ *Sub Gerencia de Contabilidad.*
 - ✿ *Sub Gerencia de Recursos Humanos.*
 - ✿ *Sub Gerencia de Logística y Patrimonio.*
 - ✿ *Sub Gerencia de Tesorería.*
- d. *Oficina de Tecnologías de Información*

6. ÓRGANOS DE LÍNEA

- a. *Gerencia de Infraestructura, Desarrollo Urbano y Rural.*
 - ✿ *Sub Gerencia de Estudios y Proyectos.*
 - ✿ *Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial y Catastro.*
- b. *Gerencia de Desarrollo e Inclusión Social.*
 - ✿ *Sub Gerencia de Registro Civil.*
 - ✿ *Sub Gerencia de Focalización – ULE.*
 - ✿ *Sub Gerencia de Participación Vecinal, Educación, Cultura y Deporte.*
 - ✿ *Sub Gerencia del Programa Vaso de Leche.*
 - ✿ *Oficina Municipal de Atención de las Personas con Discapacidad – OMAPED.*
 - ✿ *Sub Gerencia de Defensoría Municipal del Niño y Adolescente – DEMUNA.*
- c. *Gerencia de Rentas.*
 - ✿ *Sub Gerencia de Recaudación y Control.*
 - ✿ *Sub Gerencia de Fiscalización Tributaria.*
 - ✿ *Sub Gerencia de Ejecución Coactiva.*
- d. *Gerencia de Desarrollo Económico.*
 - ✿ *Sub Gerencia de Promoción del Turismo.*
 - ✿ *Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial Rural y Proyectos Especiales – MYPES.*
 - ✿ *Sub Gerencia de Comercialización y Control Municipal.*
- e. *Gerencia de Servicios Públicos.*
 - ✿ *Sub Gerencia de Gestión Ambiental.*



- ✿ *Sub Gerencia de Limpieza Pública y Áreas Verdes.*
- ✿ *Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana.*
- ✿ *Sub Gerencia de Tránsito y Transporte Público.*
- ✿ *Sub Gerencia de Técnica Municipal.*
- ✿ *Sub Gerencia de Gestión de Riesgos de Desastres.*

7. ÓRGANOS DESCONCENTRADOS

- a. *Municipalidad de Centro Poblado.*
- b. *Agencias Municipales.*

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

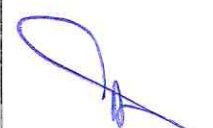



En la actualidad la Municipalidad Distrital de Fernando Lores está ocupado por la siguiente cantidad de plazas:

D.L. N° 276	D.L. N° 728	D.L. N° 1057	TOTAL DE SERVIDORES
56	9	20	85



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

1. AREA QUE AFECTA LAS NECESIDADES DE CAPACITACION	2. PROPOSITO DE LA ACCION DE CAPACITACION	3. NIVEL DE EVALUACION PROPOSTO	4. OBJETIVOS DE LA CAPACITACION		6. CANTIDAD TOTAL DE HORAS DE CAPACITACION	7. PROPOSITO DE LA ACCION DE CAPACITACION	8. PRECISAO DE LA CAPACITACION	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACION	10. VALOR OBJETIVO DE LA CAPACITACION	11. VALOR PROMEDIAL TIPO DE FUNCION ASOCIADO AL NIVEL DE LOS SERVICIOS ENVIACION	12. VALOR DE RANEO DE REFERENCIA	13. DETERMINADO	14. MODALIDAD	15. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACION	
			De aprendizaje	De desarrollo										COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO
1. de los miembros de la UGEL para la municipalidad.	Elaboración de la UGEL de la empresa pública	ALTO	Conocer el proceso de contratación pública, acciones y procedimientos de licitación y compra pública.	Desarrollar el nivel de conocimientos sobre el proceso de contratación pública, acciones y procedimientos de licitación y compra pública.	1	OPACACION INTERINSTITUCIONAL	1	1	3	3	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADOPUBLICANO	VIRTUAL	0	0
2. del personal de la UGEL para la municipalidad.	Programación y formulación del presupuesto	ALTO	Identificar los conceptos básicos y el proceso de la programación y formulación del presupuesto municipal y su relación con el presupuesto regional y el nacional.	Desarrollar las capacidades en la programación y formulación del presupuesto municipal y su relación con el presupuesto regional y el nacional.	1	OPACACION INTERINSTITUCIONAL	1	1	3	3	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADOPUBLICANO	VIRTUAL	0	0
3. de los servicios de los departamentos de los servicios de salud, educación y otros.	Elaboración de la UGEL de la empresa pública	ALTO	Desarrollar las capacidades en la programación y formulación del presupuesto municipal y su relación con el presupuesto regional y el nacional.	Desarrollar las capacidades en la programación y formulación del presupuesto municipal y su relación con el presupuesto regional y el nacional.	2	OPACACION INTERINSTITUCIONAL	2	2	3	3	2	RECURSOS HUMANOS	VIRTUAL	0	0
4. de los servicios de los departamentos de los servicios de salud, educación y otros.	Elaboración de la UGEL de la empresa pública	ALTO	Desarrollar las capacidades en la programación y formulación del presupuesto municipal y su relación con el presupuesto regional y el nacional.	Desarrollar las capacidades en la programación y formulación del presupuesto municipal y su relación con el presupuesto regional y el nacional.	3	OPACACION INTERINSTITUCIONAL	3	3	3	3	3	RECURSOS HUMANOS	VIRTUAL	0	0
5. de los servicios de los departamentos de los servicios de salud, educación y otros.	Elaboración de la UGEL de la empresa pública	ALTO	Desarrollar las capacidades en la programación y formulación del presupuesto municipal y su relación con el presupuesto regional y el nacional.	Desarrollar las capacidades en la programación y formulación del presupuesto municipal y su relación con el presupuesto regional y el nacional.	3	OPACACION INTERINSTITUCIONAL	3	3	3	3	3	RECURSOS HUMANOS	VIRTUAL	0	0



