



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PALLPATA ESPINAR - CUSCO

“Kuska, Ñanta Ruwasun”

CREADO SEGÚN LEY N° 10101 EL 22 - 12 - 1944



Gestión 2023 - 2026

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N.º 0079-2024-MDP/GM.

Pallpata 27, Marzo del 2024.

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PALLPATA, PROVINCIA DE ESPINAR, DEPARTAMENTO DE CUSCO.

VISTOS:

El, Informe N° 205-2024-U.RR.HH-MDP/E-C. De fecha 26 de Marzo del 2024.

El, Informe Legal N° 075-2024-MDP/OAJ/ESZ. De fecha 27 de Marzo del 2024, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo establecido por el Artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificada por Ley N° 30305, señala que "Las municipalidades provinciales y distritales son Órganos de Gobierno Local. Tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia (...)"; lo que debe ser concordado con lo dispuesto por el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, modificada mediante ley N° 31433, que especifica que: "Los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia". En ese sentido la autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno administrativo y de administración con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, en mérito al inciso 17 del artículo 20° de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, establece que es facultad del alcalde, designar, y cesar al Gerente Municipal y a propuesta de este a los demás funcionarios, así mismo en el numeral 20 del mismo artículo dispone la facultad de delegar sus atribuciones políticas en un regidor hábil y las administrativas en el gerente municipal; en esa línea el artículo 27° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, establece que la administración municipal está bajo la dirección y responsabilidad del gerente municipal como funcionario de confianza a tiempo completo y dedicación exclusiva designado por el alcalde, siendo responsable de la parte administrativa de la municipalidad le corresponde como tal, asumir sus funciones propias de su cargo a fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos y las funciones de la municipalidad; y conforme lo prescribe el artículo 39° de la Ley Orgánica de Municipalidades, las gerencias resuelven los aspectos administrativos a su cargo a través de resoluciones y directivas; por lo que a través de Resolución de Alcaldía N° 001-2024- A-MDP/E, de fecha 02 de Enero del 2024. Se ratifica como GERENTE MUNICIPAL al Abog. **TEODOCIO CRUZ HUANCACHOQUE NIETO**, en tal virtud se aprueba la delegación de facultades del Gerente Municipal, Y;

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

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





MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE PALLPATA ESPINAR - CUSCO

“Kuska, Ñanta Ruwasun”

CREADO SEGÚN LEY N° 10101 EL 22 - 12 - 1944



Gestión 2023 - 2026

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

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

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

Que, mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 0077-2024-MDP/GM. De fecha 22 de Marzo del 2024, en su Artículo Primero. - designa a los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de la Municipalidad Distrital de Pallpata, por un periodo de tres (03) años; 2024-2026.

Que, a través del Acta de Validación del PDP de 26 de marzo del 2024, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación dejan constancia que: (i) se ha revisado el contenido del proyecto del PDP; (ii) se ha revisado la matriz del PDP que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal, verificando que las acciones contenidas en dichas matriz sean pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad; (iii) se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación; y, (iv) se ha revisado que las capacitaciones incluidas en el PDP no irrogan gasto alguno en el presupuesto institucional de la entidad;

Que, la Unidad de Recursos Humanos de la MDP, a través del Informe N°205-2024-U.RR.HH-MDP/E-C, de fecha 26 de marzo del 2024, concluye que i) se tiene la responsabilidad de aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 con el objetivo de asegurar la planificación de las actividades de capacitación del presente año fiscal, ii) que dicho documento ha sido elaborado en atención a lo establecido en la Directiva que regula el proceso de gestión de la capacitación en entidades públicas, lo que incluye la validación del Comité de Planificación de la Capacitación; y iii) que el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 tiene como finalidad garantizar el cierre de brechas de competencias y capacidades identificadas en los servidores civiles y, de esta manera, contribuir al logro de los objetivos institucionales de la Municipalidad;

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

Que, mediante informe N°205-2024-U.RR. HH-MDP/E-C, de fecha 26 de marzo del 2024, la unidad de Recursos Humanos concluye que resulta conforme a la normativa vigente, la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de la Municipalidad Distrital de Pallpata;

Que, mediante Informe Legal N° 075-2024-MDP/OAJ/ESZ. De fecha 27 de Marzo del 2024. Con registro de ingreso N° 2516-2024. Emitido por el Abog. Emerson Salinas Zapata. (Asesor Legal de la MDP/E-C.) Quien mediante el documento en referencia. CONCLUYE: declarar procedente, por ende, Aprobar, el plan de desarrollo de las personas 2024, de la municipalidad distrital de Pallpata,





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PALLPATA ESPINAR - CUSCO

“Kuska, Ñanta Ruwasun”

CREADO SEGÚN LEY N° 10101 EL 22 - 12 - 1944



Gestión 2023 - 2026

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

Que, conforme al Artículo 26 y 27 de la Ley Orgánica de Municipalidades N°27972, que la administración municipal está bajo la dirección y responsabilidad del Gerente Municipal.

