



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MONSEFÚ

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

**RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0130-2024- MDM/GM**

MONSEFÚ, 26 DE MARZO DE 2024.

**EL SEÑOR GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MONSEFÚ**

**VISTO:**

- RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0118-2024-MDM/GM
- INFORME N° 00275-2024-MDM/OGRRHH

DOCUMENTOS REFERENTES A LA APROBACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2024 DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MONSEFÚ, Y;

**CONSIDERANDO:**

Que, de acuerdo al artículo VIII del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los gobiernos locales “están sujetos a las leyes y disposiciones que, de manera general y de conformidad con la Constitución Política del Perú, regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público; así como a las normas técnicas referidas a los servicios y bienes públicos, y a los sistemas administrativos del Estado que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio.” (énfasis agregado);

Que, la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, en su artículo 11 señala que la capacitación “está orientada al desarrollo de conocimientos, actitudes, prácticas, habilidades y valores del empleado, para garantizar el desarrollo de la función pública y los servicios públicos, mejorar su desempeño laboral, propiciar su realización personal, técnica o profesional y brindar mejor servicio al usuario.”;

De acuerdo al Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, RGLSC) en su artículo 9, concordado con el artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), se indica que la finalidad del proceso de capacitación es “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. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública.”;

Por su parte, la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en entidades públicas”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE (en adelante, la Directiva) desarrolla procedimientos, reglas, e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación en el sector público. Al respecto, de acuerdo a su artículo 4, todas las entidades públicas están sujetas a su cumplimiento, así como los/as servidores/as civiles vinculados bajo los regímenes de la LSC, Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 1057 y, de manera supletoria, a las carreras especiales de acuerdo con la LSC;

Asimismo, de acuerdo al artículo 33 del Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Monsefú, la Oficina General de gestión de Recursos Humanos tiene entre sus funciones el “Elaborar y gestionar el Plan de Desarrollo de Personas, a partir de las necesidades de capacitación de los recursos humanos alineados a los objetivos institucionales”;

Que, de acuerdo con la Directiva señalada en el numeral 2.4 del presente informe, el ciclo de proceso de capacitación comprende tres (3) etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación. Respecto de la etapa de Planificación, ésta consta de cuatro (4) fases, de acuerdo a la siguiente imagen:



*¡El Cambio lo hacemos todos!*

20191711328





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MONSEFÚ

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

Imagen 1. Fases de la etapa de Planificación del PDP



Que, mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 0118-2024-MDM/GM, de fecha 22 de marzo de 2024, se resuelve CONFORMAR EL COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIMENTEL, PARA EL PERIODO 2024 – 2026;

Que, mediante Informe N° 0275-2024-MDM/OGGRRRH, de fecha 26 de marzo de 2024, suscrito por la Abg. Erika Lisseth Galán Cutipa, en calidad de Jefe de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, informa lo siguiente:

- En cuanto a la Fase 1, Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, de acuerdo a la metodología, se realizaron las acciones necesarias para la conformación del CPC que fue aprobada mediante Resolución de Gerencia Municipal N.º 118-2024-MDM/GM.
- Al proceso de elección no se presentó ningún candidato/a, conformándose el CPC solo con los miembros a plazo indeterminado, de acuerdo a la Directiva: el jefe de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, el jefe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto), y el Gerente de Gestión Ambiental del representante de la Alta Dirección, responsable de un órgano de línea.
- Respecto al desarrollo de la Fase 2: Sensibilización sobre la importancia de la capacitación, se realizaron las acciones correspondientes para poner en conocimiento de la Alta Dirección, el CPC, y a los/as Directivos/as la importancia de iniciar la implementación de proceso de capacitación en la entidad, no solo por ser de cumplimiento obligatorio de las entidades públicas, si no por los beneficios que trae consigo el desarrollar las competencias y conocimientos de los/as servidores/as, cerrando brechas que les permitan un mejor desempeño y por consiguiente, el logro de los objetivos institucionales. De esta forma, a través de reuniones con el personal, Alta Dirección y CPC, se transmitió la importancia de institucionalizar el proceso y comprometer su apoyo durante el mismo, brindándoles los detalles de su rol en el proceso de capacitación.
- Con relación a la ejecución de la Fase 3: Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC, la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos tomó en consideración las necesidades de capacitación prioritarias para gobiernos locales facilitadas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, a través de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil - GDCRSC, las cuales han sido identificadas en base a los resultados de Diagnósticos de Conocimientos de sistemas administrativos del Estado, las principales dificultades que los gobiernos locales enfrentan en su gestión, así como a la aplicación de Políticas Nacionales sectoriales y multisectoriales.
- Se identificaron 27 acciones de capacitación, las mismas que se realizarán a costo cero y con el apoyo de la Escuela Nacional de Administración Pública - ENAP de SERVIR y otros

