



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
URARINAS**

**PLAN DE
DESARROLLO DE
PERSONAS - PDP**

AÑO 2024



PERÚ

GOBIERNOS
LOCALES



MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE URARINAS
MAYPUCO - RIO MARAÑON

ALCALDIA

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N.º 103-2024/A/MDU

Maypuco, 13 marzo del 2024.

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE URARINAS

VISTO:

El Informe N.º 013-2024-SGRH/GAF-MDU, de fecha 11/03/2024, de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, Oficio N.º 302-2024-GAF-MDU, de fecha 13/03/2024, de la Gerencia de Administración y Finanzas, Oficio N.º 182-2024-A-MDU, de fecha 13/03/2024, de Alcaldía, el informe N.º 071-2024-OAJ/MDU, de fecha 13/03/2024, de la Oficina de Asesoría Jurídica y ; .

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo con el Artículo 194º de la Constitución Política del Perú modificado por la "Ley de Reforma Constitucional" N.º 28607, concordante con los Artículos I y II del título preliminar de la Ley N.º 27972, "Ley Orgánica de Municipalidades", la Municipalidad Distrital de Urarinas, es un Órgano de Gobierno promotor del desarrollo local, con Personería Jurídica de Derecho Público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines, que goza de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia; siendo el Alcalde su representante legal máxima autoridad administrativa;

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 46º de la Ley N.º 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.º 30057, por su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N.º 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.º 1023.

Que, el Capítulo II del Título III de la acotada Ley N.º 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.º 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.º 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;



PERÚ

GOBIERNOS
LOCALES



MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE URARINAS
MAYPUCO - RIO MARAÑON

ALCALDIA

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 099-2024-A-MDU, de fecha 05/03/2024, se designa a los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de la Municipalidad Distrital de Urarinas, por un periodo de tres (03) años; 2024-2026.

Que, a través del Acta de Validación del PDP de 07/03/2024, 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° 013-2024-SGRH/GAF-MDU, de fecha 11/03/2024, 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;

En uso de las atribuciones conferidas por el Artículo 20°, numeral 6 de la Ley Orgánica de Municipalidades N°27972; y Decreto Legislativo N.° 1440 - Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, numeral 47.2 del artículo 47, y con las visaciones de Alcaldía, Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia de Planeamiento y Presupuesto y la Oficina de Asesoría Jurídica;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. - . Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2024, de la Municipalidad Distrital de Urarinas; elaborado por la Sub Gerencia de Recursos Humanos y validado por el Comité de Planificación de Capacitación, el mismo que se encuentra adjunto como anexo a la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO. - Encargar a la Oficina de Recursos Humanos, la ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024 aprobado en el artículo primero de la presente resolución.

ARTICULO TERCERO. - Disponer que la Sub Gerencia 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.

ARTICULO CUARTO.- Encargar a unidad orgánica competente la publicación de la presente Resolución y Anexo, en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de Urarinas.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE URARINAS
MAYPUCO - RIO MARAÑON

ALAN LUCIANO SANCHEZ URRELO
ALCALDE



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 Urarinas 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 Urarinas 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.º 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 Urarinas 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:

La Gestión Institucional, se sustenta en los Objetivos Estratégicos que son los propósitos o fines esenciales que una entidad pretende alcanzar para lograr la Misión que se ha propuesto en el marco de su estrategia.

Los objetivos estratégicos son, por definición de objetivos de medio plazo que contribuirán al logro de la Misión de la Institución. Por lo tanto, estos objetivos deben responder a qué deseamos cambiar de la realidad interna y externa en la cual actuamos, y deben ser expresados en términos cualitativos y ser susceptibles de medición a través de indicadores de resultados objetivamente verificables.

Los objetivos estratégicos del Plan Estratégico Institucional 2024-2026 de la Municipalidad Distrital de Urarinas son:

OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES

CODIGO	DENOMINACION DEL OEI	NOMBRE DEL INDICADOR
OEI.01	Protección de la población y sus medios de vida frente a peligros de origen natural y antrópicos.	Porcentaje de viviendas con vulnerabilidad física ante inundaciones
OEI.02	Promover la competitividad económica en el distrito.	Número de empresas y establecimientos comerciales formalizados en el distrito
OEI.03	Mejorar las condiciones de habitabilidad en el distrito.	Proporción de la población que vive en hogares con acceso a servicios básicos.
OEI.04	Promover el desarrollo urbano y rural territorial urbano y sostenible en el distrito.	Proporción de la población urbana que vive en barrios marginales, asentamientos improvisados o viviendas inadecuadas.
OEI.05	Promover la gestión ambiental en el distrito.	Porcentaje de los residuos sólidos no reutilizables son dispuestos adecuadamente en infraestructura de residuos sólidos.
OEI.06	Reducir los índices de inseguridad ciudadana en el distrito.	Número que denuncia el evento que atentó contra seguridad.