En aplicación la Ley Orgánica de las Municipalidades N°27972, demás Normas Vigentes y estando a lo acordado;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR, el Plan de Desarrollo de las Personas 2024, de la Municipalidad Distrital de Pallpata; elaborado por la Unidad de Recursos Humanos de la MDP. y validado por el Comité de Planificación de Capacitación, el mismo que se encuentra adjunto como anexo a la presente resolución.

En mérito de los argumentos expuestos en la parte considerativa, así como otros que rezan en el expediente que forman parte de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - ENCARGAR, a la Unidad de Recursos Humanos de la MDP, la ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024. aprobado en el artículo primero de la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER, que la Unidad de Recursos Humanos de la MDP. presente a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR a través del correo pdp@servir.gob.pe, el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 aprobado, dentro del plazo de ley.

ARTÍCULO CUARTO. - ENCARGAR, a la Unidad de Relaciones Públicas e Imagen Institucional de la MDP. la publicación de la presente Resolución Gerencial y Anexo, en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de Pallpata-Espinar-Cusco.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PALLPATA - ESPINAR



Aboq. Teodocio C. Huancachoque Nieto

DNI: 24690387

GERENTE MUNICIPAL



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2024

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PALLPATA

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 Pallpata 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 Pallpata 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 Pallpata 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:

Las acciones del PDP serán articuladas al su Plan de Desarrollo Local Concertado.

III. Misión:

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

IV. Estructura orgánica:

La Municipalidad Distrital de Pallpata, cuenta con la siguiente Estructura Orgánica:

1. ÓRGANO DE GOBIERNO

- 1.1 *Concejo Municipal*
- 1.2 *Alcaldía*

2. ÓRGANOS NORMATIVOS Y DE FISCALIZACIÓN

- 2.1 *Comisiones de Regidores*

3. ÓRGANO DE DIRECCIÓN

- 3.1 *Gerencia Municipal*

4. ÓRGANOS DE COORDINACIÓN, CONCERTACIÓN Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

- 4.1 *Comité Multisectorial de Desarrollo*
- 4.2 *Consejo de Coordinación Local Distrital - CCL*
- 4.3 *Comité de Vigilancia y Control del Presupuesto Participativo*
- 4.4 *Comité Distrital de Defensa Civil - GRD.*
- 4.5 *Comité Distrital de Seguridad Ciudadana*
- 4.6 *Comité de Administración de Programa Vaso de Leche*
- 4.7 *Comité de Juntas Vecinales y Comunales*

5. ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

- 5.1 *Oficina de Control Interno -OCI*

6. ÓRGANO DE DEFENSA JUDICIAL

- 6.1 *Procuraduría Pública Municipal*

7. ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO



- 7.1 Unidad de Planificación y Presupuesto
- 7.2 Unidad Formuladora - UF
- 7.3 Oficina de Programaciones Multianual de inversiones – OPMI
- 7.4 Oficina de Asesoría Jurídica
- 7.5 Unidad de Supervisión, Evaluación y Liquidación de Proyectos de inversión