*¡El Cambio lo hacemos todos!*





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MONSEFÚ

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

entes rectores, a través de la coordinación de la GDCRSC – SERVIR.

- El detalle que justifica la incorporación y selección de las 27 acciones de capacitación a costo cero dirigidas a municipalidades con más de 20 servidores civiles se encuentran a continuación.
- Con relación a la Fase 4: Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, habiendo consolidado y priorizado en la Matriz DNC las necesidades de capacitación de la entidad para el presente año, realizando el análisis respecto a la disponibilidad presupuestal, se procedió al traslado de las capacitaciones priorizadas a la Matriz PDP y a la elaboración del proyecto de PDP, conteniendo un total de 27 acciones de capacitación en formación laboral. Dicho proyecto fue presentado por el jefe de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos en sesión del Comité de Planificación de la Capacitación, de fecha 25/03/2024, obteniendo la validación del órgano colegiado en mención conforme consta en el Acta N° 001-MDM-CPC-2024 de la misma fecha, adjunta al presente informe.

Que, así mismo la Jefa de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, concluye y recomienda la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de la Municipalidad Distrital de Municipal, para lo cual se adjunta en la presente el proyecto de Resolución de Gerencia Municipal correspondiente.

Estando a las consideraciones expuestas y en mérito a la Resolución de Alcaldía N° 0003-2024-MDP/A del 03 de enero de 2024, la misma que delega las facultades administrativas y resolutorias propias de despacho de alcaldía al Gerente Municipal, en estricta observancia Artículo 20° inciso 20) de la Ley 27972 - "Ley Orgánica de Municipalidades";

## **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. – APROBAR, EL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2024 DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MONSEFÚ, EL CUAL FORMA PARTE INTEGRAL DE LA PRESENTE RESOLUCIÓN.**

**ARTICULO SEGUNDO. – ENCARGAR,** el cumplimiento de la presente Resolución a la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos.

**ARTICULO TERCERO. – ENCARGAR,** a la Oficina de Tecnología de Información, la publicación de la presente Resolución de Gerencia a través del Portal Web Institucional de la Municipalidad Distrital de Monsefú ([WWW.MUNIMONSEFÚ.GOB.PE](http://WWW.MUNIMONSEFÚ.GOB.PE)).

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHIVASE**

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MONSEFÚ  
CPC Mercedes Huayra Acosta  
GERENTE MUNICIPAL

**DISTRIBUCIÓN:**  
GDTI  
INTERESADO  
OTI  
ARCHIVO

20191711328

*¡El Cambio lo hacemos todos!*



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MONSEFÚ

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



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2024  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MONSEFÚ

20191711328

*¡El Cambio lo hacemos todos!*

AV. 7 DE JUNIO N° 513 - MONSEFÚ - PERÚ  
Municipalidad Monsefú  
munimonsefu@munimonsefu.gob.pe / munimonsefu2023@gmail.com

PÁGINA 4 | 23







# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MONSEFÚ

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

## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2024 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MONSEFÚ

### 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 Monsefú 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 Monsefú 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 Monsefú 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.*

