



## MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA

“Santa María de la Parrilla”

Jr. Marañón N°227 – Telf. 294321 – SANTA

### RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 087-2024-MDS

Santa, 22 de marzo de 2024

**VISTO:** El INFORME N° 187-2024-O.R.H.-MDS de la Oficina de Recursos Humanos; el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de la Municipalidad Distrital de Santa; el Acta N° 001-2024-MDS-CPC; y demás actuados administrativos; sobre aprobación del PDP 2024-MDS, y;

**CONSIDERANDO:**

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

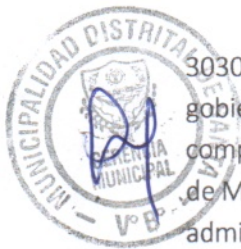
Que, el artículo VIII, del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades establece que los gobiernos locales están sujetos a las leyes y disposiciones que de manera general y de conformidad con la Constitución regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público; así como las normas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

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

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

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

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,







## MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA

“Santa María de la Parrilla”

Jr. Marañón N°227 – Telf. 294321 – SANTA

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 ALCALDÍA N° 059-2024-A/MDS** de fecha 12 de marzo de 2024, se designa a los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de la Municipalidad Distrital de Santa, por un periodo de tres (03) años; 2024-2026;

Que, a través del **ACTA N° 001- 2024-MDS-CPC** de fecha 20 de marzo de 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 Oficina de Recursos Humanos, a través del **INFORME N° 187-2024-O.R.H.-MDS** de fecha 21 de marzo de 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;

Estando de conformidad con la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; la Ley del Servicio Civil, aprobada por la Ley N° 30057; el Reglamento general de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; el Decreto Legislativo N° 1023 que crea 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;





## MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA

“Santa María de la Parrilla”

Jr. Marañón N°227 – Telf. 294321 – SANTA

### SE RESUELVE:

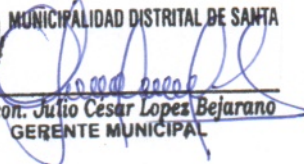
**ARTÍCULO PRIMERO.** - APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas 2024, de la Municipalidad Distrital de Santa, elaborado por la Subgerencia de Recursos Humanos y validado por el Comité de Planificación de Capacitación, el mismo que se encuentra adjunto como anexo a la presente resolución.

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

**ARTÍCULO TERCERO.** - DISPONER que la Subgerencia de Recursos Humanos, 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.

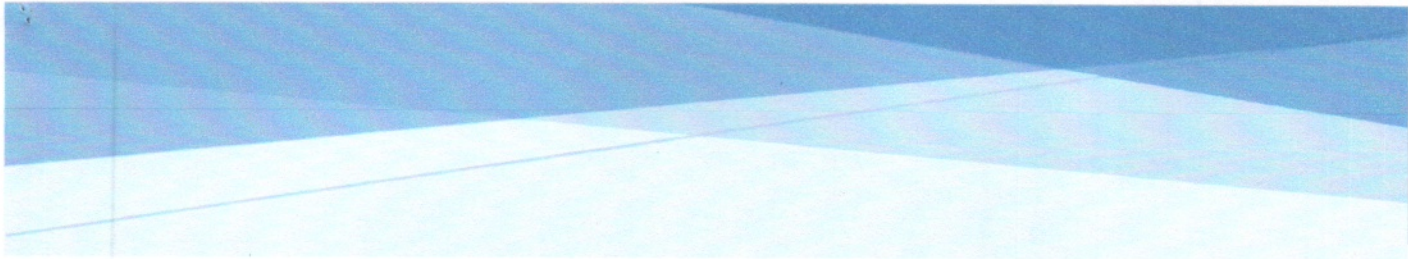
**ARTÍCULO CUARTO.** - DISPONER que la Subgerencia de Informática, Soporte Técnico y Estadística realice la publicación de la presente Resolución y Anexo, en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de Santa.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA  
  
Mg. Econ. Julio Cesar Lopez Bejarano  
GERENTE MUNICIPAL







# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA

SANTA  
2024





## MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA

“Santa María de la Parrilla”

Jr. Marañón N°227 – Telf. 294321 – SANTA

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

#### I. Presentación:

Las municipalidades son las instancias de gobierno que mayor cercanía presentan 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 Santa es una entidad pública con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, que como gobierno local representa a la población de su jurisdicción y promueve una adecuada prestación de servicios públicos locales, así como el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción, encontrándose sujeta a las Leyes y disposiciones que regulan las actividades y funcionamiento del sector público.

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2024 de la Municipalidad Distrital de Santa, 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 servidores civiles, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.

