



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE

Jequetepeque

PROVINCIA DE PACASMAYO - REGIÓN LA LIBERTAD
RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 018-2025-MDJ/GM

Jequetepeque, 11 de marzo del 2025

El informe N°045-MDJ/ORH, de la Oficina de Recursos Humanos.

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 sus 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, 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;



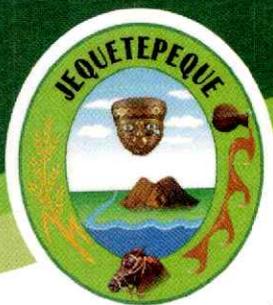
E-mail: mjqtpp@hotmail.com
www.munijequetepeque.gob.pe



Calle San José 340
Plaza de Armas - Jequetepeque



T. 044 571002



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE

Jequetepeque

PROVINCIA DE PACASMAYO - REGIÓN LA LIBERTAD

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° 008-2025-MDJ/GM de fecha 05 de febrero de 2025, se designa a los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de la Municipalidad Distrital de Jequetepeque, por un periodo de dos (02) años; 2025 -2026.

Que, a través del Acta de Validación del PDP de 27 de febrero de 2025 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 a través del Informe N°045-2025-MDJ/ORH de fecha 06 de marzo de 2025, concluye que i) se tiene la responsabilidad de aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 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 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 la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 029-2024-SERVIR-PE, se aprueban las materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del Servicio Civil, correspondientes al ciclo 2024-2026. Esta disposición identifica seis materias de capacitación prioritarias que buscan fortalecer los conocimientos y capacidades de todos los servidores civiles del país. Las materias aprobadas son las siguientes: modernización de la gestión pública, gestión de recursos humanos, planeamiento estratégico, presupuesto público, gobierno y transformación digital, e integridad;

Que, mediante Informe N°045-2025-MDJ/ORH, de fecha 06 de marzo 2025, la Oficina de Recursos Humanos concluye que resulta conforme a la normativa vigente, la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la Municipalidad Distrital de Jequetepeque.

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



E-mail: mjqtpp@hotmail.com
www.munijequetepeque.gob.pe



Calle San José 340
Plaza de Armas - Jequetepeque



T. 044 571002



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE

Jequetepeque

PROVINCIA DE PACASMAYO - REGIÓN LA LIBERTAD

la Autoridad Nacional del Servicio Civil; y la Directiva "Norma para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016- SERVIR-PE;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2025, de la Municipalidad Distrital de Jequetepeque; elaborado por la Oficina 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 Oficina de Recursos Humanos la ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025 aprobado en el artículo primero de la presente resolución.

Artículo Tercero.- Disponer que la Oficina de Recursos Humanos, presente a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR a través del correo pdp@servir.gob.pe, el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 aprobado, dentro del plazo de ley.

Artículo Cuarto.- Encargar a la oficina de secretaría general La publicación de la presente Resolución y Anexo, en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de Jequetepeque.

Regístrese, comuníquese, publíquese y cúmplase.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JEQUETEPEQUE
Ing Humberto Abel De la Cruz Horiani
GERENTE MUNICIPAL



E-mail: mjqtpq@hotmail.com
www.munijectepeque.gob.pe



Calle San José 340
Plaza de Armas - Jequetepeque



T. 044 571002

INFORME N°045-2025-MDJ/ORH

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JEQUETEPEQUE
GERENCIA
RECIBIDO
N° Folios: 28 N° Reg. 545
Fecha: 06-03-25 Hora: 4:00
Firma: 

PARA : ING. HUMBERTO ABEL DE LA CRUZ FLOCRIAN
Gerente Municipal

DE : Maria Patricia ocas Gutierrez
Jefe de Unidad de Recursos Humanos

ASUNTO : Presentación y solicitud de aprobación de Plan de Desarrollo de las
Personas 2025 de la Municipalidad Distrital de Jequetepeque

REFERENCIA : Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en
entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia
Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE

Me dirijo a usted para presentar a vuestro despacho y solicitar la aprobación del proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2025, elaborado por la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, y validado por el Comité de Planificación de la Capacitación (CPC) de la entidad, de acuerdo al acta adjunta.

1. Base normativa

- 1.1. Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- 1.2. Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- 1.3. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y modificatorias.
- 1.4. Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 018-1985-PCM.
- 1.5. Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR.
- 1.6. Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.
- 1.7. Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE.
- 1.8. Ordenanza N°009-2024-MDJ de fecha 18 de junio de 2024 y modificatorias, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Jequetepeque
- 1.9. Resolución de gerencia municipal N°008-2025 del 05 de febrero de 2025, mediante la cual se conforma el Comité de Planificación de la Capacitación (CPC) de la Municipalidad Distrital de Jequetepeque.