*¡El Cambio lo hacemos todos!*





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MONSEFÚ

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

## II. Objetivos estratégicos Institucionales:

1. OEI.01 Mejorar las condiciones de habitabilidad en el Distrito
2. OEI.02 Promover la gestión ambiental en el Distrito
3. OEI.03 Reducir los índices de inseguridad ciudadana en el Distrito
4. OEI.04 Contribuir con la calidad de los servicios de la salud en el Distrito
5. OEI.05 Promover la gestión de riesgo y desastres en el Distrito
6. OEI.06 Promover la competitividad económica en el Distrito
7. OEI.07 Fortalecer la gestión institucional
8. OEI.08 Promover el desarrollo urbano institucional
9. OEI.09 Mejorar el servicio de transporte y tránsito en el Distrito.
10. OEI.10 Incrementar la oferta turística con enfoque cultural en el Distrito
11. OEI.11 Promover el desarrollo humano y hábitos saludables en el Distrito

## III. Misión:

“Promover la adecuada prestación de los servicios públicos y el desarrollo integral y sostenible de la población de la provincia de Chiclayo con calidad, transparencia y de manera participativa”.

## IV. Estructura orgánica:

1. Alta Dirección
  - a. Concejo Municipal
  - b. Alcaldía
  - c. Gerencia Municipal
2. Órganos consultivos
  - a. Consejo de Coordinación Local Distrital
  - b. Junta de delegados Vecinales Comunes
3. Órgano de Control Institucional
  - a. Órgano de Control Institucional
4. Órgano de Defensa Jurídica
  - a. Procuraduría Pública Municipal
5. Órgano de Asesoramiento
  - a. Oficina General de Asesoría Jurídica
  - b. Oficina General de Planeamiento y Presupuesto
  - i. Oficina de Programación Multianual de Inversiones
6. Órganos de Apoyo
  - a. Oficina General de Atención al Ciudadano y Gestión Documental
  - i. Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional
  - b. Oficina General de Administración
    - i. Oficina de Contabilidad
    - ii. Oficina de Tesorería
    - iii. Oficina de Patrimonio
    - iv. Oficina de Abastecimiento
    - v. Oficina de gestión de Tecnologías de Información
      - c. Oficina General de Gestión de Recursos Humanos
7. Órganos de Línea
  - a. Gerencia de Administración Tributaria



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MONSEFÚ

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

- i. *Subgerencia de Rentas*
- ii. *Subgerencia de fiscalización*
- iii. *Subgerencia de ejecución coactiva*
- b. *Gerencia de Seguridad Ciudadana y Gestión de Riesgos de desastres*
  - i. *Subgerencia de Seguridad Ciudadana y Tránsito*
  - ii. *Subgerencia de Gestión de Riesgos de Desastres*
- c. *Gerencia de Desarrollo Social*
  - i. *Subgerencia de participación y servicio sociales*
  - ii. *Subgerencia de programas sociales*
- d. *Gerencia de Desarrollo Territorial e Infraestructura*
- e. *Gerencia de Desarrollo Económico Local*
- f. *Gerencia de Gestión Ambiental*
  - i. *Subgerencia de residuos sólidos*
  - ii. *Subgerencia Ambiental*
- g. *Gerencia de Desarrollo Territorial e Infraestructura*
  - i. *Subgerencia de estudios y proyectos*
  - ii. *Subgerencia de obras y mantenimiento*
  - iii. *Subgerencia de supervisión y Liquidaciones*
  - iv. *Subgerencia de desarrollo territorial*
- h. *Gerencia de Desarrollo Económico*
  - i. *Subgerencia de desarrollo económico y productivo*
  - ii. *Subgerencia de comercio licencias y control sanitario*

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

| D.L. N° 276 | D.L. N° 728 | D.L. N° 1057 | LEY 30057 | Total, de servidores |
|-------------|-------------|--------------|-----------|----------------------|
| 43          | 68          | 13           | 2         | 126                  |