8. ÓRGANOS DE APOYO

8.1 Secretaria General

8.1.1 Trámite Documentario (Mesa de Partes)

8.2 Unidad de Relaciones Públicas e Imagen Institucional

8.3 Unidad de Recursos Humanos

8.4 Unidad de Logística

8.4.1 Almacén Central

8.5 Unidad de Contabilidad

8.6 Unidad de Tesorería

8.7 Unidad de Rentas

8.8 Unidad de Informática

8.9 Unidad de Control Patrimonial

8.9.1 Archivo Central

9. ÓRGANOS DE LÍNEA

9.1 SUB GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA, DESARROLLO URBANO Y RURAL

9.1.1 Unidad de Obras Públicas.

9.1.2 Unidad de Desarrollo Urbano y Rural (Catastro).

9.1.3 Unidad de Gestión de Riesgos y Desastres.

9.1.4 Unidad de Maquinarias y Equipos.

9.1.5 Unidad de Estudios y Proyectos.

9.2 SUB GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL.

9.2.1 Unidad de Registro Civil y Cementerio.

9.2.2 Unidad de Programas de Vaso de Leche – PVL.

9.2.3 Unidad Local de Empadronamiento (ULE).

9.2.4 Unidad de DEMUNA.

9.2.5 Oficina de OMAPED y CIAM.

9.2.6 Unidad de Juventud, Educación, Ciencia, Salud, Cultura y Deporte.

9.2.7 Unidad de Seguridad Ciudadana.

9.3 SUB GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO.

9.3.1 Unidad de Producción y Promoción Agrícola.



9.3.2 Unidad de Producción y Transformación Pecuaria.

9.3.3 Unidad de Desarrollo de Turismo y Artesanía.

9.3.4 Unidad de MYPES y Comercio.

9.3.5 Oficina de Administración del Mercado Municipal.

9.4 SUB GERENCIA DE GESTIÓN AMBIENTAL, RECURSOS NATURALES Y SERVICIOS PÚBLICOS

9.4.1 Unidad de Gestión Integral de Residuos Sólidos

9.4.2 Unidad de Parques, Jardines y Viveros (Forestación)

9.4.3 Unidad Técnica Municipal de los Servicios de Agua y Saneamiento.

9.4.4 Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo.

9.4.5 Unidad de Calidad y Educación Ambiental.

9.4.6 Unidad de Gestión Ambiental y Manejo de Recursos Naturales.



10. ÓRGANOS DESCONCENTRADOS

10.1 Municipalidad de Centro Poblado de Jayuni Mayuchullo.

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

Indicar la cantidad total de servidores por régimen laboral.



D.L. N° 276	D.L. N° 728	D.L. N° 1057	Total de servidores
83	177	4	264



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 DEL 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	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.	2	CURSO	C2	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.	3	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
3	Bajo conocimiento y/o rotación continua de los operadores de presupuesto, respecto al proceso presupuestario.	Proceso presupuestario: Incorporación, certificación, compromiso, modificaciones y previsiones presupuestales.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar los conceptos básicos, secuencia e importancia de los procesos de la fase de ejecución presupuestaria, de acuerdo a los lineamientos vigentes del ente rector.	Gestionar la ejecución presupuestal y la aprobación de modificaciones presupuestales de manera eficiente.	2	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	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	C2	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0



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 DEL 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
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 servicio de defensoría de la niña, niño y adolescente	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Desarrollar capacidades en los integrantes de la niña, niño y adolescente para la protección, defensa, promoción y vigilancia de los derechos de los niña, niño y adolescente	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	1	CURSO	C2	6	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.	1	CURSO	C2	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.	1	CURSO	C2	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
8	Desconocimiento del marco normativo y competencias vinculadas con la gestión integral de residuos	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	1	CURSO	C2	6	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0





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
	sólidos municipales															
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	5	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	0
10	Limitada participación de municipalidades a nivel nacional en las actividades de seguimiento y planes de seguridad ciudadana	Lineamientos técnicos aplicables a las fases de seguimiento y evaluación de los planes de acción regional, provincial y distrital de seguridad ciudadana	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer los lineamientos técnicos y herramientas aplicables a las fases de seguimiento y evaluación de los planes de acción regional, provincial y distrital de seguridad ciudadana	Ejecutar óptimamente las fases de seguimiento y evaluación de los planes de acción regional, provincial y distrital de seguridad ciudadana	1	TALLER	C2	5	POLÍTICAS SECTORIALES	SEMPRESENCIA 1	2	0	0	0
11	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	16	CURSO	C2	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0	0



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
12	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	4	POLÍTICAS SECTORIALES	SEMPRESENCIA	2	0	0	0
13	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	3	CONFERENCIA	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
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 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.	4	CURSO	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0



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
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	1	CONFERENCIA	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
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 en casos concretos.	Aplicar las reglas y principios del procedimiento administrativo disciplinario a casos concretos conforme a los criterios establecidos por SERVIR.	1	CONFERENCIA	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
17	Limitado conocimiento de los documentos de gestión de recursos humanos en la entidad.	Documentos de gestión en el marco del SAGERH	ALTO	REACCIÓN	Reconocer los documentos de gestión en el marco de la gestión de recursos humanos, así como las reglas para su formulación, aprobación y administración.	Aplicar los conocimientos adquiridos en la gestión de recursos humanos de sus entidades.	2	CONFERENCIA	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
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.	4	CONFERENCIA	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0



N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	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
19	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 humanos a nivel municipal.	Conceptos de la gestión fiscal de RRHH: Tipos de regímenes laborales, tipos de conceptos de ingresos comunes por régimen laboral que impacta en el desorden de la gestión fiscal de recursos humanos a nivel municipal.	ALTO	REACCIÓN	Comprender los principales conceptos de la Gestión Fiscal de Recursos Humanos para su 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.	2	TALLER	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0	0
20	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.	3	CONFERENCIA	C2	5	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
21	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	9	CONFERENCIA	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0