2. Antecedentes

- 2.1. De acuerdo al artículo VIII del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los gobiernos locales **"están sujetos a las leyes y disposiciones que, de manera general y de conformidad con la Constitución**



Proveído de Gerencia Municipal
S. Gerencia
Atención
Fecha: 06-03-25 Firma: 

Política del Perú, regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público; así como a las **normas técnicas referidas** a los servicios y bienes públicos, y a **los sistemas administrativos del Estado** que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio." (énfasis agregado).

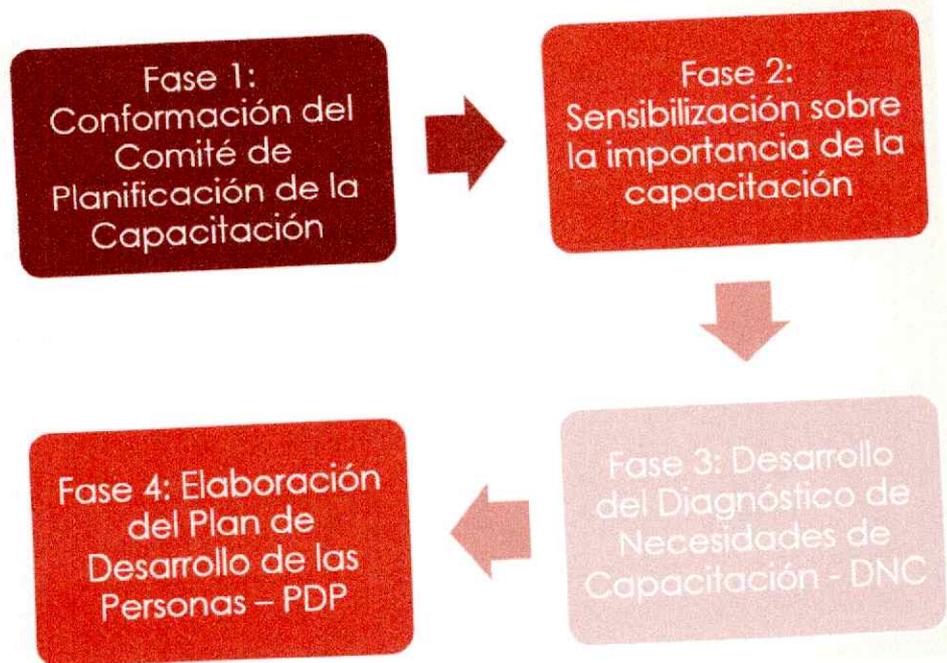
- 2.2. La Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, en su artículo 11 señala que la capacitación "está orientada al desarrollo de conocimientos, actitudes, prácticas, habilidades y valores del empleado, para garantizar el desarrollo de la función pública y los servicios públicos, mejorar su desempeño laboral, propiciar su realización personal, técnica o profesional y brindar mejor servicio al usuario."
- 2.3. De acuerdo al Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, RGLSC) en su artículo 9, concordado con el artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), se indica que la finalidad del proceso de capacitación es "cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública."
- 2.4. Por su parte, la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE (en adelante, la Directiva) desarrolla procedimientos, reglas, e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación en el sector público. Al respecto, de acuerdo a su artículo 4, todas las entidades públicas están sujetas a su cumplimiento, así como los/as servidores/as civiles vinculados bajo los regímenes de la LSC, Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 1057 y, de manera supletoria, a las carreras especiales de acuerdo con la LSC.
- 2.5. Mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 029-2024-SERVIR-PE, se aprobaron las materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del Servicio Civil, correspondientes al ciclo 2024-2026. Esta disposición identifica seis materias de capacitación prioritarias que buscan fortalecer los conocimientos y capacidades de todos los servidores civiles del país a través del desarrollo de oferta formativa basada en un nuevo modelo de aprendizaje. Las materias aprobadas son las siguientes: modernización de la gestión pública, gestión de recursos humanos, planeamiento estratégico, presupuesto público, gobierno y transformación digital, e integridad.

3. Análisis

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

Imagen 1. Fases de la etapa de Planificación del PDP





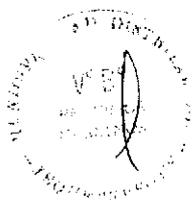
- 3.2. En cuanto a la Fase 1, Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, de acuerdo a la metodología, se realizaron las acciones necesarias para la conformación del CPC que fue aprobada mediante Resolución de Gerencial Municipal N.º008-2025-MDJ de fecha 05 de febrero del 2025.
- 3.3. Respecto a la elección de el/la representante de los/as servidores/as para integrar el CPC. Al proceso de elección no se presentó ningún candidato/a, conformándose el CPC solo con los miembros a plazo indeterminado, de acuerdo a la Directiva: el jefe de la Oficina de Recursos Humanos, el jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y el Gerente de Desarrollo económico I Y Local de la Alta Dirección.
- 3.4. Respecto al desarrollo de la Fase 2: Sensibilización sobre la importancia de la capacitación, se realizaron las acciones correspondientes para poner en conocimiento de la Alta Dirección, el CPC, y a los/as Directivos/as la importancia de iniciar la implementación de proceso de capacitación en la entidad, no solo por ser de cumplimiento obligatorio de las entidades públicas, si no por los beneficios que trae consigo el desarrollar las competencias y conocimientos de los/as servidores/as, cerrando brechas que les permitan un mejor desempeño y por consiguiente, el logro de los objetivos institucionales. De esta forma, a través de diversos medios tales como correos electrónicos, a los órganos y unidades orgánicas, y reuniones con Alta Dirección y CPC, se transmitió la importancia de institucionalizar el proceso y comprometer su apoyo durante el mismo, brindándoles los detalles de su rol en el proceso de capacitación.
- 3.5. Con relación a la ejecución de la Fase 3: Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC, la Oficina de Recursos Humanos tomó



