



*"Año del Bicentenario de la Consolidación de nuestra Independencia, y de la
Comemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"*

Gerencia Municipal

RESOLUCION GERENCIAL N°033-2024-GM-MDNI

Nuevo Imperial, 26 de marzo de 2024

**EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO IMPERIAL,
PROVINCIA DE CAÑETE, REGION LIMA.**

VISTOS: El Informe N°275-2024-OGRH/MDNI de fecha 25 de marzo de 2024; el Informe N°130-2024-OGAJ-MDIN de fecha 26 de marzo de 2024; y,

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su artículo 194, modificada por la Ley N°3030, Ley de Reforma Constitucional, en concordancia con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N°27972, Ley Orgánica de Municipalidades expresa que: "Las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno local. Tienen autonomía política, económica y administra en los asuntos de su competencia". La autonomía que la Constitución estable para las municipales, radica en la facultad de ejercer actos de gobierno administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico.

Que, a través de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, se aprueba un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran;

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

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

Que, el artículo 9 del Reglamento General de la Ley N°30057, establece que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, se aprueba la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" (en adelante la Directiva), la cual tiene por finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, mejorando así el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, mediante Resolución Gerencial N°032-2024-GM-MDNI de fecha 22 de marzo de 2024, se resolvió en el Artículo Primero: Conformar el Comité de Planificación de la Capacitación 2024-2026 de la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial.

Que, a través del Acta N°001- Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial-CPC de fecha 21 de marzo de 2024 los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de la MDNI, efectuó la Validación del PDP quienes 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



*"Año del Bicentenario de la Consolidación de nuestra Independencia, y de la
Comemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"*

Gerencia Municipal

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 la disponibilidad presupuestal para atender las capacitaciones incluidas en el PDP;

Que, con Informe N°275-2024-OGRH-MDNI de fecha 25 de marzo del 2024, recomienda la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de la Municipalidad de Nuevo Imperial.

Que, con Informe N°130-2024-OGAJ-MDNI de fecha 26 de marzo de 2024, la Jefe de La Oficina General de Asesoría Jurídica del análisis legal realizado, manifestó en el numeral 2.10 Que de acuerdo a la parte final del numeral 6.4.1.4 de la Directiva, la aprobación y presentación del PDP ante SERVIR se realiza como máximo el 31 de marzo de cada año, indicando que las entidades no podrán ejecutar Acciones de Capacitación previo a la aprobación del PDP; asimismo, en el numeral 2.11 señaló 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; finalmente **OPINÓ**, declarar **PROCEDENTE LA APROBACION** del Plan de Desarrollo de la Personas (PDP) 2024, de la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial; el mismo que en Anexo forma parte integrante del presente informe.

Estando de conformidad con la Ley N°27972, Ley Orgánica de Municipalidades Ley del Servicio Civil, aprobada por la Ley N°30057; el Reglamento general de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N°040-2014-PCM; el Decreto Legislativo N°1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil; y la Directiva "Norma para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016- SERVIR-PE;

SE RESUELVE:

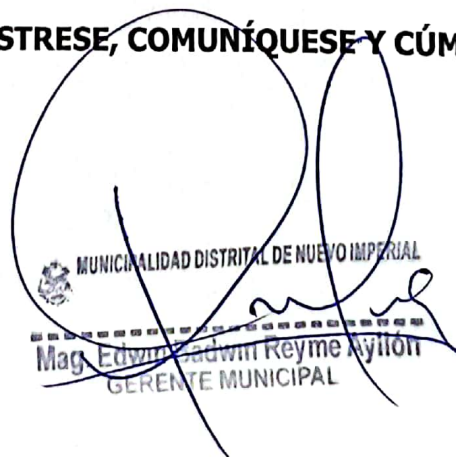
ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2024, de la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial elaborado por la Oficina de Recursos Humanos y validado por el Comité de Planificación de Capacitación, el mismo que en Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - ENCARGAR a la Oficina de Recursos Humanos, la ejecución 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, el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial aprobado, dentro del plazo de ley.

ARTÍCULO CUARTO. - DISPONER la notificación del presente acto administrativo a los interesados conforme a Ley y su publicación en el portal web de la Institución

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO IMPERIAL
Mag. Edwin Edwin Reyne Ayllón
GERENTE MUNICIPAL



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2024

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO IMPERIAL

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 Nuevo Imperial 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 Nuevo Imperial, 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) laboración 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 y otros.