OEI.07	Promover el desarrollo humano y hábitos saludables en el distrito.	Porcentaje de la población que se beneficia con programas sociales
OEI.08	Incrementar la oferta turística con enfoque cultural en el distrito.	Número de establecimientos formales de servicios turísticos y/o relacionados a la cultura.
OEI.09	Fortalecer la gestión Institucional.	Porcentaje de cumplimiento anual del Plan Estratégico Institucional.
OEI.10	Contribuir en el acceso al mercado de los productores agrario del distrito.	Número de productores organizados que acceden al mercado local.



III. Misión:

La construcción de la Misión Institucional de la Municipalidad Distrital de Urarinas se desarrolló a través de un trabajo reflexivo y en conjunto, que permitió evaluar el quehacer de la Institución, analizar qué busca alcanzar, e identificar las necesidades de sus actuales colaboradores y la población a la cual está orientada su labor.

La Misión Institucional de la Municipalidad Distrital de Urarinas, se define de la siguiente manera:

"BRINDAR SERVICIOS PÚBLICOS DE CALIDAD, PROMOViendo EL DESARROLLO INTEGRAL Y SOSTENIBLE DE LOS CIUDADANOS DEL DISTRITO DE URARINAS, A TRÁVES DE UNA GESTIÓN TRANSPARANTE Y PARTICIPATIVA, ENFOCADA EN LA PROMOCIÓN DE LA CULTURA, EL TURISMO Y EL APROVECHAMIENTO RESPONSABLE DE SUS RECURSOS NATURALES"

IV. Estructura orgánica:

01 órganos de la Alta Dirección

- 01.1 Concejo Municipal
- 01.2 Alcaldía
- 01.3 Gerencia Municipal

02 órganos Consultivos

- 02.1 Consejo de Coordinación Local Distrital



02.2 Junta de delegados Vecinales Comunes

03 órgano de Control Institucional

03.1 Órgano de Control Institucional

04 órgano de Defensa Jurídica

04.1 Procuraduría Pública

05 administración interna: Órganos de Asesoramiento

05.1 Oficina General de Asesoría Jurídica

05.2 Oficina General de Planeamiento y Presupuesto

06 administración interna: Órgano de Apoyo

06.1 Oficina General de Administración

07 órganos de Línea

07.1 Gerencia de Desarrollo Territorial y Económico

07.2 Gerencia de Servicios Municipales y Gestión Ambiental

07.3 Gerencia de Desarrollo Social

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
9	0	26	35





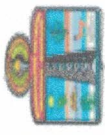
VI. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA QUE ENTEEN ASOCIARAS A CAPACITACION	2. PROPOSITO DE NOMBRARE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACION	4. NIVEL DE EVALUACION PROPUESTO	Objetivo de Aprendizaje ¿Cuales conocimientos o habilidades se espera que su equipo adquiriera durante la capacitación?	5. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACION	6. PROPOSITO DE TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	7. PRIORIDAD DE LA CAPACITACION	8. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	9. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	Desaprovechamiento de los lineamientos de la contratación pública para su implementación en la municipalidad.	El ABC de las compras públicas	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO FUNDAMENTO)	Conocer el proceso de contratación pública, actores y procedimientos, de acuerdo a la norma vigente. Identificar los conceptos básicos y la secuencia de la fase de programación y formulación presupuestaria de acuerdo a los lineamientos vigentes del Ente Factor.	3	CURSO	C2	7	VIRTUAL	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	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	Implementar las herramientas que permitan una eficiente priorización y gestión multianual de presupuesto institucional.	5	CAPACITACION INTERINSTITUCIONAL	C2	9	VIRTUAL	0	0	0
3	Bajo involucramiento y/o rotación continua de los operadores de presupuesto, respecto al proceso presupuestario.	Proceso presupuestario	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	Gestionar la ejecución presupuestal y la aprobación de modificaciones presupuestales de manera eficiente.	5	CAPACITACION INTERINSTITUCIONAL	C2	6	VIRTUAL	0	0	0
4	Fracaso 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	REACCION	Implementar herramientas de seguimiento para una oportuna ejecución presupuestal de las inversiones	3	CAPACITACION INTERINSTITUCIONAL	C2	3	VIRTUAL	0	0	0