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 riesgo de desastres; derecho de los niños, niñas y adolescentes; y modernización de la gestión pública.*

Estas a su vez se enmarcan en las materias de la competencia del municipio, tales como:

1. Contrataciones públicas
2. Gestión de riesgo de desastres
3. Presupuesto público
4. 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 Santa, el fortalecimiento del proceso de capacitación y, consecuentemente, promover el







# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA

*"Santa María de la Parrilla"*

Jr. Marañón N°227 – Telf. 294321 – SANTA

desarrollo de conocimientos y competencias en sus servidores, lo que impactará en la provisión de los servicios públicos municipales.

## II. Objetivos estratégicos institucionales:

Que, conforme al Plan Estratégico Institucional (PEI) 2018-2021 de la Municipalidad Distrital de Santa, concordante con los Ejes Estratégicos del Plan de Desarrollo Concertado del Distrito de Santa 2012-2025, se estableció los siguientes objetivos estratégicos generales siguientes:

EJE	EJE ESTRATÉGICO DISTRITAL	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS GENERALES (OEG) CONSTRUIDOS
1	Desarrollo Urbano Económico	Lograr que Santa se consolide y eleve su valor de distrito decano de la región, recuperando su identidad, historia y tradición y que cuya gestión municipal, fortalecida y eficiente, mantenga el adecuado uso de su territorio, con equipamiento urbano técnica y funcionalmente requerido, con la renovación y el mejoramiento de aquellos que se encuentran en situación crítica, respetando estrictamente el ordenamiento y planificación concordantes con una zonificación equilibrada que responda a los requerimientos de las familias y a los servicios y comercio que ellas precisan para garantizar su calidad de vida y bienestar en el distrito que eligieron vivir.
2	Desarrollo Humano y Social	Alcanzar estándares óptimos de calidad de vida con participación activa de la comunidad integrada por vecinos orgullosos y respetuosos de su distrito.
3	Fortalecimiento de Desarrollo Ambiental	Lograr que sea un distrito consolidado con una adecuada gestión ambiental sostenible con la participación de sus vecinos y autoridades para mejorar la calidad de vida de su comunidad siendo un distrito piloto y modelo, de un distrito limpio y ordenado.
4	Fortalecimiento de Institucionalidad y Seguridad	Dotar al distrito de la seguridad necesaria que permita un ambiente de paz en la vida de los vecinos, el libre uso de la áreas públicas y el desarrollo ordenado de las actividades económicas.



## III. Misión:

*"Somos una institución que promueve de forma democrática y concertada el desarrollo integral prestando servicios de calidad, manejando los recursos públicos de forma responsable, administrando el territorio del distrito cumpliendo con los objetivos del Plan de Desarrollo Concertado para poder satisfacer las necesidades de los habitantes de Santa".*

## IV. Estructura orgánica:

1. Órganos de Gobierno y Alta Dirección
  - a. Concejo Municipal Distrital
  - b. Alcaldía Distrital
  - c. Gerencia Municipal
2. Órganos Colegiados
  - Comisiones de Regidores
3. Órganos consultivos y de Coordinación
  - a. Concejo de Coordinación Local Distrital – CCLD
  - b. Plataforma de Defensa Civil Distrital
  - c. Comité Distrital de Seguridad Ciudadana – CODISEC
  - d. Comisión Ambiental Municipal Distrital – CAM
  - e. Junta de Delegados Vecinales Comunes







## MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA

### "Santa María de la Parrilla"

Jr. Marañón N°227 – Telf. 294321 – SANTA

- f. Asamblea de Agentes Municipales
- g. Comité Distrital del Programa del Vaso de Leche
- h. Consejo Municipal de la Juventud – COMUJ SANTA
- i. Consejo Distrital del Municipio Escolar del Distrito de Santa.
- j. Comité Multisectorial por los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes – COMUDENA del Distrito de Santa

#### 4. Órgano de Control y Defensa Judicial

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

#### 5. Órgano de Apoyo

- a. Secretaría General
  - Unidad de Relaciones Públicas e Imagen Institucional
  - Unidad de Trámite Documentario y Orientación al Ciudadano
  - Unidad de Archivo Central
- b. Gerencia de Administración y Finanzas
  - Subgerencia de Contabilidad
  - Subgerencia de Tesorería
    - Área de Caja
  - Subgerencia de Recursos Humanos
    - Área de Secretaría Técnica
  - Subgerencia de Logística
    - Área de Control Patrimonial
    - Área de Almacén
- c. Gerencia de Administración Tributaria y Ejecución Coactiva
  - Subgerencia de Fiscalización y Control
  - Subgerencia de Recaudación
  - Ejecución Coactiva

#### 6. Órgano de Asesoramiento

- a. Gerencia de Asesoría Jurídica
  - Subgerencia de Separación Convencional y Divorcio Ulterior
- b. Gerencia de Planeamiento, Presupuesto e Informática
  - Oficina de Programación Multianual de Inversiones – OPMI
  - Subgerencia de Informática, Soporte Técnico y Estadística
  - Subgerencia de Planificación y Racionalización
  - Subgerencia de Cooperación Técnica Nacional e Internacional