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 se 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
22	Limitado conocimiento en identificación y registro de las inversiones de optimización, de amplificación marginal, de rehabilitación y de reposición - IOARR.	Inversión pública: Lineamientos para la identificación y registro de las inversiones de optimización, de amplificación marginal, de rehabilitación y de reposición - IOARR.	ALTO	REACCIÓN	Conocer los lineamientos para la identificación y registro de las inversiones de optimización, de amplificación marginal, de rehabilitación y de reposición - IOARR.	Realizar la identificación de inversiones de optimización, de amplificación marginal, de rehabilitación y de reposición - IOARR de manera adecuada y oportuna.	9	CONFERENCIA	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
23	Limitado conocimientos de requisitos mínimos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación.	Idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública	ALTO	REACCIÓN	Conocer los requisitos mínimos y los impedimentos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción, para garantizar la idoneidad en la función pública.	Aplicar las disposiciones establecidas en la Ley N.º 31419 y su reglamento de manera adecuada.	6	CONFERENCIA	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
24	Limitado conocimiento en materia de integridad pública	Integridad en la gestión pública	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZABLE (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	27	CURSO	E	7	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0	0	0

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
25	Desconocimiento de las nuevas tecnologías, tendencias y procesos digitales que impiden un adecuado intercambio de conocimientos o desarrollo de capacidades a través del uso de las tecnologías de la información.	Transformación digital en el Perú	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Reconocer los conceptos y mecanismos clave de la transformación digital en el Perú, con la finalidad de fortalecer el rol de las servidoras y los servidores públicos e impulsar el ejercicio de la ciudadanía digital.	Dominar los principales conceptos de la transformación digital en el país y cómo aportar a los servicios que brinda el Estado a la ciudadanía a través de ello.	2	CURSO	E	5	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	4	0	0	0

VII. Fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación

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



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. 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 "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	El ABC de las compras públicas	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO 5)	VIRTUAL	3	0	0	2
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	3	Programación y formulación multianual del presupuesto.	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0	3
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	Proceso presupuestario: Incorporación, certificación, compromiso, modificaciones y provisiones presupuestales.	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0	2
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	Seguimiento a la ejecución presupuestal de las inversiones.	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0	1
5	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	Formación de defensores y defensoras del servicio de defensa de la niña, niño y	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0	1



N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGANICA	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	
					adolescente										
6	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	Ética en las contrataciones del Estado	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	VIRTUAL	3	0	0	1	
7	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	Gestión del Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado - SEACE	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	VIRTUAL	3	0	0	1	
8	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	Gestión integral de residuos sólidos municipales, Edición 2024	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	VIRTUAL	2	0	0	1	
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	Gestión de riesgo de desastres	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	VIRTUAL	4	0	0	1	
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	Lineamientos técnicos aplicables a las fases de seguimiento y evaluación de los planes de acción regional, provincial y	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	SEMIPRESENCIAL	2	0	0	1	



N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGANICA	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. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
												Costos Directos	Costos Indirectos
					distrital de seguridad ciudadana								
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	16	Modernización de la gestión pública	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	0	16
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	Fortalecimiento de capacidades para la implementación y funcionamiento de los CIAM	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN	SEMIPRESENCIAL	2	0	1
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	3	Elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	3
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	4	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	4
15	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES"	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES"	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES"	1	Implementación del Sistema	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	1





N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGANICA	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
	ES" DE LA MATRIZ DNC	TES" DE LA MATRIZ DNC	DE LA MATRIZ DNC		de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en entidades públicas.									
16	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANT ES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPAN TES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	Procedimiento Administrativo Disciplinario	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0	1
17	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANT ES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPAN TES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	Documentos de gestión en el marco del SAGRH	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0	2
18	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANT ES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPAN TES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	4	Normas para la gestión del proceso de administración de legajos	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0	4
19	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANT ES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPAN TES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	Conceptos de la gestión fiscal de RRHH: Tipos de regímenes laborales, tipos de conceptos de ingresos comunes por régimen laboral y montos aprobados por	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	4	0	0	2



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. MOBILIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
20	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	Ley, cálculo de beneficios sociales	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0	3
21	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	9	Guía general para identificación, formulación y evaluación social de proyectos de inversión pública, a nivel de perfil	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0	9
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	9	Inversión pública: Lineamientos para la identificación y registro de las IOARR	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0	9
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	6	Idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0	6



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	
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	27	Integridad en la gestión pública	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0	0	27	
25	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	Transformación digital en el Perú	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	VIRTUAL	4	0	0	2	
												TOTAL	0	0	0