PERU

GOBIERNOS LOCALES



MUNICIPALIDAD DISTRITAL URURINAS - MAYPUCO

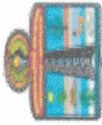
DISTRITO URURINAS - PROVINCIA LORETO NAUTA - DEPARTAMENTO LORETO

1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS QUE SE TIENEN PLANIFICADAS A CORTO PLAZO	2. PROPUESTA DE CAMBIO DE RUMBO DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN DEL PROBLEMA	5. OBJETIVO DE APRENDIZAJE (¿qué conocimientos, habilidades, actitudes o valores se adquieren durante la capacitación?)	6. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DE RANEO DE PERTINENCIA	10. DE TEMÁTICAS	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. COSTO DIRECTO	14. COSTO INDIRECTO	15. COSTO TOTAL
Limitado conocimiento de los procedimientos de atención frente a la vulneración de derechos de los niños, niñas, adolescentes y niñas, adolescentes	Formación de defensoras y defensores del servicio de defensa de la niña, niño y adolescente	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Desarrollar capacidades en los integrantes de la defensa de la niña, niño y adolescente para la protección, promoción y vigilancia de los derechos de los niños, niñas y adolescentes	5	CURSO	BI	5	POLÍTICAS VICTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
Desconocimiento de las normas éticas que regulan la compra pública	Ética en las contrataciones del Estado	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO)	Conocer las principales normas éticas que regulan la contratación pública para una administración efectiva de los recursos en el Estado.	0	CURSO	BI	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
Desconocimiento de las funcionalidades del SEACE	Gestión del Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado - SEACE	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO)	Conocer los principales hitos del registro de las contrataciones en el Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado, de acuerdo a la normativa vigente	6	CURSO	BI	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0



PERU

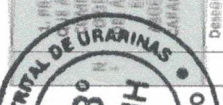
GOBIERNOS LOCALES



MUNICIPALIDAD DISTRICTAL URURINAS - MAYPUCO

DISTRITO URURINAS - PROVINCIA LORETO NAUTA - DEPARTAMENTO LORETO

1. PROBLEMA QUE AFECTA EL BIENESTAR DE LA COMUNIDAD	2. PRIORIDAD DE BIENESTAR DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA	Objetivo de Aprendizaje (¿Qué competencias y/o habilidades se espera que el equipo adquiera durante la capacitación?)	Objetivo de Desarrollo (¿Qué se espera que el equipo haga o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?)	6. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE BARRIO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MISALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO (€)	COSTO INDIRECTO (€)	TOTAL (€)
Desconocimiento del marco normativo y competencias vinculadas con la gestión integral de residuos sólidos municipales, Edición 2024	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONCIENTIZACIÓN)	Comprender aspectos generales sobre la gestión integral de residuos sólidos municipales para su aplicación en la localidad. 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	Aplicar una efectiva gestión integral de residuos sólidos municipales en cumplimiento del marco normativo nacional vigente	1	CURSO	E3	4	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0	0
Desconocimiento de acciones a realizar ante riesgo de desastres	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONCIENTIZACIÓN)	Identificar y explicar los componentes y procesos de 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 describir e identificar los componentes y procesos que establece la Política Nacional de Gestión del Riesgo	1	CURSO	E3	4	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	0	0
Falta de interacción del enfoque intercultural en la prestación de los servicios de los tres niveles de gobierno. Alta sensación de discriminación en establecimientos públicos.	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONCIENTIZACIÓN Y HABILIDADES)	Conocer relaciones con el enfoque intercultural para la gestión y prestación de servicios públicos.	Operar aplicando los principios del diálogo intercultural para la atención de la diversidad cultural desde los servicios públicos, especialmente de los pueblos indígenas u originarios y el pueblo afroperuano.	10	CURSO	E3	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0	0





