



MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
**JOSÉ MARÍA QUIMPER**  
2023-2026

**RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° 053-2024-MDJMQ-GM**

José María Quimper, 21 de marzo del 2024

Vistos, el expediente N° 787-2024, el informe N° 024-2024-MDJMQ-ORH, de la Oficina de Recursos Humanos; y,

**CONSIDERANDO:**

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

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

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

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

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

*trabajando para todos...*



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL JOSÉ MARÍA QUIMPER 2023-2026

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°074-2024-MDJMQ-GM, se designa a los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de la Municipalidad Distrital de José María Quimper, por un periodo de tres (03) años; 2024-2026.

Que, a través del Acta de Validación del PDP de fecha 19 de marzo del 2024, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación dejan constancia que: (i) se ha revisado el contenido del proyecto del PDP; (ii) se ha revisado la matriz del PDP que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal, verificando que las acciones contenidas en dicha 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° 024-2024-MDJMQ-ORH, concluye que i) se tiene la responsabilidad de aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 con el objetivo de asegurar la planificación de las actividades de capacitación del presente año fiscal, ii) que dicho documento ha sido elaborado en atención a lo establecido en la Directiva que regula el proceso de gestión de la capacitación en entidades públicas, lo que incluye la validación del Comité de Planificación de la Capacitación; y iii) que el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 tiene como finalidad garantizar el cierre de brechas de competencias y capacidades identificadas en los servidores civiles y, de esta manera, contribuir al logro de los objetivos institucionales de la Municipalidad;

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

Que, mediante Informe N°032-2024-MDJMQ-OAL, de fecha 21 de marzo del 2024, la Oficina de Asesoría Legal concluye que resulta conforme a la normativa vigente, la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de la Municipalidad Distrital de José María Quimper;

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

*trabajando para todos...*



MUNICIPALIDAD DISTRICTAL  
**JOSÉ MARÍA QUIMPER**  
2023-2026

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 José María Quimper; 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](mailto:pdp@servir.gob.pe), el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 aprobado, dentro del plazo de ley.

**Artículo Cuarto.-** Encargar a la Oficina de Imagen Institucional la publicación de la presente Resolución y Anexo, en el Portal Institucional de la Municipalidad José María Quimper.

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

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL  
JOSÉ MARÍA QUIMPER  
  
Rosario Salas Sanchez  
GERENTE MUNICIPAL

*trabajando para todos...*

# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2024

## MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSE MARIA QUIMPER

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

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

*El objetivo del PDP 2024 es potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros/as servidores/as civiles, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los/as ciudadanos/as.*

*En ese sentido, la estrategia de capacitación se alinea a los objetivos estratégicos de la entidad porque a partir del análisis situacional se busca que el conocimiento y/o habilidad adquirida con la capacitación permita el mejoramiento esperado y los resultados que se quieren alcanzar. Es así que incluye temáticas como: Inversión pública, presupuesto público, abastecimiento, gestión de recursos humanos, ambiente, defensa, seguridad ciudadana, integridad, transformación digital.*

*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 José María Quimper 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:**

1. *OEI.01 Reducir los niveles de inseguridad ciudadana*
2. *OEI.02 Mejorar la interconexión vial en el distrito*
3. *OEI.03 Promover el desarrollo urbano territorial ordenado y sostenible en el distrito*
4. *OEI.04 Contribuir con la cobertura de instalación de servicios básicos en el distrito*
5. *OEI.05 Mejorar la gestión ambiental*
6. *OEI.06 Promover el desarrollo humano y hábitos saludables*
7. *OEI.07 Promover la competitividad económica en el distrito*
8. *OEI.08 Reducir la vulnerabilidad de la población ante riesgos de desastres de origen natural en el distrito*
9. *OEI.09 Fortalecer la gestión institucional de la Municipalidad.*