#### 7. Órganos de Línea

- a. Gerencia de Infraestructura, y Desarrollo Urbano y Rural
  - Subgerencia de Ejecución de Obras Públicas y Privadas
  - Subgerencia de Supervisión y Liquidaciones de Obras
  - Subgerencia de Desarrollo Urbano, Rural y Catastro
  - Subgerencia de Mantenimiento de Infraestructura
  - Subgerencia de Estudios y Proyectos, y Unidad Formuladora (UF)
  - Área Técnica Municipal – ATM
- b. Gerencia de Desarrollo Social y Humano
  - Subgerencia de Participación Vecina





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA

## “Santa María de la Parrilla”

Jr. Marañón N°227 – Telf. 294321 – SANTA

- Subgerencia de Programas Sociales – Programa Vaso de Leche
- Subgerencia de DEMUNA
- Subgerencia de ULE
- Subgerencia de OMAPED
- Subgerencia de CIAM
- Subgerencia de Registros Civiles

**c. Gerencia de Desarrollo Económico Local**

- Subgerencia de Desarrollo Agropecuario y Acuicola
- Subgerencia de MYPES y Promoción Empresarial
- Subgerencia de Comercialización y Licencias
  - Área de Camal Municipal
  - Área de Mercado Municipal

**d. Gerencia de Servicios Públicos, Transporte y Medio Ambiente**

- Subgerencia de Transportes, Transito y Seguridad Vial
  - Área de Mantenimiento de Maquinarias
- Subgerencia de Gestión Ambiental
  - Área de Limpieza Pública, Parques y Jardines
  - Área de Vivero Municipal

➤ Subgerencia de Salud Publica

- Área de Cementerio Municipal

**e. Gerencia de Seguridad Ciudadana y Gestión del Riesgo de Desastres**

- Subgerencia de Defensa Civil y Gestión del Riesgo de Desastres
- Subgerencia de Seguridad Ciudadana
- Subgerencia de Policía Municipal y Vigilancia

**f. Gerencia de Educación, Cultura y Turismo**

- Subgerencia de Cultura y Turismo
- Subgerencia de Educación y Deporte
  - Área de Complejo Deportivo
  - Área de Biblioteca Municipal

**8. Órganos Desconcentrados**

- a. Centro de Operaciones de Emergencia Local – COEL
- b. Unidad de Gestión Municipal – UGM

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

D.L. N° 276	D.L. N° 728	D.L. N° 1057	Total de servidores
27	122	87	236







# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA "Santa María de la Parrilla"

Jr. Marañón N°227 – Telf. 294321 – SANTA

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

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA QUE ESTEN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPOSTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN DEL PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPOSTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					De Aprendizaje ¿Cuál conocimiento 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 la norma vigente.	Demstrar un nivel de conocimiento básico del ámbito del proceso de contratación, de acuerdo a la norma vigente.	46	CURSO	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
2	Deficit 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 de presupuesto a los lineamientos vigentes del Ente Rector.	Implementar las herramientas que permitan una eficiente priorización y gestión multianual del presupuesto institucional.	45	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
3	Ejecución presupuestal en inversiones de los gobiernos subnacionales que se concentra en el último mes del año.	Seguimiento a la ejecución del presupuesto 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	45	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
4	Limitado conocimiento de los procedimientos de atención frente a la vulneración de los derechos de las niñas, niños y adolescentes	Formación de defensoras y defensores 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 promoción y vigilancia de los derechos de los niños y adolescente	Aplicar estrategias o instrumentos para conocer la situación de las NNA e intervenir de manera oportuna para garantizar su protección, a través del procedimiento de atención	4	CURSO	C2	6	POLITICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0







# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA "Santa María de la Parrilla"

Jr. Marañón N°27 – Telf. 294321 – SANTA

5	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 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.	4	CURSO	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0
6	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	C2	6	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0
7	Limitado conocimiento 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 de las personas de acuerdo al modelo de gobernanza establecido en la PNMGP al 2030	96	CURSO	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0
8	Escasa incorporación del enfoque intercultural en la prestación de los servicios de parte de los tres niveles de gobierno; alta sensibilidad en discriminación en establecimientos públicos	El ABC de la interculturalidad	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer conceptos relacionados al 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 atropuertano.	96	CURSO	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	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 Santa.







**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA  
"Santa María de la Parrilla"**

Jr. Marañón N°227 – Telf. 294321 – SANTA

**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	46	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	45	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Programación y formulación multiannual 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	45	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Seguimiento a la ejecución presupuestal de las inversiones.	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	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	4	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
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	4	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
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	2	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de riesgo de desastres	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	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	96	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Modernización de la gestión pública	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	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	96	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	El ABC de la Interculturalidad	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0
												<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