en consideración las necesidades de capacitación prioritarias para gobiernos locales facilitadas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, a través de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil - GDCRSC, las cuales han sido identificadas en base a los resultados de Diagnósticos de Conocimientos de sistemas administrativos del Estado, las principales dificultades que los gobiernos locales enfrentan en su gestión, así como a la aplicación de Políticas Nacionales sectoriales y multisectoriales.

- 3.6. Se identificaron 20 acciones de capacitación, las mismas que se realizarán a costo cero y con el apoyo de la Escuela Nacional de Administración Pública - ENAP de SERVIR y otros entes rectores, a través de la coordinación de la GDCRSC – SERVIR.
- 3.7. El detalle que justifica la incorporación y selección de las 20 acciones de capacitación a costo cero dirigidas a municipalidades con más de 20 servidores civiles se encuentran a continuación.

Acción de capacitación	Materia	Sustento
Impedimentos para contratar con el Estado	Abastecimiento	La incorporación de la materia de abastecimiento se debe a la necesidad de cerrar brechas de conocimiento identificadas en el Diagnóstico implementado por el Ente Rector. Se tiene que el 28% de los servidores civiles del nivel de gobierno local tiene un nivel de conocimientos críticos sobre esta materia.
Valor por dinero y ciclo de vida de los bienes, servicios y obras		
Importancia del Servicio Civil: El ABC del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos	Gestión de Recursos Humanos	De acuerdo con el Informe de resultados del Diagnóstico de Conocimientos al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos 2023, realizado por SERVIR, cerca del 60% de evaluados se encuentran en los siguientes rangos: (i) Rango de nivel de conocimiento crítico 16% (1 184 evaluados) y (ii) Rango de nivel de conocimiento mínimo 42% (3 066 evaluados). Dichos rangos se encuentran focalizados en los evaluados del nivel de gobierno local. Por tal motivo, es indispensable fortalecer los conocimientos de los gestores de recursos humanos respecto a la importancia del servicio civil y sus procesos. Asimismo, una de las funciones con puntajes dentro del rango de conocimiento crítico (de 0% a 50%), corresponde al proceso de capacitación; por ello es necesario fortalecer las capacidades respecto a la ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las
Ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025		
Atención, prevención, investigación y denuncia del Hostigamiento Sexual Laboral		
Habilidades directivas para la gestión del talento humano		





		<p>Personas.</p> <p>Finalmente, es preciso mencionar que la materia Gestión de Recursos Humanos resulta relevante porque es una de las seis materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del servicio civil, correspondiente al ciclo 2025-2027. Y en ese marco, se ha identificado la necesidad esencial de fortalecer las habilidades directivas para la gestión del talento humano en la entidad, así como los conocimientos en cuanto a la prevención del hostigamiento sexual laboral.</p>
<p>Guía general para identificación, formulación y evaluación de proyectos de inversión pública en gobiernos locales (municipalidades provinciales)</p>	<p>Inversión Pública</p>	<p>De acuerdo con los resultados del Diagnóstico de Conocimientos implementado por SERVIR y el Ente Rector respecto al Sistema Nacional de Inversión Pública, se tiene que el 55% de los/as servidores/as civiles del nivel de gobierno local tiene un nivel de conocimientos críticos sobre esta materia, lo cual denota la importancia de continuar fortaleciendo las competencias de los servidores civiles sobre este particular.</p>
<p>Gestión para el Desarrollo e Inclusión Social</p>	<p>Desarrollo e Inclusión Social</p>	<p>Para el año 2023, según el INEI, la pobreza extrema afectó a 1 millón 922 mil personas, 249 mil personas más que en el año 2022. Esta situación denota la importancia de doblar esfuerzos en cuanto a las políticas sociales, como una barrera de contención a los altos índices de pobreza descritos.</p>
<p>Desarrollo e inclusión social</p>		<p>Al respecto, las municipalidades tienen un rol fundamental de articulación con el MIDIS, para la reducción de la pobreza en sus localidades en el marco de la Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social al 2030; por ello, es necesario que los servidores civiles del nivel de gobierno local fortalezcan sus conocimientos en cuanto a la gestión para el desarrollo e inclusión social.</p>
<p>Enfoque de integridad en el ejercicio de la función pública, en el marco de la lucha contra la corrupción</p>	<p>Integridad</p>	<p>De acuerdo con estudios realizados, existen bajos índices de confianza institucional (INEI, 2024) y alta percepción y tolerancia hacia la corrupción.</p> <p>En ese marco se aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Estado Peruano, teniendo como objetivo específico 1.4: Promover e</p>