## **III. Misión:**

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

## **IV. Estructura orgánica:**

1. **Órganos de Gobierno**
  - a. *Concejo Municipal*
  - b. *Alcaldía*
  
2. **Órganos consultivos y de coordinación**
  - a. *Comisión de Regidores*
  - b. *Consejo de Coordinación Local Distrital*
  - c. *Junta de Delegados Vecinales*
  - d. *Comité del vaso de Leche*
  - e. *Comité Distrital de Seguridad Ciudadana*
  - f. *Comité Distrital de Defensa Civil*

3. **Órgano de Alta Dirección**
  - a. **Gerencia Municipal**
4. **Órgano de Defensa Jurídica**
  - a. **Procuraduría Pública Municipal**
5. **Órgano de Control**
  - a. **Órgano de Control Institucional (OCI)**
6. **Órgano de Asesoramiento**
  - a. **Sub Gerencia de Asesoría Jurídica**
  - b. **Sub Gerencia de Planificación, Presupuesto, Racionalización y Programación de Inversiones**
7. **Órganos de Apoyo**
  - a. **Oficina de Secretaría General**
    - i. **Área de Tramite Documentario**
  - b. **Área de Relaciones Publicas y Prensa**
  - c. **Sub Gerencia de Administración**
    - i. **Área de Contabilidad**
    - ii. **Área de Tesorería**
    - iii. **Área de Logística y Almacén**
  - d. **Área de Recursos Humanos**
8. **Órganos de Línea**
  - a. **Sub Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural**
    - i. **Departamento de Obras Públicas y Gestión de Desastres**
    - ii. **Departamento de Habilitaciones Urbanas y Catastro**
    - iii. **Departamento de Formulación de Proyectos**
  - b. **Sub Gerencia de gestión Social y comunal**
    - i. **Departamento de educación, deporte, cultura y recreación**
    - ii. **Departamento DEMUNA y programa del vaso de leche**
    - iii. **Departamento de registro civil**

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

<i>D.L. N° 276</i>	<i>D.L. N° 728</i>	<i>D.L. N° 1057</i>	<i>Total de servidores</i>
<b>06</b>	<b>0</b>	<b>05</b>	<b>11</b>