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 Nuevo Imperial 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:

De conformidad con el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2022-2024 de la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial, los objetivos estratégicos institucionales son los siguientes:

Objetivos Estratégicos Institucionales	
Código	Descripción
OEI.01	Contribuir con la calidad de los servicios de salud del distrito de Nuevo Imperial.
OEI.02	Contribuir con la calidad de los servicios educativos del distrito de Nuevo Imperial.
OEI.03	Promover el desarrollo humano y social en la población del distrito de Nuevo Imperial.
OEI.04	Fortalecer el sistema de seguridad ciudadana integrada del distrito de Nuevo Imperial.
OEI.05	Fortalecer la competitividad de los agentes económicos del distrito de Nuevo Imperial.
OEI.06	Reducir la vulnerabilidad del riesgo ante desastres del distrito de Nuevo Imperial.
OEI.07	Fortalecer la gestión ambiental del distrito de Nuevo Imperial.
OEI.08	Fortalecer la gestión institucional.
OEI.09	Promover el crecimiento ordenado del territorial del distrito de Nuevo Imperial.

III. MISIÓN:

“Promover el desarrollo inclusivo, integral y sostenible del distrito de Nuevo Imperial con servicios públicos de calidad, de una manera eficiente, transparente y una participación ciudadana activa y responsable”.

IV. ESTRUCTURA ORGÁNICA:

La Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial se compone de la siguiente estructura orgánica:

01. ÓRGANOS DE LA ALTA DIRECCIÓN

Órgano Normativo y Fiscalizador

01.1. Concejo Municipal

Órgano de Gobierno Ejecutivo

01.2. Alcaldía

Órgano de Dirección Ejecutiva

01.3. Gerencia Municipal

02. ÓRGANOS CONSULTIVOS Y DE COORDINACIÓN

02.1. Concejo de Coordinación Local

02.2. Comité Distrital de Seguridad Ciudadana

02.3. Plataforma de Defensa Civil Distrital

02.3. Centro de Operaciones de Emergencia COE-L

02.4. Comité Distrital de Seguridad Ciudadana - CODISEC

02.5. Comité Distrital de la Juventud

02.6 Comité Ambiental Municipal

02.7 Comité de Administración del Programa de Vaso de Leche

02.8 Comité de Gestión de Centros Poblados

02.9 Comité Distrital para la Prevención de la violencia contra la mujer

03. ORGANOS DE CONTROL INSTITUCIONAL Y DEFENSA JURIDICA

03.1 Órgano de Control Institucional - OCI

03.2 Procuraduría Pública Municipal

04. ÓRGANOS DE ADMINISTRACION INTERNA

ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO

04.1 Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Tecnología de la Información

04.1.1 Oficina de Programación Multianual de Inversiones - OPMI

04.1.2 Unidad de Tecnología de la Información

04.2 Oficina General de Asesoría Jurídica

ÓRGANOS DE APOYO

04.3 Oficina de Secretaria General

04.3.1 Unidad de Registro Civil

04.3.2 Unidad de Archivo Central

04.3.3 Unidad de Trámite Documentario 04.3.4 Unidad de Imagen Institucional

04.4 Oficina General de Administración y Finanzas

04.4.1 Oficina de Contabilidad

04.4.2 Oficina de Tesorería

04.4.3 Oficina de Gestión de Recursos Humanos

04.4.4 Oficina de Logística, Control Patrimonial y Maestranza

05. ÓRGANOS DE LÍNEA

05.1 Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural

05.1.1 Sub Gerencia de Obras Públicas y Liquidaciones

05.1.1.1 División del Área Técnica Municipal - ATM

05.1.2 Sub Gerencia de Obras Privadas, Habilitaciones Urbanas y Catastro

05.1.3 Sub Gerencia de Proyectos de Inversión

05.1.4 Sub Gerencia de Gestión de Riesgos de Desastres - Defensa Civil

05.2 Gerencia de Administración Tributaria y Rentas

05.2.1 Sub Gerencia de Orientación, Registro y Recaudación

05.2.2 Sub Gerencia de Fiscalización Tributaria

05.2.3 Sub Gerencia de Ejecutoria Coactiva

05.3 Gerencia de Desarrollo Humano y Protección Social

05.3.1 Sub Gerencia de Participación Vecinal, Educación, Cultura y Deporte

05.3.2 Sub Gerencia de Programas Sociales

05.3.2.1 División de DEMUNA

5.3.2.2 División de OMAPED

65.3.2.3 División de CIAM

05.3.2.4 División del Vaso de leche

05.3.2.5 División de ULE

05.4 Gerencia de Servicios Públicos y Desarrollo Económico

05.4.1 Sub Gerencia de Medio Ambiente, Limpieza Pública y Áreas Verdes

05.4.2 Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana, Transporte y Seguridad Vial