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
FERNANDO DE LA CRUZ
Trabajando por el progreso

1. OBJETIVO DE LA ACCIÓN	2. PROPÓSITO DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. DE APRENDIZAJE ¿Qué conocimientos, habilidades, actitudes y valores se espera adquirir a través de la capacitación?	6. OBJETIVO DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	7. PROPÓSITO DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	8. PROGRAMAS DE LA CAPACITACIÓN	9. VALORES REFERENCIALES DE LA CAPACITACIÓN	10. VALORES DE IDENTIFICACIÓN DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	11. VALOR REFERENCIAL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR REFERENCIAL DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	13. MODALIDAD	14. PERIODO DE EJECUCIÓN	15. PRESUPUESTO ESTIMADO	16. COSTO UNITARIO	17. TOTAL
1. Mejorar el nivel de capacitación de los servidores públicos.	Fortalecer el nivel de capacitación de los servidores públicos.	AUTO	REACCIÓN / PERIODOS DE APRENDIZAJE	Mejorar el nivel de capacitación de los servidores públicos.	REACCIÓN / PERIODOS DE APRENDIZAJE	Fortalecer el nivel de capacitación de los servidores públicos.	REACCIÓN / PERIODOS DE APRENDIZAJE	Mejorar el nivel de capacitación de los servidores públicos.	REACCIÓN / PERIODOS DE APRENDIZAJE	2	2	VIRTUAL	4	0	0	0
2. Mejorar el nivel de capacitación de los servidores públicos.	Fortalecer el nivel de capacitación de los servidores públicos.	AUTO	REACCIÓN / PERIODOS DE APRENDIZAJE	Mejorar el nivel de capacitación de los servidores públicos.	REACCIÓN / PERIODOS DE APRENDIZAJE	Fortalecer el nivel de capacitación de los servidores públicos.	REACCIÓN / PERIODOS DE APRENDIZAJE	Mejorar el nivel de capacitación de los servidores públicos.	REACCIÓN / PERIODOS DE APRENDIZAJE	2	2	VIRTUAL	2	0	0	0
3. Mejorar el nivel de capacitación de los servidores públicos.	Fortalecer el nivel de capacitación de los servidores públicos.	AUTO	REACCIÓN / PERIODOS DE APRENDIZAJE	Mejorar el nivel de capacitación de los servidores públicos.	REACCIÓN / PERIODOS DE APRENDIZAJE	Fortalecer el nivel de capacitación de los servidores públicos.	REACCIÓN / PERIODOS DE APRENDIZAJE	Mejorar el nivel de capacitación de los servidores públicos.	REACCIÓN / PERIODOS DE APRENDIZAJE	2	2	VIRTUAL	2	0	0	0
4. Mejorar el nivel de capacitación de los servidores públicos.	Fortalecer el nivel de capacitación de los servidores públicos.	AUTO	REACCIÓN / PERIODOS DE APRENDIZAJE	Mejorar el nivel de capacitación de los servidores públicos.	REACCIÓN / PERIODOS DE APRENDIZAJE	Fortalecer el nivel de capacitación de los servidores públicos.	REACCIÓN / PERIODOS DE APRENDIZAJE	Mejorar el nivel de capacitación de los servidores públicos.	REACCIÓN / PERIODOS DE APRENDIZAJE	2	2	VIRTUAL	2	0	0	0