*¡El Cambio lo hacemos todos!*



# MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE MONSEFÚ

## I. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC):

| N° | 1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN                               | 2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN   | 3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN | 4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO            | Objetivo de Aprendizaje<br>¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?  | Objetivo de Desempeño<br>¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado? | 6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN | 7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN | 8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN | 12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA | 13. EJE TEMÁTICO                            | 14. MODALIDAD | 15. OPORTUNIDAD | COSTO DIRECTO | COSTO INDIRECTO | COSTO TOTAL |
|----|---|--|---------------------------------|---|---|---|---|--|---------------------------------|-----------------------------------|---|---------------|-----------------|---------------|-----------------|-------------|
| 1  | Desconocimiento de los lineamientos de la contratación pública para su implementación en la municipalidad.                | El ABC de las compras públicas   | ALTO                            | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS) | Conocer el proceso de contratación pública, actores y procedimientos, de acuerdo a norma vigente.   | Demostrar un nivel de conocimiento básico del ámbito del proceso de contratación, de acuerdo a norma vigente.   | 4   | CURSO  | D                               | 6                                 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | VIRTUAL       | 3               | 0             | 0               | 0           |
| 2  | Déficit presupuestal debido a una poca efectiva programación y formulación del presupuesto de los gobiernos subnacionales | Programación y formulación multianual del presupuesto.   | ALTO                            | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN         | Identificar los conceptos básicos y la secuencia de los productos de la fase de programación y formulación presupuestaria de acuerdo a los lineamientos vigentes del Ente Rector. | Implementar las herramientas que permitan una eficiente priorización y gestión multianual del presupuesto institucional.  | 14  | CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL                | D                               | 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 provisiones presupuestales. | ALTO                            | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN         | Identificar los conceptos básicos, secuencia e importancia de los procesos de la fase de ejecución presupuestaria, de acuerdo a los lineamientos vigentes del ente rector.        | Gestionar la ejecución presupuestal y la aprobación de modificaciones presupuestales de manera eficiente.   | 2   | CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL                | D                               | 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                                    | Dinamizar la ejecución de las inversiones en gobierno locales.  | Implementar herramientas de seguimiento para una oportuna ejecución presupuestal de las inversiones   | 1   | CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL                | D                               | 5                                 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | VIRTUAL       | 3               | 0             | 0               | 0           |





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MONSEFÚ

## I. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC):

| N° | 1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN  | 2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN   | 3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN | 4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO                     | Objetivo de Aprendizaje<br>¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?  | Objetivo de Desempeño<br>¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?  | 6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN | 7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN | 8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN | 12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA | 13. EJE TEMÁTICO                            | 14. MODALIDAD | 15. OPORTUNIDAD | COSTO DIRECTO | COSTO INDIRECTO | COSTO TOTAL |
|----|--|--|---------------------------------|--|---|--|---|--|---------------------------------|-----------------------------------|---|---------------|-----------------|---------------|-----------------|-------------|
|    | 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 defensoría 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 vigilancia de los derechos de los niños, niñas y adolescentes | Aplicar estrategias e instrumentos para conocer la situación de las NNA e intervenir de manera oportuna para garantizar su protección, a través del procedimiento de atención  | 2   | CURSO  | D                               | 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. | 3   | CURSO  | D                               | 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.   | 2   | CURSO  | D                               | 6                                 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | VIRTUAL       | 3               | 0             | 0               | 0           |





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MONSEFÚ

## I. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC):

| N  | 1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN  | 2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN         | 3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN | 4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO                     | Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?  | Objetivo de Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?   | 6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN | 7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN | 8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN | 12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA | 13. EJE TEMÁTICO      | 14. MODALIDAD | 15. OPORTUNIDAD | COSTO DIRECTO | COSTO INDIRECTO | COSTO TOTAL |
|----|--|--|---------------------------------|--|--|--|---|--|---------------------------------|-----------------------------------|-----------------------|---------------|-----------------|---------------|-----------------|-------------|
|    | 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   | 63  | CURSO  | 0                               | 7                                 | 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 los componentes y procesos que establece la Política Nacional de Gestión del Riesgo | Identificar y explicar los componentes y procesos de la gestión del riesgo de desastres; así como diferenciar los procesos de prevención, reducción y preparación.   | 2   | CURSO  | 0                               | 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. | 1   | CURSO  | 0                               | 6                                 | MATERIA TRANSVERSALES | VIRTUAL       | 2               | 0             | 0               | 0           |