PERU

GOBIERNOS LOCALES



MUNICIPALIDAD DISTRICTAL URARINAS - MAYPUCO

DISTRITO URARINAS - PROVINCIA LORETO NAUTA - DEPARTAMENTO LORETO

1. PROBLEMA QUE AFECTA EL DESEMPEÑO DE LAS ACTIVIDADES DE LA ENTIDAD	2. PROPUESTA DE MEDIDA DE CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO	Objetivo de Aprendizaje	Objetivo de Base	6. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPOSTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EF. TEMÁTICA	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	EDST O TOTAL
Limitado conocimiento en materia del proceso de capacitación del sistema administrativo de la Entidad	Elaboración, ejecución y evaluación del Plan de las Personas 2024	ALTO	REACCIÓN	Conocer la metodología y herramientas para la elaboración y/o ejecución y/o evaluación del Plan de las Personas 2024 de la entidad de acuerdo a los lineamientos establecidos por SERVIR.	Planificar, ejecutar y evaluar el Plan de las Personas 2024 de la entidad según el marco normativo y metodología vigente brindados por SERVIR	5	CONFERENCIA	€3	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
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 talento; Rendimiento y Capacitación	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (COMPORTAMIENTO)	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.	4	CURSO	€3	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
Bajo nivel de implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST en las entidades públicas.	Implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST en las entidades públicas.	ALTO	REACCIÓN	Comprender la importancia de la implementación y mejora continua de la gestión de SST en las entidades públicas.	Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST en las entidades públicas.	5	CONFERENCIA	€3	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
Limitado conocimiento sobre la aplicación de los 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 los hechos establecidos por SERVIR.	5	CONFERENCIA	€3	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0



PERU

GOBIERNOS LOCALES



MUNICIPALIDAD DISTRICTAL URARINAS - MAYPUCO

DISTRITO URARINAS - PROVINCIA LORETO NAUTA - DEPARTAMENTO LORETO



PROBLEMA IDENTIFICADO EN EL INSTRUMENTO DE PLANIFICACION DE LAS ACTIVIDADES QUE SE ENVIAN A EJECUCION	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCION DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACION	4. NIVEL DE EVALUACION DEL PROYECTO	Objetivo de Aprendizaje	Objetivo de Desarrollo	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACION	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACION	12. VALOR DE BARRID DE PERTINENCIA	13. EJE TEMATICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	POST O TOTAL
Limitado conocimiento de los procedimientos de gestión en la gestión de recursos humanos, así como las reglas para su formulación, aprobación y administración.	Documentos de gestión en el marco del SAGRH	ALTO	REACCION	Reconocer los documentos de gestión en el marco de la gestión de recursos humanos, así como las reglas para su formulación, aprobación y administración.	¿Que espera para su equipo sobre el desarrollo de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	2	CONFERENCIA	CR	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
Deficiencia en el conocimiento de las normas para la gestión de recursos humanos, así como las reglas para su formulación, aprobación y administración.	Normas para la gestión de recursos humanos, así como las reglas para su formulación, aprobación y administración.	ALTO	REACCION	Comprender los principales conceptos sobre la Directiva "Normas para la gestión de recursos humanos, así como las reglas para su formulación, aprobación y administración en las entidades".	Aplicar las disposiciones de la Directiva Normas para la gestión de recursos humanos, así como las reglas para su formulación, aprobación y administración en la entidad.	7	CONFERENCIA	CR	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
Limitado conocimiento en materia de regímenes laborales, así como conceptos de ingresos, entre otros, lo que impide en el desarrollo 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, regímenes laborales y montos aprobados por Ley. Estado de beneficios sociales.	ALTO	REACCION	Comprender los principales conceptos de la Gestión Fiscal de Recursos Humanos para su aplicación en las 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.	4	TALLER	CR	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0	0