5. Mejorar el nivel de capacitación de los servidores públicos.	Fortalecer el nivel de capacitación de los servidores públicos.	AUTO	REACCIÓN / PERIODOS DE APRENDIZAJE	Mejorar el nivel de capacitación de los servidores públicos.	REACCIÓN / PERIODOS DE APRENDIZAJE	Fortalecer el nivel de capacitación de los servidores públicos.	REACCIÓN / PERIODOS DE APRENDIZAJE	Mejorar el nivel de capacitación de los servidores públicos.	REACCIÓN / PERIODOS DE APRENDIZAJE	2	2	VIRTUAL	2	0	0	0
6. Mejorar el nivel de capacitación de los servidores públicos.	Fortalecer el nivel de capacitación de los servidores públicos.	AUTO	REACCIÓN / PERIODOS DE APRENDIZAJE	Mejorar el nivel de capacitación de los servidores públicos.	REACCIÓN / PERIODOS DE APRENDIZAJE	Fortalecer el nivel de capacitación de los servidores públicos.	REACCIÓN / PERIODOS DE APRENDIZAJE	Mejorar el nivel de capacitación de los servidores públicos.	REACCIÓN / PERIODOS DE APRENDIZAJE	2	2	VIRTUAL	2	0	0	0
7. Mejorar el nivel de capacitación de los servidores públicos.	Fortalecer el nivel de capacitación de los servidores públicos.	AUTO	REACCIÓN / PERIODOS DE APRENDIZAJE	Mejorar el nivel de capacitación de los servidores públicos.	REACCIÓN / PERIODOS DE APRENDIZAJE	Fortalecer el nivel de capacitación de los servidores públicos.	REACCIÓN / PERIODOS DE APRENDIZAJE	Mejorar el nivel de capacitación de los servidores públicos.	REACCIÓN / PERIODOS DE APRENDIZAJE	2	2	VIRTUAL	2	0	0	0
8. Mejorar el nivel de capacitación de los servidores públicos.	Fortalecer el nivel de capacitación de los servidores públicos.	AUTO	REACCIÓN / PERIODOS DE APRENDIZAJE	Mejorar el nivel de capacitación de los servidores públicos.	REACCIÓN / PERIODOS DE APRENDIZAJE	Fortalecer el nivel de capacitación de los servidores públicos.	REACCIÓN / PERIODOS DE APRENDIZAJE	Mejorar el nivel de capacitación de los servidores públicos.	REACCIÓN / PERIODOS DE APRENDIZAJE	2	2	VIRTUAL	2	0	0	0
9. Mejorar el nivel de capacitación de los servidores públicos.	Fortalecer el nivel de capacitación de los servidores públicos.	AUTO	REACCIÓN / PERIODOS DE APRENDIZAJE	Mejorar el nivel de capacitación de los servidores públicos.	REACCIÓN / PERIODOS DE APRENDIZAJE	Fortalecer el nivel de capacitación de los servidores públicos.	REACCIÓN / PERIODOS DE APRENDIZAJE	Mejorar el nivel de capacitación de los servidores públicos.	REACCIÓN / PERIODOS DE APRENDIZAJE	2	2	VIRTUAL	2	0	0	0
10. Mejorar el nivel de capacitación de los servidores públicos.	Fortalecer el nivel de capacitación de los servidores públicos.	AUTO	REACCIÓN / PERIODOS DE APRENDIZAJE	Mejorar el nivel de capacitación de los servidores públicos.	REACCIÓN / PERIODOS DE APRENDIZAJE	Fortalecer el nivel de capacitación de los servidores públicos.	REACCIÓN / PERIODOS DE APRENDIZAJE	Mejorar el nivel de capacitación de los servidores públicos.	REACCIÓN / PERIODOS DE APRENDIZAJE	2	2	VIRTUAL	2	0	0	0








MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
FERNANDO LOREZ
Comunidades

1. NOMBRE DEL PROYECTO DE INICIATIVA	2. PROPÓSITO Y NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA INICIATIVA	3. RIESGO DE LA INICIATIVA	4. NIVEL DE EVALUACIÓN	5. APTITUD	6. IMPACTO	7. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	8. CANTIDAD TOTAL DE RECURSOS DE CAPACITACIÓN	9. PROPÓSITO DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	10. PROGRAMAS DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	11. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	13. VALOR DEL PROMEDIO DEL TIPO DE INICIATIVA DE SERVIDOR	14. NÚMERO DE INICIATIVAS	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad Pública en el Distrito de San Juan de los Ríos	Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad Pública en el Distrito de San Juan de los Ríos	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	ALTO	Comprender la importancia de la participación, implementación y control de la gestión de ST en las unidades públicas	Implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad Pública en el Distrito de San Juan de los Ríos	1	CAPACITACIÓN INTERNETIONAL	3	3	3	2	1	3	0	0	0
Mejora de la atención al cliente en el proceso de tramitación de solicitudes de licencia de funcionamiento	Procedimiento Administrativo Disciplinario a los servidores públicos que no cumplan con las normas de servicio al cliente	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	ALTO	Comprender los roles y procesos de procedimiento administrativo disciplinario a los servidores públicos que no cumplan con las normas de servicio al cliente	Mejorar la atención al cliente en el proceso de tramitación de solicitudes de licencia de funcionamiento	1	CAPACITACIÓN INTERNETIONAL	3	3	3	3	3	3	0	0	0
Mejora de la atención al cliente en el proceso de tramitación de solicitudes de licencia de funcionamiento	Procedimiento Administrativo Disciplinario a los servidores públicos que no cumplan con las normas de servicio al cliente	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	ALTO	Mejorar el servicio al cliente en el proceso de tramitación de solicitudes de licencia de funcionamiento	Mejorar la atención al cliente en el proceso de tramitación de solicitudes de licencia de funcionamiento	1	CAPACITACIÓN INTERNETIONAL	3	3	3	3	3	3	0	0	0
Mejora de la atención al cliente en el proceso de tramitación de solicitudes de licencia de funcionamiento	Procedimiento Administrativo Disciplinario a los servidores públicos que no cumplan con las normas de servicio al cliente	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	ALTO	Comprender los roles y procesos de procedimiento administrativo disciplinario a los servidores públicos que no cumplan con las normas de servicio al cliente	Mejorar la atención al cliente en el proceso de tramitación de solicitudes de licencia de funcionamiento	3	CAPACITACIÓN INTERNETIONAL	3	3	3	2	4	4	0	0	0
Mejora de la atención al cliente en el proceso de tramitación de solicitudes de licencia de funcionamiento	Procedimiento Administrativo Disciplinario a los servidores públicos que no cumplan con las normas de servicio al cliente	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	ALTO	Comprender los roles y procesos de procedimiento administrativo disciplinario a los servidores públicos que no cumplan con las normas de servicio al cliente	Mejorar la atención al cliente en el proceso de tramitación de solicitudes de licencia de funcionamiento	2	CAPACITACIÓN INTERNETIONAL	3	3	3	3	7	2	0	0	0









MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
FERNANDO LOREZ
Fernando por todos

ANALIZADO	1. PROPOSITO DE NOMBRAMIENTO DE LA ACCION DE LA OPERACION	2. BENEFICIO DE LA OPERACION	3. NIVEL DE EVALUACION PROPOSTO	4. NIVEL DE EVALUACION REALIZADA	5. APLICACION	6. CATEGORIA DE LA OPERACION	7. TIPO DE ACCION DE OPERACION	8. PROGRAMAS DE OPERACION	9. VALOR REFERENCIAL DE OPERACION	10. VALOR DE OPERACION ACORDADO A NIVEL DE OPERACION	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCION DE LOS SERVIDORES	12. VALOR MANTENIMIENTO PERIÓDICO	13. TEMÁTICA	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD COSTO BENEFICIO	COSTO INICIADO	COSTO TOTAL	
1	Se genera para identificación, evaluación de proyectos de inversión pública y privada.	ALTO	REACCION A PRECISAR LA OPERACION	REACCION A PRECISAR LA OPERACION	REACCION A PRECISAR LA OPERACION	5	OPERACION INTERNETACIONAL	1	3	3	2	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
2	Directo en identificación, evaluación de proyectos de inversión pública y privada.	ALTO	REACCION A PRECISAR LA OPERACION	REACCION A PRECISAR LA OPERACION	REACCION A PRECISAR LA OPERACION	5	OPERACION INTERNETACIONAL	1	3	3	2	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
3	Directo en identificación, evaluación de proyectos de inversión pública y privada.	ALTO	REACCION A PRECISAR LA OPERACION	REACCION A PRECISAR LA OPERACION	REACCION A PRECISAR LA OPERACION	5	OPERACION INTERNETACIONAL	1	3	3	2	8	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 Fernando Lores.