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MONSEFÚ

## I. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC):

| N° | 1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN   | 2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN   | 3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN | 4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO                     | Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?  | Objetivo de Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?                           | 6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN | 7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN | 8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN | 12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA | 13. EJE TEMÁTICO                            | 14. MODALIDAD  | 15. OPORTUNIDAD | COSTO DIRECTO | COSTO INDIRECTO | COSTO TOTAL |
|----|---|--|---------------------------------|--|--|--|---|--|---------------------------------|-----------------------------------|---|----------------|-----------------|---------------|-----------------|-------------|
| 1  | 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   | D                               | 6                                 | POLÍTICAS SECTORIALES                       | SEMIPRESENCIAL | 2               | 0             | 0               | 0           |
| 2  | 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 establecen 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 | 1   | CURSO  | D                               | 7                                 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | VIRTUAL        | 4               | 0             | 0               | 0           |
| 3  | Alta rotación de personal encargado de los Centros Integrales 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  | D                               | 5                                 | POLÍTICAS SECTORIALES                       | SEMIPRESENCIAL | 2               | 0             | 0               | 0           |





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MONSEFÚ

## I. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC):

| N° | 1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN  | 2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN  | 3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN | 4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO            | Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?   | Objetivo de Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado? | 6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN | 7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN | 8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN | 12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA | 13. EJE TEMÁTICO                            | 14. MODALIDAD | 15. OPORTUNIDAD | COSTO DIRECTO | COSTO INDIRECTO | COSTO TOTAL |
|----|--|---|---------------------------------|---|---|--|---|--|---------------------------------|-----------------------------------|---|---------------|-----------------|---------------|-----------------|-------------|
| 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  | 1   | CONFERENCIA                                    | D                               | 5                                 | 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.         | 1   | CURSO  | D                               | 5                                 | 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 las 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                                    | D                               | 5                                 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | VIRTUAL       | 3               | 0             | 0               | 0           |
| 17 | Limitado conocimiento sobre la aplicación de las reglas y principios del procedimiento   | Procedimiento Administrativo o 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                                    | 14  | CONFERENCIA                                    | D                               | 5                                 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | VIRTUAL       | 3               | 0             | 0               | 0           |





# MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE MONSEFÚ

## I. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC):

| N° | 1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN  | 2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN  | 3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN | 4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO | Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?   | Objetivo de Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?                | 6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN | 7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN | 8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN | 12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA | 13. EJE TEMÁTICO                            | 14. MODALIDAD | 15. OPORTUNIDAD | COSTO DIRECTO | COSTO INDIRECTO | COSTO TOTAL |
|----|--|---|---------------------------------|----------------------------------|---|---|---|--|---------------------------------|-----------------------------------|---|---------------|-----------------|---------------|-----------------|-------------|
|    | administrativo disciplinario.  |   |                                 |                                  |   | establecidos por SERVIR.  |   |  |                                 |                                   |   |               |                 |               |                 |             |
| 18 | Limitado conocimiento de los documentos de gestión de recursos humanos en la entidad.  | Documentos de gestión en el marco del SAGRH   | ALTO                            | REACCIÓN                         | Reconocer los documentos de gestión en el marco de la gestión de recursos humanos, así como las reglas para su formulación, aprobación y administración.  | Aplicar los conocimientos adquiridos en la gestión de recursos humanos de sus entidades.  | 1   | CONFERENCIA                                    | D                               | 5                                 | 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. | 1   | CONFERENCIA                                    | D                               | 5                                 | 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 desorden de la gestión fiscal de recursos | Conceptos de la gestión fiscal de RRHH: Tipos de registro, regímenes laborales, tipos de conceptos de ingresos comunes por régimen laboral y montos | ALTO                            | REACCIÓN                         | Comprender los principales conceptos de la Gestión Fiscal de Recursos Humanos para su adecuada aplicación en los principales procesos que realiza la ORH  | Aplicar los conceptos durante los procesos de contratación, pago de planillas y desvinculación para la gestión fiscal de recursos humanos.                                  | 1   | TALLER   | D                               | 5                                 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | VIRTUAL       | 4               | 0             | 0               | 0           |