		<p>instalar una cultura de integridad y de ética pública en los servidores civiles y en la ciudadanía.</p> <p>Asimismo, la materia Integridad es una de las 6 materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del servicio civil, correspondientes al ciclo 2024-2026. Por tal motivo es imperante su abordaje en los PDP 2025 de las municipalidades.</p>
Proceso presupuestario a nivel municipal, para el logro de las metas institucionales con enfoque de resultados	Presupuesto Público	<p>De acuerdo con el último Informe de Resultados del Diagnóstico de Conocimientos del Sistema Administrativo de Presupuesto Público, Planeamiento Estratégico y Modernización de la gestión pública realizado por SERVIR en coordinación con los Entes Rectores, se tiene que el 30% de los/as servidores/as civiles del nivel de gobierno local tiene un nivel de conocimientos críticos sobre la materia Presupuesto Público.</p> <p>Asimismo, esta materia es una de las 6 identificadas por SERVIR como prioritarias para el desarrollo del servicio civil, siendo así necesario fortalecer las competencias de los servidores sobre el particular.</p>
Formulación, Seguimiento y Evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado	Planeamiento Estratégico	<p>De acuerdo con el último Informe de Resultados del Diagnóstico de Conocimientos del Sistema Administrativo de Presupuesto Público, Planeamiento Estratégico y Modernización de la gestión pública realizado por SERVIR en coordinación con los Entes Rectores, se tiene que el 55% de los/as servidores/as civiles del nivel de gobierno local tiene un nivel de conocimientos críticos sobre la materia Planeamiento Estratégico.</p> <p>Así pues, se tiene que en el nivel de gobierno local, persiste una brecha del 93.7% respecto a la elaboración de un Plan de Desarrollo Local Concertado; es decir, que solo 119 de 1891 gobiernos locales poseen un PDLC.</p> <p>Finalmente, la materia de Planeamiento Estratégico resulta relevante porque es una de las seis materias de capacitación aprobadas para el desarrollo del servicio civil, correspondiente al ciclo de tres años: 2024-2026, destacando la importancia que los servidores fortalezcan además sus capacidades en cuanto al seguimiento y evaluación de</p>
Seguimiento y Evaluación de Políticas y Planes		

		planes institucionales.
Política de Planificación Urbana y Territorial: aspectos conceptuales y aplicación metodológica	Vivienda, construcción y saneamiento	De acuerdo con el Registro Nacional de Municipalidades 2024, sólo el 9% de las municipalidades cuentan con un Plan de Desarrollo Urbano, siendo así la materia de Vivienda, Construcción y Saneamiento de imperiosa necesidad para el fortalecimiento de capacidades de los servidores civiles sobre el particular.
Gestión sostenible del agua		
La Gestión del Riesgo de Desastres: Aspectos básicos.	Defensa	<p>La incorporación de la materia de Defensa se fundamenta en el hecho que los gobiernos locales no cuentan con sistemas de gestión de riesgo de desastres implementados. El 21% de las municipalidades no cuentan con Unidades de Gestión del Riesgo de Desastres u Oficinas de Defensa Civil (RENAMU 2024).</p> <p>Asimismo, solo el 21% de municipalidades contó con Informes de Evaluación de Riesgos (EVAR), de los cuales solo el 74% logró ejecutar medidas de prevención y reducción del riesgo de desastres (RENAMU 2024).</p>
Herramientas de gobierno y transformación digital para la gestión de procesos a nivel municipal y el ejercicio de la ciudadanía digital	Transformación Digital	<p>Según el estudio de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) sobre Gobierno Electrónico (2024), el Perú se ubica en el puesto 58 de 193 países. Aún en proceso de crecimiento en materia de digitalización en comparación con otros países de la región. Si bien la pandemia ha permitido acelerar el uso de los servicios y plataformas digitales a nivel nacional, aún el país está en proceso de considerar al Gobierno y Transformación Digital como un proceso estratégico y de valor para la mejora y eficiencia en la prestación de servicios por parte de los servidores civiles en la Administración Pública, en algunos casos relegándolo a acciones de soporte o actividades operativas.</p> <p>Asimismo, la materia de Gobierno y Transformación Digital resulta relevante porque es una de las seis materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del servicio civil, correspondientes al ciclo 2024-2026.</p>
Elaboración e implementación del Plan de Manejo de Residuos Sólidos (municipalidades distritales)	Ambiente	En municipalidades provinciales que deben desarrollar Planes Integrales de Gestión Ambiental de Residuos Sólidos,