VI. MATRIZ DNC

N°	1. PROGRAMA QUE ABARCA EL CAMPO DE TRABAJO DE LAS UNIDADES QUE ESTÁN ASOCIADAS A CAPACITACIÓN	2. PROPOSITO DE NOMBRAR LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. SERVICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE FORMACIÓN PROYECTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPOSITO DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	FORMA				M. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN					
					De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y habilidades quiere que los equipos adquieren durante la capacitación?	De Desempeño ¿Qué acciones que se esperan logre y observarse luego de la capacitación, para que evidencie sus mejores resultados el problema identificado?				10. VALOR DEL SERVICIO DE LA CAPACITACIÓN	11. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL EDUCATIVO	12. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	13. VALOR DE SERVIDORES DE FORMACIÓN	M. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN					
														14. SERVIDORES	15. MODALIDAD	16. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	Desarrollo de las competencias de la contabilidad pública para su implementación en la ruralidad.	El ARC de los centros públicos	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer el proceso de contratación pública, antes y posteriores, de acuerdo a normas vigentes.	Desarrollar un nivel de conocimiento básico del proceso de contratación, de acuerdo a normas vigentes.	1	CURSO	C1	3	1	2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
3	Limitado conocimiento de los procedimientos de atención, trámite o de referencias de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.	Procesos de defensas y defensas del centro de desarrollo de la red, niño y adolescente	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Desarrollar capacidades en los integrantes de los centros de la red, niño y adolescente para la prevención, defensa, promoción y registro de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.	Aplicar estrategias e instrumentos para tener la atención de los niños y adolescentes de nuestro oportuno para garantizar su protección, a través del procedimiento de atención.	1	CURSO	C2	3	2	2	7	POLITICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
1	Desarrollo de las normas éticas que regiran la contabilidad pública	Ofis en las administraciones del Estado	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer las principales normas éticas que regulan la contabilidad pública para una administración efectiva de los recursos en el Estado.	Limitar limitaciones del Estado, considerando las normas éticas y las recomendaciones de las actas de supervisión, transmitiendo actitudes correctas que tengan impacto positivo en la vida personal y en la de las instituciones.	1	CURSO	C2	3	1	2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
4	Desarrollo de las funcionalidades del SIACE	Escuela del Sistema Electrónico de Contratación del Estado - SIACE	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer las principales bases del registro de las contrataciones en el Sistema Electrónico de Contratación del Estado, de acuerdo a la normativa vigente.	Explicar las principales funcionalidades que tiene el SIACE para el registro de las contrataciones del Estado.	1	CURSO	C1	3	1	2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
3	Desarrollo de las normas normativas y operativas asociadas con la gestión integral de residuos sólidos municipales.	Escuela Integral de residuos sólidos municipales, Estado 2024	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender aspectos generales sobre la gestión integral de residuos sólidos, normativas para su aplicación en la localidad.	Aplicar una efectiva gestión integral de residuos sólidos municipales en cumplimiento del marco normativo nacional vigente.	1	CURSO	C1	3	1	2	6	POLITICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
6	Desarrollo de sistemas a nivel de riesgo de desastres	Comisión de riesgo de desastres	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Revisar los procedimientos, procesos y herramientas aplicadas a la Gestión del Riesgo de Desastres, así como describir e identificar las competencias y procesos que establece la Política Nacional de Gestión del Riesgo.	Identificar y explicar los componentes y procesos de la gestión del riesgo de desastres, así como identificar los procesos de prevención, reducción y preparación.	1	CURSO	C2	3	1	2	6	POLITICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	0
7	Limitado conocimiento de los procedimientos de gestión de los recursos humanos en la gestión regional.	Experiencias técnicas recibidas a los fines de capacitación en los temas de gestión regional, personal y desarrollo regional.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer las herramientas técnicas y procedimientos aplicados a los temas de gestión regional, personal y desarrollo regional.	Conocer y aplicar las fases de gestión regional, personal y desarrollo regional.	1	TALLER	C2	2	1	2	6	POLITICAS SECTORIALES	SEMIPRESENCIAL	2	0	0	0
8	Limitado conocimiento en materia de implementación de la gestión pública y estado de gobierno que impacta en la aplicación de la normatividad.	Implementación de la gestión pública	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Revisar los componentes del proceso de implementación de la gestión pública que se establecen en el Plan Nacional de Modernización de la Gestión Pública (PNMG) al 2030 con el fin de brindar ideas, servicios y regulaciones de calidad.	Ofrecer y gestionar bienes, servicios y regulaciones que satisfagan las necesidades y expectativas de los servidores, de acuerdo al modelo de gobierno establecido en el PNMG al 2030.	10	CURSO	C1	3	2	2	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	2	0	0
6	A la atención de personal asignado de los Centros Integrados de Atención al Ciudadano Mayor - CIAM	Procedimientos de capacitación para la implementación y funcionamiento de los CIAM Mayor - CIAM	ALTO	REACCIÓN	Conocer la normativa vigente que establece la implementación del CIAM, identificar los procedimientos para la implementación de servicios del CIAM	Mejorar la gestión de atención a través de los servicios dirigidos a las personas adultas mayores.	1	CURSO	C2	3	0	2	5	POLITICAS SECTORIALES	SEMIPRESENCIAL	2	0	0	0
10	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 ejecución y/o evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de la entidad de acuerdo a las herramientas establecidas por SERVIR.	Planificar, ejecutar y evaluar el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de la entidad según el marco normativo y metodológico vigente e brindados por SERVIR.	1	CONFERENCIA	C2	3	0	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
13	Desarrollo de las herramientas para la gestión del talento humano y su implementación para la gestión del desarrollo regional.	Herramientas para la gestión del talento humano: Gestión del talento humano y Gestión de la Gestión del talento humano	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender el funcionamiento de la Gestión del talento humano y la gestión de la capacitación y su importancia como herramientas para la gestión de talento en las entidades locales.	Desarrollar la gestión del desarrollo individual e institucional aplicando las herramientas para la gestión del talento en beneficio de la ciudadanía.	4	CURSO	C1	2	1	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	1	0	0	0
18	Bajo nivel de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGST	Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGST	ALTO	REACCIÓN	Comprender la importancia de la planificación, implementación y mejora continua de la gestión de SST en las entidades públicas.	Implementar e aplicar mejoras al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGST.	1	CONFERENCIA	C2	3	0	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	1	0	0	0
19	Limitado conocimiento sobre la aplicación de las reglas y prácticas del procedimiento administrativo disciplinario.	Procedimiento Administrativo Disciplinario	ALTO	REACCIÓN	Comprender las reglas y prácticas del procedimiento administrativo disciplinario en casos concretos.	Aplicar las reglas y principios del procedimiento administrativo disciplinario en casos concretos conforme a los criterios establecidos por SERVIR.	1	CONFERENCIA	C2	3	0	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	1	0	0	0
14	Limitado conocimiento de los documentos de gestión de recursos humanos en la entidad.	Documentos de gestión en el marco del SGST	ALTO	REACCIÓN	Revisar 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.	1	CONFERENCIA	C1	3	0	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
15	Desarrollo de las normas técnicas y procedimientos que deben seguir los servidores públicos para la gestión del proceso de contratación de bienes.	Normas para la gestión del proceso de contratación de bienes	ALTO	REACCIÓN	Conocer las principales normas sobre la Directiva "Bases para la gestión del proceso de administración de bienes" para su aplicación en las entidades.	Aplicar las disposiciones de la Directiva "Bases para la gestión del proceso de administración de bienes" a partir de su entidad en vigencia e implementación en su entidad.	1	CONFERENCIA	C2	3	0	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
16	Limitado conocimiento en materia de registros laborales, tipos de contratos de trabajo, entre otros, lo que impacta en el desarrollo de la gestión fiscal de recursos humanos y su normatividad.	Conceptos de la gestión fiscal de RRHH Tipos de registros, regímenes laborales, tipos de contratos de trabajo, entre otros, lo que impacta en el desarrollo de la gestión fiscal de recursos humanos y su normatividad.	ALTO	REACCIÓN	Comprender las principales normativas de la Gestión Fiscal de Recursos Humanos para su adecuada aplicación en los procedimientos procesos que realiza la CGR.	Aplicar las normativas durante el proceso de contratación, pago de planillas y demás acciones para la gestión fiscal de recursos humanos.	1	TALLER	C2	3	0	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0	0