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MONSEFÚ

## I. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC):

| N° | 1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN  | 2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN   | 3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN | 4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO | Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?                                 | Objetivo de Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado? | 6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN | 7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN | 8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN | 12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA | 13. EJE TEMÁTICO                            | 14. MODALIDAD | 15. OPORTUNIDAD | COSTO DIRECTO | COSTO INDIRECTO | COSTO TOTAL |  |
|----|--|--|---------------------------------|----------------------------------|---|--|---|--|---------------------------------|-----------------------------------|---|---------------|-----------------|---------------|-----------------|-------------|--|
|    | humanos a nivel municipal.   | aprobados por Ley, cálculo de beneficios sociales  |                                 |                                  |   |  |   |  |                                 |                                   |   |               |                 |               |                 |             |  |
| 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.  | 8   | CONFERENCIA                                    | D                               | 6                                 | 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 evaluación social de proyectos de inversión pública, a nivel de perfil | ALTO                            | REACCIÓN                         | Conocer las pautas para la identificación, formulación y evaluación social de proyectos de inversión pública, a nivel de perfil                   | Identificar, formular y evaluar los perfiles de inversión pública de manera efectiva   | 2   | CONFERENCIA                                    | D                               | 5                                 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | VIRTUAL       | 3               | 0             | 0               | 0           |  |





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MONSEFÚ

## I. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC):

| Nº | 1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN   | 2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN                         | 3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN | 4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO            | Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?  | Objetivo de Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?  | 6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN | 7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN | 8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN | 12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA | 13. EJE TEMÁTICO                            | 14. MODALIDAD | 15. OPORTUNIDAD | COSTO DIRECTO | COSTO INDIRECTO | COSTO TOTAL |
|----|---|--|---------------------------------|---|--|---|---|--|---------------------------------|-----------------------------------|---|---------------|-----------------|---------------|-----------------|-------------|
| 1  | Limitado conocimiento en identificación y registro de las inversiones de optimización, de ampliación marginal, de rehabilitación y de reposición - IOARR. | Inversión pública: Lineamientos para la identificación y registro de las IOARR | ALTO                            | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO)  | Conocer los lineamientos para la identificación y registro de las inversiones de optimización, de ampliación marginal, de rehabilitación y de reposición - IOARR.  | Realizar la identificación de inversiones de optimización, de ampliación marginal, de rehabilitación y de reposición - IOARR de manera adecuada y oportuna.   | 2   | CONFERENCIA                                    | 0                               | 6                                 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | VIRTUAL       | 3               | 0             | 0               | 0           |
| 2  | 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 principios, componentes, procesos internos y las articulaciones que se dan entre los diferentes poderes y niveles de gobierno. | Gestionar los proyectos y estrategias municipales de manera oportuna y articulada con las municipalidades provinciales y otros poderes y niveles de gobierno. | 2   | CURSO  | 0                               | 5                                 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | VIRTUAL       | 3               | 0             | 0               | 0           |







# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MONSEFÚ

## I. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC):

| Nº | 1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN  | 2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN   | 3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN | 4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO                     | Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?   | Objetivo de Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?    | 6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN | 7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN | 8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN | 12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA | 13. EJE TEMÁTICO                            | 14. MODALIDAD | 15. OPORTUNIDAD | COSTO DIRECTO | COSTO INDIRECTO | COSTO TOTAL |
|----|--|--|---------------------------------|--|---|---|---|--|---------------------------------|-----------------------------------|---|---------------|-----------------|---------------|-----------------|-------------|
| 25 | Limitado conocimiento 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.º 31419 y su respectivo reglamento de manera adecuada.   | 14  | CONFERENCIA                                    | D                               | 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                       | 14  | CURSO  | D                               | 7                                 | 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 | 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. | 1   | CURSO  | D                               | 5                                 | MATERIAS TRANSVERSALES                      | VIRTUAL       | 4               | 0             | 0               | 0           |