		solo el 12% lo realiza. Por otro lado, en municipalidades distritales solo el 53% realiza un Plan de Manejo de Residuos Sólidos.
Modernización de la gestión pública en gobiernos locales	Modernización de la Gestión Pública	<p>De acuerdo con el último Informe de Resultados del Diagnóstico de Conocimientos del Sistema Administrativo de Presupuesto Público, Planeamiento Estratégico y Modernización de la gestión pública realizado por SERVIR en coordinación con los Entes Rectores, se tiene que el 36% de los/as servidores/as civiles del nivel de gobierno local tiene un nivel de conocimientos críticos sobre la materia Modernización de la gestión pública.</p> <p>Esta situación tiene efectos en la calidad de servicios que brinda el Estado a la ciudadanía: anticuados y altamente burocráticos. Por ejemplo, según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), a un ciudadano peruano le toma 8 horas realizar un trámite. Asimismo, los niveles de satisfacción de los servicios van en descenso en gobiernos locales.</p> <p>Finalmente, la materia de Modernización de la Gestión Pública resulta relevante porque es una de las seis materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del servicio civil correspondientes al ciclo 2024-2026.</p>

- 3.8. Con relación a la Fase 4: Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, habiendo consolidado y priorizado en la Matriz DNC las necesidades de capacitación de la entidad para el presente año, realizando el análisis respecto a la disponibilidad presupuestal, se procedió al traslado de las capacitaciones priorizadas a la Matriz PDP y a la elaboración del proyecto de PDP, conteniendo un total de 20 acciones de capacitación en formación laboral. Dicho proyecto fue presentado por el Jefe de la *Oficina de Recursos Humanos* en sesión del Comité de Planificación de la Capacitación, de fecha 05/03/2025, obteniendo la validación del órgano colegiado en mención conforme consta en el Acta N° 01-MDJ-CPC-2025 de la misma fecha, adjunta al presente informe.

4. Conclusiones y recomendaciones

- 4.1. El Plan de Desarrollo de las Personas 2025 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.

- 4.1. El Plan de Desarrollo de las Personas 2025 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.
- 4.2. De acuerdo con lo establecido en el numeral 5.2.5. de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, se encarga de ejecutar e implementar las normas y lineamientos dictados por SERVIR.
- 4.3. Según lo establecido en el numeral 5.2.7 de la norma en mención, el/la titular de la entidad aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas de la entidad. Cabe precisar que, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública. En el caso de los Gobiernos Locales, la máxima autoridad administrativa es el Gerente Municipal.
- 4.4. En atención a la Directiva se han realizado las acciones correspondientes para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la Municipalidad Distrital de Jequetepeque, en cumplimiento de la normativa en mención, conformando el CPC, así como desarrollando las actividades de sensibilización, el DNC y la elaboración del documento de PDP.
- 4.5. Respecto al DNC, precisar que se ha tomado como propio el diagnóstico de necesidades de capacitación elaborado por SERVIR respecto de las brechas de conocimientos que presentan las entidades de nivel de gobierno local, relacionadas con los Sistemas Administrativos del Estado, Políticas sectoriales y multisectoriales, el quehacer de sus funciones, y las materias transversales que todo servidor/a civil debe conocer a profundidad.
- 4.6. En cuanto a ello, se presenta a vuestro Despacho el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la Municipalidad Distrital de Jequetepeque, que contiene 20 acciones de capacitación a ser ejecutadas durante el presente año, todas de costo cero a realizarse con el apoyo de la Escuela Nacional de Administración Pública - ENAP de SERVIR y otros entes rectores, a través de la coordinación de la GDCRSC – SERVIR.
- 4.7. Cabe mencionar que el numeral 6.4.1.4, inciso b), de la Directiva establece que la aprobación y presentación del PDP ante SERVIR se realiza **como máximo el 31 de marzo de cada año.**
- 4.8. Por lo expuesto, se recomienda a vuestro Despacho, la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la Municipalidad Distrital de Jequetepeque, para lo cual se adjunta en la presente el proyecto de Resolución de Gerencia Municipal correspondiente.