PERU

GOBIERNOS LOCALES



MUNICIPALIDAD DISTRICTAL URARINAS - MAYPUCO

DISTRITO URARINAS - PROVINCIA LORETO NAUTA - DEPARTAMENTO LORETO



1. TÍTULO DEL PROGRAMA DE INICIATIVA PRESUPUESTAL	2. PRESENTA EL DISEÑO DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PREVIJISTO	Objetivo de Aprendizaje Equo	Objetivo de la iniciativa que se espera que su ejecución contribuya a mejorar la calidad de vida de la población	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN	7. PREVIJISTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE BANDO DE BANCOS DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	EDST O TOTAL
Palta de conocimiento en gestión en materia de seguridad ciudadana, alta incidencia de delitos de seguridad ciudadana y bajo nivel de participación ciudadana	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.	1	CONFERENCIA	ES	3	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
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 etapas 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	ES	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
Limitado conocimiento en identificación y registro de las inversiones de optimización, identificación y registro de las inversiones marginales, de rehabilitación y de reposición	Inversión pública. Lineamientos para la identificación, registro de las inversiones marginales, de rehabilitación y de reposición	ALTO	REACCIÓN	Conocer los lineamientos para la identificación y registro de las inversiones de optimización marginal, de rehabilitación y de reposición	Realizar la identificación de inversiones de optimización marginal, de rehabilitación y de reposición de manera adecuada y oportuna.	3	CONFERENCIA	ES	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0



PERU

GOBIERNOS LOCALES



MUNICIPALIDAD DISTRICTAL URURINAS - MAYPUCO

DISTRITO URURINAS - PROVINCIA LORETO NAUTA - DEPARTAMENTO LORETO

PROBLEMA QUE AFECTA EL DESEMPEÑO DE LAS ACTIVIDADES Y METAS QUE ESTÉN ASIGNADAS A LA CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE MEDIDAS DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. NIVEL DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	Objetivo de Aprendizaje (¿qué competencias y/o habilidades se busca que el equipo adquiera durante la capacitación?)	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN	7. PROPOSTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RENDIMIENTO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	CORTE DIRECTO	EFFECTO INDIRECTO	EDST O TOTAL
Limitado conocimiento del procedimiento de gestión de recursos humanos, en especial en el área de selección de personal.	Estructura y funcionamiento del Estado Perulero	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO)	Objetivo de aprendizaje: el equipo logre diseñar estrategias de capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado.	3	CURSO	C3	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
Limitado conocimiento de requisitos mínimos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación.	Identidad en el acceso y ejercicio de la función pública	ALTO	REACCIÓN	Objetivo de aprendizaje: el equipo logre aplicar las disposiciones en la Ley N. 31139 y su reglamento de manera adecuada.	1	CONFERENCIA	C3	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
Limitado conocimiento en materia de integridad pública	Integridad en la gestión pública	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO) Y HABILIDADES	Objetivo de aprendizaje: el equipo logre identificar y reducir la vulnerabilidad de prácticas antiéticas o corruptas, fortaleciendo la confianza ciudadana en las entidades del Estado	1	CURSO	E3	1	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0	0	0



PERU

GOBIERNOS LOCALES



MUNICIPALIDAD DISTRICTAL URARINAS - MAYPUCO

DISTRITO URARINAS - PROVINCIA LORETO NAUTA - DEPARTAMENTO LORETO

1. PROBLEMA O DEBILIDAD DEL AREA QUE ENFRENTAN LOS ASISTIDOS A CAPACITACIÓN	2. PRIORIDAD DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN DE LA PRIORIDAD	Objetivo de Aprendizaje (¿Qué conocimientos y/o habilidades desea que su equipo adquiera durante la capacitación?)	Objetivo de Desarrollo (¿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. PRIORIDAD DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE MONEDA DE PERIENCIA A	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
Desarrollo de competencias en el uso de las nuevas tecnologías, herramientas y programas de gestión de recursos humanos y financieros, para mejorar la productividad y el servicio al cliente.	Transformación digital en el Perú	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (BLOQUE CONOCIMIENTO)	Reconocer los conceptos y mecanismos clave de la transformación digital en el Perú, con la finalidad de fortalecer el rol de las autoridades y los servidores públicos e impulsar el liderazgo 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 ellos.	1	CURSO	I	1	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 Urarinas.



PERU

GOBIERNOS LOCALES

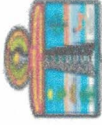


MUNICIPALIDAD DISTRITAL URURINAS - MAYPUCO

DISTRITO URURINAS - PROVINCIA LORETO NAUTA - DEPARTAMENTO LORETO

VIII. Matriz PDP

1. ORGANISMO UNIDAD ORGANIGRAMA	2. PUEBLO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. EF. 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
DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	EL ABC de las compras públicas	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
				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
				SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Proceso presupuestario: Incorporación, certificación, compromisos, modificaciones y previsiones presupuestales.	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0
DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Seguimiento a la ejecución presupuestal de las inversiones.	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
				POLÍTICAS SECTORIALES	Formación de defensoras y defensores del servicio de defensoría de la niñez, niñas y adolescentes	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0
				SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Ética en las contrataciones del Estado	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0