05.4.3 Sub Gerencia Promoción Empresarial, Autorizaciones Comerciales y Turismo

05.4.4 Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa

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

N°	RÉGIMEN LABORAL	CANTIDAD DE TRABAJADORES	VARONES	MUJERES
01	SERVIR LEY N° 30057	01	00	01
02	NOMBRADOS – D.L. N° 276	03	02	01
03	CONTRATADOS PERMANENTE	06	03	03
04	DESIGNADOS POR D. L. N° 276	29	21	08
05	CAS INDETERMINADOS	19	05	14
06	CAS TEMPORAL	31	13	18
07	OBREROS ESTABLES D.L. N° 276	54	47	07
08	OBREROS CONTRATADOS D.L. N° 728	27	17	10
TOTAL		170	108	62

VI. 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	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN			ORIENTACIÓN DEL PÚBLICO OBJETIVO Y/O COMENTARIOS DEL RECTOR, A FIN DE DETERMINAR LOS/AS BENEFICIARIOS/AS DE LA CAPACITACIÓN
					De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?											COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL	
1	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	C2	3	1	2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en áreas de abastecimiento y/o áreas que gestionan contrataciones con el estado.
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	Implementar las herramientas que permitan una eficiente priorización y gestión multianual del presupuesto institucional.	2	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	3	3	2	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en materia de presupuesto público

					del Ente Rector.															
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.	3	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	3	3	2	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en materia de presupuesto público
4	Ejecución presupuestal en inversiones de los gobiernos subnacionales que se concentra en el últimos 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 o para una oportuna ejecución presupuestal de las inversiones	3	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	3	0	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en materia de presupuesto público
5	Limitado conocimiento de los procedimientos de atención frente a la vulneración de los derechos de las niñas, niños y adolescentes	Formación de defensores y defensoras del servicio de 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 niña, niño y	Aplicar estrategias e instrumentos para conocer la situación de las NNA e intervenir de manera oportuna para garantizar su protección, a través del	3	CURSO	C2	3	2	2	7	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en la Defensoría Municipal de la Niña, Niño y Adolescentes DEMUNA, según lo establecido en el Decreto Supremo N.° 005-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento del Servicio de las Defensorías de

					adolescente	procedimiento de atención														la Niña, Niño y Adolescente
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	C2	3	1	2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en áreas de abastecimiento y/o áreas que gestionan contrataciones con el estado.
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.	3	CURSO	C2	3	1	2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en áreas de abastecimiento y/o áreas que gestionan contrataciones con el estado.

8	Desconocimiento del marco normativo y competencias vinculadas con la gestión integral de residuos sólidos municipales	Gestión integral de residuos sólidos municipales, Edición 2024	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender aspectos generales sobre la gestión integral de residuos sólidos municipales para su aplicación en la localidad	Aplicar una efectiva gestión integral de residuos sólidos municipales en cumplimiento del marco normativo nacional vigente	31	CURSO	C2	3	1	3	7	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en áreas de gestión de residuos sólidos
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.	1	CURSO	C2	3	1	2	6	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones operativas en materia de gestión de riesgos de desastres
10	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 o 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 o y evaluación de los planes de acción regional, provincial y distrital de seguridad ciudadana	Ejecutar óptimamente las fases de seguimiento o y evaluación de los planes de acción regional, provincial y distrital de seguridad ciudadana	37	TALLER	C2	3	1	3	7	POLÍTICAS SECTORIALES	SEMI PRESENCIAL	2	0	0	0	Servidores civiles responsables de Secretarías Técnicas de Seguridad Ciudadana provinciales y distritales

1 1	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	4	CURSO	C2	3	2	2	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0	0	Servidores civiles en general
1 2	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	C2	3	0	2	5	POLÍTICAS SECTORIALES	SEMIPRESENCIAL	2	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones operativas en la prestación del servicio del Centro Integral del Adulto Mayor y sus responsables en atención a la LEY N.° 30490
1 3	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	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	C2	3	0	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en Gestión de la Capacitación en oficinas de recursos humanos

					lineamientos establecidos por SERVIR.															
14	Desconocimiento de las herramientas para la gestión del talento humano y su importancia para la mejora del desempeño institucional	Herramientas para la gestión del talento: Gestión del Rendimiento y Gestión de la Capacitación	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender el funcionamiento de la Gestión del Rendimiento y la Gestión de la Capacitación y su importancia como herramientas para la gestión del talento en las entidades públicas.	Desarrollar la mejora del desempeño individual e institucional aplicando las herramientas para la gestión del talento en beneficio de la ciudadanía.	1	CURSO	C2	2	1	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en materia de recursos humanos, así como los/as directivos/as de los órganos y unidades orgánicas de la entidad.
15	Bajo nivel de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST	Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en entidades públicas.	ALTO	REACCIÓN	Comprender la importancia de la planificación, implementación y mejora continua de la gestión de SST en las entidades públicas	Implementar o aplicar mejoras al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST	2	CONFERENCIA	C2	3	0	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en las Oficinas de Recursos Humanos y servidores civiles que conforman el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo
16	Limitado conocimiento sobre la aplicación de las reglas y principios del procedimiento administrativo disciplinario	Procedimiento Administrativo Disciplinario	ALTO	REACCIÓN	Comprender las reglas y principios del procedimiento administrativo disciplinario o en casos concretos.	Aplicar las reglas y principios del procedimiento administrativo disciplinario o a casos concretos conforme a los criterios	2	CONFERENCIA	C2	3	0	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en las Secretarías Técnicas del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), Secretarios Técnicos del PAD.