Jequetepeque, 06 de marzo de 2025



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JEQUETEPEQUE

María Patricia Ocas Gutiérrez

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JEQUETEPEQUE

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 Jequetepeque 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 2025 de la entidad Municipalidad Distrital de Jequetepeque 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 2025 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 2025 se constituye como un instrumento que permite a la Municipalidad Distrital de Jequetepeque 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:

1. *OEI.01 Reducir los niveles de inseguridad ciudadana*
2. *OEI.02 Mejorar la interconexión vial en el distrito*
3. *OEI.03 Promover el desarrollo urbano territorial ordenado y sostenible en el distrito*
4. *OEI.04 Contribuir con la cobertura de instalación de servicios básicos en el distrito*
5. *OEI.05 Mejorar la gestión ambiental*
6. *OEI.06 Promover el desarrollo humano y hábitos saludables*
7. *OEI.07 Promover la competitividad económica en el distrito*
8. *OEI.08 Reducir la vulnerabilidad de la población ante riesgos de desastres de origen natural en el distrito*
9. *OEI.09 Fortalecer la gestión institucional de la Municipalidad.*

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:

1) ÓRGANO DE GOBIERNO

- 1.1. Concejo Municipal

2) ÓRGANOS DE ALTA DIRECCION

- 2.1. Alcaldía
- 2.2. Gerencia Municipal

3) ÓRGANOS CONSULTIVOS

- 3.1. Comisiones de Regidores
- 3.2. Consejo de Coordinación Local Distrital
- 3.3. Junta de delegados Vecinales Comunes
- 3.4. Grupo de Trabajo en GRD y Plataforma de Defensa Civil
- 3.5. Comité Distrital de Seguridad Ciudadana
- 3.6. Comité de Administración del Programa Vaso de Leche
- 3.7. Comité Distrital de Salud



4) **ÓRGANOS DE CONTROL INSTITUCIONAL Y DEFENSA JUDICIAL**

- 4.1. Órgano de Control Institucional
- 4.2. Procuraduría Pública Municipal

5) **ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO**

- 5.1. Oficina General de Asesoría Jurídica
- 5.2. Oficina General de Desarrollo Institucional y Presupuesto
- 5.2.1 Oficina de Programación Multianual de inversiones

6) **ÓRGANOS DE APOYO**

- 6.1. Secretaría General
- 6.2. Oficina de Ejecución Coactiva
- 6.3. Oficina General de Administración, Finanzas y Tributación Municipal
- 6.3.1 Oficina de Logística, Control Patrimonial y Servicios Generales
- 6.3.2 Oficina de Contabilidad
- 6.3.3 Oficina de Tesorería
- 6.3.4 Oficina de Gestión del Talento Humano
- 6.3.5 Oficina de Administración Tributaria



7) **ÓRGANOS DE LÍNEA**

- 7.1. Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura
- 7.1.1 Subgerencia de Ordenamiento Territorial
- 7.1.2 Subgerencia de Gestión de Riesgos de Desastre
- 7.1.3 Subgerencia de Formalización de Posesiones Informales
- 7.2. Gerencia de Desarrollo Económico, Promoción Turística y Gestión Social
- 7.2.1 Subgerencia de Participación Vecinal y Servicios Comunitarios
- 7.2.2 Subgerencia de Programas Alimentarios
- 7.3. Gerencia de Seguridad Ciudadana y Gestión Ambiental
- 7.3.1 Área Técnica Municipal - ATM

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	LEY 30057 (REGIMEN DEL SERVICIO CIVIL- REGIMENSERVIR)	Total de servidores
1	13	9	2	25