17	Salas de asesoramiento en gestión en materia de seguridad vial, de tránsito, de responsabilidad de accidentes laborales y procedimientos de recuperación vial.	Formulación, implementación y ejecución de planes de acción de seguridad vial y tránsito.	ALTO	REACCIÓN	Conocer los elementos y sectores de formación e implementación de planes de acción de seguridad vial y tránsito de acuerdo con la normativa vigente.	Formular y ejecutar planes de acción de seguridad vial y tránsito de acuerdo con la normativa vigente.	1	CONFERENCIA	CI	1	0	7	5	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	7	0	0	0
18	Unidad de capacitación en el proceso de formulación y evaluación de proyectos a nivel de país.	Dada general sobre identificación, formulación y evaluación social de proyectos de inversión pública, a nivel de país.	ALTO	REACCIÓN	Conocer los procesos para la identificación, formulación y evaluación social de proyectos de inversión pública, a nivel de país.	Identificar, formular y evaluar los parámetros de inversión pública de manera efectiva.	1	CONFERENCIA	CI	1	0	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
19	Unidad de capacitación en identificación y registro de las necesidades de capacitación, de empleabilidad, de actualización y de capacitación - OCAP.	Identificar las necesidades de capacitación y registro de las necesidades de actualización y de capacitación - OCAP.	ALTO	REACCIÓN	Conocer los fundamentos para la identificación y registro de las necesidades de capacitación, de empleabilidad, de actualización y de capacitación - OCAP.	Realizar la identificación de necesidades de capacitación, de empleabilidad, de actualización y de capacitación - OCAP de manera adecuada y oportuna.	1	CONFERENCIA	CI	1	0	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
20	Unidad de capacitación sobre visiones, funcionamiento y competencias de los organismos del Estado peruano.	Funciones y competencias del Estado Peruano	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLID CONOCIMIENTOS)	Análisis de manera integral la estructura, funcionamiento y organización del Estado peruano y comprender sus principios, competencias, procesos internos y las instituciones que se dan entre las diferentes ramas y niveles de gobierno.	Describir los proyectos y estrategias estratégicas de manera oportuna y adecuada con los municipios, provincias y otros niveles de gobierno.	10	CURSO	CI	2	1	7	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
21	Unidad de capacitación de recursos humanos para el acceso a los cargos de confianza y directivos públicos de libre designación.	Requisitos en el acceso y ejercicio de la función pública	ALTO	REACCIÓN	Conocer los requisitos mínimos y los procedimientos para el acceso a los cargos de confianza y directivos públicos de libre designación y requisitos, para garantizar la idoneidad en la función pública.	Aplicar las disposiciones establecidas en la Ley N.° 31419 y su respectivo reglamento de manera adecuada.	1	CONFERENCIA	CI	1	0	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
22	Unidad de capacitación en materia de emergencia pública	Integración en la gestión pública	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender el papel del enfoque de integralidad en el ejercicio de la función pública, con la finalidad de contribuir en el cumplimiento eficaz de los servicios y las necesidades de los ciudadanos.	Identificar y reducir la ocurrencia de riesgos asociados a emergencias, fortaleciendo la capacidad institucional de las entidades del Estado.	10	CURSO	CI	1	2	2	7	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0	0	0
23	Desarrollo de los recursos tecnológicos, innovación y procesos digitales que impulsen un desarrollo sustentable de competencias e desarrollo de capacidades a través del uso de las tecnologías de la información.	Transformación digital en el Perú	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLID CONOCIMIENTOS)	Resaltar los conceptos y habilidades clave de la transformación digital en el Perú, con la finalidad de fortalecer al rol de los servidores y los servidores públicos a impulsar el ejercicio de la ciudadanía digital.	Definir los principales conceptos de la transformación digital en el país y aplicarlos a los servicios que brinda el Estado a la ciudadanía a través de ella.	10	CURSO	CI	1	1	2	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	4	0	0	0