DISTRITO URUBAMBA - PROVINCIA LORETO NAUTA - DEPARTAMENTO LORETO



1. ORGANISMO UNIDAD ORGANICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. EJE TEMÁTICO DE LA ACCIÓN DE CAPACITACION	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACION	7. TIPO DE CAPACITACION	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACION	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACION	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
												Costos Directos	Costos Indirectos
7	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	6	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 DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión integral de residuos sólidos municipales, Edición 2024	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	0	0
9	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	3	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de riesgos de desastres	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	0	0
10	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	10	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	EIARC de la interculturalidad	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0
11	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	1	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
12	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Modernización de la gestión pública	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	0	0



PERU

GOBIERNOS LOCALES



MUNICIPALIDAD DISTRITAL URARINAS - MAYPUCO

DISTRITO URARINAS - PROVINCIA LORETO NAUTA - DEPARTAMENTO LORETO



1. ORGANISMO O UNIDAD ORGANICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. EJE TEMATICO DE LA ACCION DE CAPACITACION	6. NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	7. TIPO DE CAPACITACION	8. TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACION	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
												Costos Directos	Costos Indirectos
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	1	POLITICAS SECTORIALES	Fortalecimiento de capacidades para la implementación y funcionamiento de los CIAM	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCION	SEMIPRESENCIAL	2	0	0
16 DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	0	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCION	VIRTUAL	2	0	0
17 DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Herramientas para la gestión del talento, gestión del Rendimiento y Gestión de la Capacitación	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
17 DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	0	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	REACCION	VIRTUAL	3	0	0
17 DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	0	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Procedimiento Administrativo Disciplinario	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCION	VIRTUAL	3	0	0
18 DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Documentos de gestión en el marco del SAGRH	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCION	VIRTUAL	2	0	0



PERU

GOBIERNOS LOCALES



MUNICIPALIDAD DISTRITAL URUARINAS - MAYPUCO

DISTRITO URUARINAS - PROVINCIA LORETO NAUTA - DEPARTAMENTO LORETO



1. ORGANISMO UNIDAD ORGANICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. EJE TEMATICO DE LA ACCION DE CAPACITACION	6. NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	7. TIPO DE CAPACITACION	8. TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACION	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
												Costos Directos	Costos Indirectos
20	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Normas para la gestión del proceso de administración de legajos	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCION	VIRTUAL	3	0	0
21	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Conceptos de la gestión fiscal de RRHH: Tipos de registro, regimenes laborales, tipos de conceptos de ingresos comunes por regimen laboral y montos aprobados por Ley, cálculo de beneficios sociales	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCION	VIRTUAL	4	0	0
22	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	3	POLITICAS SECTORIALES	Formulación, implementación y ejecución de planes de acción de Seguridad Ciudadana	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCION	VIRTUAL	2	0	0
23	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Guía general para identificación, formulación y evaluación social de proyectos de inversión pública, a nivel de perfil	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCION	VIRTUAL	3	0	0
24	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Inversión pública: Lineamientos para la identificación y registro de las IQAIR	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCION	VIRTUAL	3	0	0
24	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Estructura y funcionamiento del Estado Peruano	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONDICIONADOS)	VIRTUAL	3	0	0



PERU

GOBIERNOS LOCALES



MUNICIPALIDAD DISTRITAL URARINAS - MAYPUCO

DISTRITO URARINAS - PROVINCIA LORETO NAUTA - DEPARTAMENTO LORETO

10. NOMBRE DE LA UNIDAD ORGANICA	9. PUESTO	8. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. EF. TEMATICA DE LA ACCION DE CAPACITACION	6. NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	7. TIPO DE CAPACITACION	8. TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACION	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
												Costos Directos	Costos Indirectos
26	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Identidad en el acceso y ejercicio de la función pública	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCION	VIRTUAL	2	0	0
26	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	2	MATERIAS TRANSVERSABLES	Integridad en la gestión pública	Formación Laboral	CURSO	E	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0	0
27	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	2	MATERIAS TRANSVERSABLES	Transformación digital en el Perú	Formación Laboral	CURSO	E	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	0	0
											TOTAL	0	0