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

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	Gestión ineficiente del ciclo de contrataciones, que afecta la calidad, el costo y el tiempo de los proyectos.	Valor por dinero y ciclo de vida de los bienes, servicios y obras	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer los principales aspectos del ciclo de contrataciones para la gestión eficiente de recursos en proyectos.	Elaborar requerimientos para la contratación de bienes y servicios de manera eficiente y competitiva, de acuerdo a los lineamientos normativos vigentes.	2	CURSO	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0	0
2	Escaso conocimiento en la identificación, formulación y evaluación de proyectos de inversión pública en gobiernos locales, que provoca una inadecuada asignación de recursos y paralización de proyectos, afectando el desarrollo local y el bienestar de la población.	Guía general para identificación, formulación y evaluación de proyectos de inversión pública en gobiernos locales (municipalidades provinciales)	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer los aspectos básicos para la identificación, formulación y evaluación de proyectos de inversión pública en gobiernos locales de ámbito provincial, teniendo en cuenta los lineamientos normativos vigentes.	Gestionar proyectos de inversión pública en gobiernos locales, durante las etapas de identificación, formulación y evaluación social, teniendo en cuenta los lineamientos normativos vigentes.	2	TALLER	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	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
3	Inadecuada gestión de los Programas Nacionales dirigidos a las poblaciones en situación de riesgo y vulnerabilidad.	Gestión para el Desarrollo e Inclusión Social	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer la organización, funciones y las prioridades del MIDIS en el marco de la Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social y el logro de resultados para la superación de la pobreza, promoción de la inclusión y equidad social; así como identificar los Programas Nacionales dirigidos a las poblaciones en situación de riesgo y vulnerabilidad.	Gestionar apropiadamente los Programas Nacionales dirigidos a las poblaciones en situación de riesgo y vulnerabilidad en función a las prioridades del MIDIS en el marco de la Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social	1	CURSO	C2	5	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
4	Limitada gestión prospectiva y correctiva del riesgo de desastres, que lleva a una preparación insuficiente ante emergencias, una respuesta tardía ante situaciones de riesgo y un	La Gestión del Riesgo de Desastres: Aspectos básicos.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer las definiciones, principios y terminología aplicable a la Gestión del Riesgo de Desastres, así como describir e identificar los componentes y	Gestionar adecuadamente los procesos básicos de gestión del riesgo de desastres para minimizar su ocurrencia.	2	CURSO	C2	5	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
	incremento de los impactos de los desastres, afectando la seguridad, la infraestructura y la calidad de vida de la población.				procesos que establece la Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres.											
6	Limitaciones en la formulación y ejecución del Plan de Manejo de Residuos Sólidos a nivel municipal, lo que conduce a una gestión ineficaz de los residuos, generando acumulación, contaminación ambiental y problemas de salud pública.	Elaboración e implementación del Plan de Manejo de Residuos Sólidos (municipalidades distritales)	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer la formulación y ejecución de Planes en materia de residuos sólidos municipales, de acuerdo con los lineamientos vigentes.	Elaborar e implementar el Plan de Manejo de Residuos Sólidos en las municipalidades, para la entrega de mejores servicios a los ciudadanos.	1	TALLER	C2	6	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	0
7	Falta de estrategias efectivas para la gestión sostenible de los servicios de agua y saneamiento, que contribuyen al limitado acceso a agua potable y la falta de sistemas eficientes de saneamiento.	Gestión sostenible del agua	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer estrategias y acciones para la gestión sostenible del servicio del agua y saneamiento para contribuir a la mejora de la calidad y a la eficiencia en su	Implementar estrategias para la gestión adecuada de servicios de agua y saneamiento, para contribuir a la mejora de la calidad y a la eficiencia en su prestación.	1	CURSO	C2	6	POLÍTICAS SECTORIALES	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
					prestación.											
8	Limitados conocimientos de los lineamientos normativos en la gestión de contrataciones con el Estado, que resulta en incumplimientos, sanciones y ejecución ineficiente de los contratos, afectando la transparencia y el uso adecuado de los recursos públicos.	Impedimentos para contratar con el Estado	ALTO	REACCIÓN	Conocer los principales impedimentos en la gestión de contrataciones con el Estado según los lineamientos normativos vigentes.	Gestionar contrataciones con el Estado sin incurrir en los impedimentos y prohibiciones establecidas en la normativa vigente.	5	CONFERENCIA	C2	3	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
9	Inadecuada articulación entre las estrategias y los actores involucrados en la inclusión social, el cierre de brechas y la lucha contra la pobreza	Cierre de brechas sociales para una mayor inclusión social	ALTO	REACCIÓN	Conocer las estrategias en favor del trabajo articulado para la inclusión social, el cierre de brechas y la lucha contra la pobreza en el país	Gestionar de manera articulada las estrategias para la inclusión social, el cierre de brechas y la lucha contra la pobreza en el país	1	CONFERENCIA	C2	3	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
10	Implementación ineficiente de la normativa y los lineamientos vigentes en el proceso de planificación urbana y territorial, que afecta a la calidad de vida de los ciudadanos y el ordenamiento territorial.	Política de Planificación Urbana y Territorial: aspectos conceptuales y aplicación metodológica	ALTO	REACCIÓN	Conocer la normativa y los aspectos clave del proceso de planificación urbana y territorial, de acuerdo a los lineamientos vigentes.	Implementar los procesos de planificación urbana y territorial, de acuerdo a los conceptos, metodologías y lineamientos normativos vigentes.	2	CONFERENCIA	C2	3	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	0	0	0
11	Limitada implementación de las etapas de ejecución y evaluación del proceso de Capacitación, que perpetúa las brechas de conocimientos,	Ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender las fases de ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas, para el cierre de brechas de conocimientos de	Gestionar adecuadamente la fase de ejecución y evaluación del proceso de Capacitación para cerrar las brechas de conocimientos de los servidores civiles.	2	TALLER	E	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	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
	afectando a la calidad del servicio público y el logro de los objetivos institucionales.				los servidores civiles.											