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MONSEFÚ

## I. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC):

| Nº | 1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN | 2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN | 3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN | 4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO | Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación? | Objetivo de Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado? | 6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN | 7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN | 8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN | 12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA | 13. EJE TEMÁTICO | 14. MODALIDAD | 15. OPORTUNIDAD | COSTO DIRECTO | COSTO INDIRECTO | COSTO TOTAL |
|----|---|--|---------------------------------|----------------------------------|---|--|---|--|---------------------------------|-----------------------------------|------------------|---------------|-----------------|---------------|-----------------|-------------|
|    | la Información.   |  |                                 |                                  |   |  |   |  |                                 |                                   |                  |               |                 |               |                 |             |

### I. 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 Monsefú.

#### Matriz PDP

| Nº | 1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA                            | 2. PUESTO  | 3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN | 4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS | 5. EJE TEMÁTICO 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 "PARTICIPANTE 5" DE LA MATRIZ DNC    | 4                                  | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO  | El ABC de las compras públicas                         | Formación Laboral       | CURSO                             | D            | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS) | VIRTUAL       | 3               | 0               | 0                 |
| 2  | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA            | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA            | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE 5" DE LA MATRIZ DNC    | 14                                 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO  | Programación y formulación multianual del presupuesto. | Formación Laboral       | CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL   | D            | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN         | VIRTUAL       | 2               | 0               | 0                 |





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MONSEFÚ

| N° | 1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA                            | 2. PUESTO  | 3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN | 4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS | 5. EJE TEMÁTICO 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 |
|    | LA MATRIZ DNC  | MATRIZ DNC   |  |                                    |  |  |                         |                                   |              |   |               |                 |                 |                   |
| 3  | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC     | 2                                  | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO  | Proceso presupuestario: Incorporación, certificación, compromiso, modificaciones y previsiones presupuestales. | Formación Laboral       | CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL   | D            | 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     | 1                                  | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO  | Seguimiento a la ejecución presupuestal de las inversiones.  | Formación Laboral       | CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL   | D            | 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                             | D            | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO 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     | 3                                  | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO  | Ética en las contrataciones del Estado   | Formación Laboral       | CURSO                             | D            | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)         | VIRTUAL       | 3               | 0               | 0                 |







# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MONSEFÚ

| N° | 1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA                            | 2. PUESTO  | 3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN | 4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS | 5. EJE TEMÁTICO 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 |
| 7  | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC     | 2                                  | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO  | Gestión del Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado - SEACE  | Formación Laboral       | CURSO                             | D            | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)         | VIRTUAL        | 3               | 0               | 0                 |
|    | 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     | 63                                 | POLÍTICAS SECTORIALES                        | Gestión integral de residuos sólidos municipales, Edición 2024  | Formación Laboral       | CURSO                             | D            | 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                             | D            | 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     | 1                                  | MATERIAS TRANSVERSALES                       | El ABC de la interculturalidad  | Formación Laboral       | CURSO                             | D            | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES) | VIRTUAL        | 2               | 0               | 0                 |
| 11 | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE               | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE               | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE                   | 1                                  | POLÍTICAS SECTORIALES                        | Líneas técnicas aplicables a las fases de seguimiento y evaluación de los planes de acción regional, provincial y | Formación Laboral       | TALLER                            | D            | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO)          | SEMIPRESENCIAL | 2               | 0               | 0                 |







# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MONSEFÚ

| N° | 1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA                            | 2. PUESTO  | 3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN | 4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS | 5. EJE TEMÁTICO 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 |
|    | LA MATRIZ DNC  | DE LA MATRIZ DNC                                       | S <sup>o</sup> DE LA MATRIZ DNC                            |                                    |  | distrital de seguridad ciudadana   |                         |                                   |              | 5)  |               |                 |                 |                   |
| 12 | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC    | 1                                  | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO  | Modernización de la gestión pública  | Formación Laboral       | CURSO                             | D            | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO 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 "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC    | 1                                  | POLÍTICAS SECTORIALES                        | Fortalecimiento de capacidades para la implementación y funcionamiento de los CIAM             | Formación Laboral       | CURSO                             | D            | 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 "PARTICIPANTE S" 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                       | D            | 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 "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC    | 1                                  | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO  | Herramientas para la gestión del talento: Gestión del Rendimiento y Gestión de la Capacitación | Formación Laboral       | CURSO                             | D            | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)        | VIRTUAL       | 3               | 0               | 0                 |







# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MONSEFÚ

| N° | 1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA                            | 2. PUESTO  | 3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN | 4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS | 5. EJE TEMÁTICO 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 |
| 16 | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE 5" 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 públicas.        | Formación Laboral       | CONFERENCIA                       | D            | 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 "PARTICIPANTE 5" DE LA MATRIZ DNC    | 14                                 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO  | Procedimiento Administrativo Disciplinario   | Formación Laboral       | CONFERENCIA                       | D            | 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 "PARTICIPANTE 5" DE LA MATRIZ DNC    | 1                                  | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO  | Documentos de gestión en el marco del SAGRH  | Formación Laboral       | CONFERENCIA                       | D            | 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 "PARTICIPANTE 5" DE LA MATRIZ DNC    | 1                                  | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO  | Normas para la gestión del proceso de administración de legajos  | Formación Laboral       | CONFERENCIA                       | D            | 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 "PARTICIPANTE 5" DE LA MATRIZ DNC    | 1                                  | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO  | Conceptos de la gestión fiscal de RRHH: Tipos de registro, regímenes laborales, tipos de conceptos de ingresos | Formación Laboral       | TALLER                            | D            | REACCIÓN                | VIRTUAL       | 4               | 0               | 0                 |







# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MONSEFÚ

| N° | 1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA                            | 2. PUESTO  | 3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN | 4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS | 5. EJE TEMÁTICO 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 |
|    | LA MATRIZ DNC  | DE LA MATRIZ DNC                                       | S" DE LA MATRIZ DNC  |                                    | PERUANO                                      | comunes por régimen laboral y montos aprobados por Ley, cálculo de beneficios sociales                                 |                         |                                   |              |   |               |                 |                 |                   |
|    | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC     | 8                                  | POLÍTICAS SECTORIALES                        | Formulación, implementación y ejecución de planes de acción de Seguridad Ciudadana                                     | Formación Laboral       | CONFERENCIA                       | D            | 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     | 2                                  | 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                       | D            | 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     | 2                                  | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO  | Inversión pública: Lineamientos para la identificación y registro de las IOARR   | Formación Laboral       | CONFERENCIA                       | D            | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS) | 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     | 2                                  | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO  | Estructura y funcionamiento del Estado Peruano   | Formación Laboral       | CURSO                             | D            | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS) | VIRTUAL       | 3               | 0               | 0                 |







# MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE MONSEFÚ

| N° | 1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA                            | 2. PUESTO  | 3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN | 4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS | 5. EJE TEMÁTICO 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 |
| 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     | 14                                 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO  | Idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública | Formación Laboral       | CONFERENCIA                       | D            | REACCIÓN  | VIRTUAL       | 2               | 0               | 0                 |
|    | 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     | 14                                 | MATERIAS TRANSVERSALES                       | Integridad en la gestión pública                         | Formación Laboral       | CURSO                             | D            | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO 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     | 1                                  | MATERIAS TRANSVERSALES                       | Transformación digital en el Perú                        | Formación Laboral       | CURSO                             | D            | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)         | VIRTUAL       | 4               | 0               | 0                 |
|    |  |  |  |                                    |  |  |                         |                                   |              |   |               | <b>TOTAL</b>    | <b>0</b>        |                   |