VII. Fuentes de Financiamiento de las Acciones de Capacitación.

La atención del PDP2024 no irrogará gasto alguno con cargo al presupuesto Institucional de la Municipalidad de José María Quimper.

VIII. Matriz PDP.

VIII. MATRIZ PDP

Nombre de entidad	MUNICIPALIDAD DISTRITAL JOSÉ MARÍA QUIMPER
RUC de entidad	20177237826

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

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGANICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	El ABC de las compras públicas	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	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	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Formación de defensores y defensoras del servicio de defensoría de la niñez, 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	1	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	1	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	1	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	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de riesgo de desastres	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	0	0
11	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Lineamientos técnicos aplicables 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	10	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	1	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	4	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	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en entidades públicas.	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	1	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	1	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	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Normas para la gestión del proceso de administración de legajos	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0

70	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	Conceptos de la gestión fiscal de RIMH: Tipos de registro, regímenes laborales, tipos de conceptos de ingresos comunes por régimen laboral y montos aprobados por ley, cálculos de beneficios sociales	Formación Laboral	TALLER	CZ	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	1	POlítICAS SECTORIALES	Formulación, implementación y ejecución de planes de acción de Seguridad Ciudadana	Formación Laboral	CONFERENCIA	CZ	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	Guía general para identificación, formulación y evaluación social de proyectos de inversión pública, a nivel de perfil	Formación Laboral	CONFERENCIA	CZ	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
23	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Inversión pública: Lineamientos para la identificación y registro de las IOARR	Formación Laboral	CONFERENCIA	CZ	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	10	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Estructura y funcionamiento del Estado Peruano	Formación Laboral	CURSO	CZ	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	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública	Formación Laboral	CONFERENCIA	CZ	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	10	MATERIAS TRANSVERSALES	Integridad en la gestión pública	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	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	10	MATERIAS TRANSVERSALES	Transformación digital en el Perú	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	0	0
<b>TOTAL</b>												<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>