Three official stamps and a signature are present. From left to right: a blue circular stamp of the Sub Gerencia de Planeación y Presupuesto; a faded green circular stamp of the Municipalidad Distrital de Fernando Lores; and a blue circular stamp of the Municipalidad Distrital de Fernando Lores with a signature over it. To the right of the stamps is a blue ink signature.

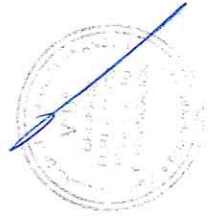
VIII. MATRIZ PDP DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE FERNANDO LORES

1. NOMBRE DE LA UNIDAD ORGANIZACIONAL	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIAS DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. MECANISMO DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PROGRAMA	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. PROPORCIONALIDAD	13. MONTO TOTAL	
												Costos Directos	Costos Indirectos
ADOS EN LA HOJA ANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	El ABC de las compras públicas	Formación Profesional	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0
ADOS EN LA HOJA ANTES 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 multianual del presupuesto	Formación Profesional	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0
ADOS EN LA HOJA ANTES 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 defensa de la niñez, niñez adolescente	Formación Profesional	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0
ADOS EN LA HOJA ANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	8	MATERIAS TRANSVERSALES	Ética en las contrataciones del Estado	Formación Profesional	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	0	0
ADOS EN LA HOJA ANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	13	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión integral de residuos sólidos municipales. Edición 2014	Formación laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0
ADOS EN LA HOJA ANTES 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 riesgo de desastres	Formación Profesional	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4	0	0






1. UNIDAD ORGANIZACIONAL	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. PROFUNDIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. DISTRIBUCIÓN	13. MONTO TOTAL	
												Casco Directo	Costos indirectos
ADOS EN LA HOJA ANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	POLÍTICAS SECTORIALES	Lineamientos técnicos aplicables a las fases de seguimiento y evaluación de los planes de acción regional, provincial y distrital de seguridad ciudadana	Formación Profesional	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0
ADOS EN LA HOJA ANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	32	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Modernización de la gestión pública	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4	0	0
ADOS EN LA HOJA ANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas ZETA	Formación Profesional	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0
ADOS EN LA HOJA ANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Herramientas para la gestión del talento: Gestión del Rendimiento y Gestión de la Capacitación	Formación Profesional	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	0	0
ADOS EN LA HOJA ANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGST) en entidades públicas	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	0	0
ADOS EN LA HOJA ANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Procedimiento Administrativo Disciplinario	Formación Profesional	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	0	0



1. UNIDAD ORGANIZACIONAL	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	
												Cobros Directos	Cobros Indirectos
ADOS EN LA HOJA ANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Documentos de gestión en el marco del SGRH	Formación Profesional	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	6	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0
ADOS EN LA HOJA ANTES 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	Conceptos de la gestión fiscal de RREH: Tipos de registro, regímenes laborales, tipos de conceptos de ingresos comunes por régimen laboral y montos apropiados por ley, cálculo de beneficios sociales	Formación Profesional	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	8	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4	0	0
ADOS EN LA HOJA ANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	10	POLEICAS SECTORIALES	Formulación, implementación y ejecución de planes de acción del Seguridad Ciudadana	Formación laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	3	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0
ADOS EN LA HOJA ANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Guía general para identificación, formulación y evaluación social de proyectos de inversión pública, a nivel de perfil	Formación Profesional	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	5	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	0	0
ADOS EN LA HOJA ANTES 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: Instrumentos para la identificación y registro de las OQR	Formación Profesional	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	3	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	0	0
ADOS EN LA HOJA ANTES 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	laborales en el acceso y ejercicio de la función pública	Formación Profesional	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	3	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0



[Handwritten signature]