						establecidos por SERVIR.														
17	Limitado conocimiento de los documentos de gestión de recursos humanos en la entidad.	Documentos de gestión en el marco del SAGRHH	ALTO	REACCIÓN	Reconocer los documentos de gestión en el marco de la gestión de recursos humanos, así como las reglas para su formulación, aprobación y administración.	Aplicar los conocimientos adquiridos en la gestión de recursos humanos de sus entidades.	1	CONFERENCIA	C2	3	0	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en las Oficinas de Recursos Humanos
18	Desconocimiento sobre las normas técnicas y procedimientos que deben seguir las entidades públicas para la gestión del proceso de administración de legajos	Normas para la gestión del proceso de administración de legajos	ALTO	REACCIÓN	Conocer los principales alcances sobre la Directiva "Normas para la gestión del proceso de administración de legajos" para su aplicación en las entidades	Aplicar las disposiciones de la Directiva Normas para la gestión del proceso de administración de legajos, a partir de su entrada en vigencia e incorporación a su entidad.	2	CONFERENCIA	C2	3	0	3	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0	Servidores civiles de las Oficinas de Recursos Humanos que realizan funciones relacionadas a la administración de legajos
19	Limitado conocimiento en materia de regímenes laborales, así como conceptos de ingresos, entre otros, lo que impacta en el desorden	Conceptos de la gestión fiscal de RRHH: Tipos de registro, regímenes laborales, tipos de conceptos de ingresos comunes	ALTO	REACCIÓN	Comprender los principales conceptos de la Gestión Fiscal de Recursos Humanos para su adecuada aplicación en los	Aplicar los conceptos durante los procesos de contratación, pago de planillas y desvinculación para la gestión fiscal de	1	TALLER	C2	3	0	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en incorporación y administración personal en las Oficinas de Recursos Humanos

	de la gestión fiscal de recursos humanos a nivel municipal.	por régimen laboral y montos aprobados por Ley, cálculo de beneficios sociales			principales procesos que realiza la ORH	recursos humanos.														
20	Falta de conocimiento o 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.	38	CONFERENCIA	C2	3	0	3	6	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0	Servidores civiles responsables de Secretarías Técnicas de Seguridad Ciudadana provinciales y distritales
21	Limitado conocimiento o 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	3	CONFERENCIA	C2	3	0	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones relacionadas a inversión pública, principalmente de las Unidades Formuladoras (UF), pudiendo participar también Unidades Ejecutoras de Inversiones (UEI) y las Oficinas de Programación Multianual de Inversiones (OPMI)

2 2	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.° 31419 y su respectivo reglamento de manera adecuada.	1	CONFERENCIA	C2	3	0	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en las Oficinas de Recursos Humanos
--------	---	--	------	----------	--	---	---	-------------	----	---	---	---	---	---	---------	---	---	---	---	---

VII. FUENTES DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

La atención del PDP 2024 no irrogará gasto alguno con cargo al presupuesto institucional de la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial.

VIII. MATRIZ PDP

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	El ABC de las compras públicas	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
2	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Programación y formulación multianual del presupuesto.	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0
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	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Proceso presupuestario: Incorporación, certificación, compromiso, modificaciones y previsiones presupuestales.	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0
4	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Seguimiento a la ejecución presupuestal de las inversiones.	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
5	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	POLÍTICAS SECTORIALES	Formación de defensores y defensoras del servicio de defensoría de la niña, niño y adolescente	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0
6	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	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	3	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	31	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
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	37	POLÍTICAS SECTORIALES	Lineamientos técnicos aplicables a las fases de seguimiento y evaluación de los planes de acción regional, provincial y distrital de seguridad ciudadana	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	SEMIPRESENCIAL	2	0	0
11	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Modernización de la gestión pública	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	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	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Fortalecimiento de capacidades para la implementación y funcionamiento de los CIAM	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN	SEMIPRESENCIAL	2	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	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
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	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
15	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	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

[illegible]