1 2	Dificultades en el seguimiento y evaluación de políticas y planes dentro del marco del SINAPLAN, que limitan la efectividad de los servicios que brinda el municipio a la ciudadanía.	Seguimiento y Evaluación de Políticas y Planes	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Reconocer la importancia del proceso de Seguimiento y Evaluación de las políticas y planes, como parte del Ciclo de planeamiento estratégico para la mejora continua.	Identificar los aspectos metodológicos del proceso de Seguimiento y Evaluación de políticas nacionales y planes, en el marco del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico - SINAPLAN, para contribuir a la mejora de los servicios que el municipio brinda a la ciudadanía.	3	CURSO	E	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
1 3	Falta de habilidades directivas dentro de la entidad que fomenten una gestión eficiente del talento humano, motiven el desempeño y la cohesión del	Habilidades directivas para la gestión del talento humano	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer e interiorizar habilidades directivas con el fin de coadyuvar al desarrollo del talento, mejora del desempeño y una adecuada	Gestionar el desarrollo del talento humano dentro de la entidad para el logro de los objetivos institucionales.	2	TALLER	E	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	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
	equipo de trabajo.				gestión interna de la entidad.											
14	Reducida conciencia y aplicación del enfoque de integridad en la función pública, generando prácticas antiéticas y corruptas que afectan la calidad de los servicios públicos, la transparencia y el uso adecuado de los recursos públicos.	Enfoque de integridad en el ejercicio de la función pública, en el marco de la lucha contra la corrupción	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	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 civiles, y así reducir la ocurrencia de prácticas antiéticas o corruptas, fortaleciendo la confianza ciudadana en las entidades del Estado.	Ejercer la función pública con integridad, libre de prácticas antiéticas y corruptas.	25	CURSO	E	6	MATERIAS TRANSVERSALES	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
15	Ausencia de buenas prácticas de gobierno digital a nivel municipal, que obstaculiza la modernización de los servicios públicos y afecta la eficiencia en la gestión administrativa, frenando el proceso de transformación digital y la mejora de la gestión pública municipal.	Herramientas de gobierno y transformación digital para la gestión de procesos a nivel municipal y el ejercicio de la ciudadanía digital	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Reconocer los conceptos generales relacionados con el gobierno digital de acuerdo con la normativa vigente, con la finalidad de fomentar la aplicación de buenas prácticas a nivel municipal, en el marco del proceso de transformación digital.	Impulsar buenas prácticas a nivel municipal utilizando enfoques, conceptos y herramientas de gobierno y transformación digital.	25	CURSO	E	4	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0	0	0
16	Reducida implementación de innovaciones orientadas a la modernización de la gestión pública, lo que limita la mejora de la calidad de los bienes, servicios y regulaciones que ofrece el Estado y afecta la satisfacción de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.	Modernización de la gestión pública en gobiernos locales	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender la importancia de la modernización como medio para innovar y brindar mejores bienes, servicios y regulaciones de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente.	Impulsar la modernización en la gestión de la entidad, para promover la innovación y la mejora de la calidad de bienes, servicios y regulaciones que brinda el Estado; respondiendo así a las necesidades y expectativas de las personas.	4	CURSO	E	7	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
17	Limitaciones en la aplicación de los principios y reglas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, lo que resulta en procesos administrativos ineficaces, afectando la calidad y eficiencia del servicio público en el país.	Importancia del Servicio Civil: El ABC del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos	ALTO	REACCIÓN	Conocer los principios y reglas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos para la mejora de la gestión del servicio civil en el país.	Implementar los procesos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos de manera eficiente y conforme a los principios que regulan el servicio civil.	3	CONFERENCIA	E	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	0	0	0
18	Desconocimiento de la implementación del Presupuesto por Resultados (PpR) a nivel municipal, que conlleva a una asignación ineficaz de recursos, desalineadas de los objetivos institucionales.	Proceso presupuestario a nivel municipal, para el logro de las metas institucionales con enfoque de resultados	ALTO	REACCIÓN	Conocer las herramientas de Presupuesto por Resultados (PpR) y su articulación con el ciclo presupuestal, para una adecuada gestión y el cumplimiento de metas de los Programas Presupuestales a nivel municipal.	Gestionar adecuadamente los Programas Presupuestales a nivel municipal a través del uso de indicadores de resultados.	3	CONFERENCIA	E	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	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
19	Limitadas estrategias de prevención y atención del hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas, que podría generar espacios laborales de violencia y discriminación, afectando el bienestar de los empleados, la equidad de género y el clima organizacional en las instituciones del Estado.	Atención, prevención, investigación y denuncia del Hostigamiento Sexual Laboral	ALTO	REACCIÓN	Comprender los lineamientos generales de prevención y atención del hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas, de acuerdo a los lineamientos vigentes.	Implementar estrategias para promover un ambiente laboral seguro, digno y libre de violencia, teniendo en cuenta las pautas y lineamientos normativos vigentes.	25	CONFERENCIA	E	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
20	Ausente formulación, seguimiento y/o evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado en el marco del SINAPLAN, que lleva a una planificación deficiente, falta de coordinación entre actores locales, y escasa alineación de los proyectos con las necesidades	Formulación, Seguimiento y Evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado	ALTO	REACCIÓN	Comprender las fases de formulación, seguimiento y evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado en el marco del SINAPLAN, para contribuir al desarrollo local.	Realizar la formulación, seguimiento y evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado en el marco del SINAPLAN, para contribuir al desarrollo local.	1	CONFERENCIA	E	3	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
	reales de los gobiernos locales.															



II. 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	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Valor por dinero y ciclo de vida de los bienes, servicios y obras	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	0	0
2	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Guía general para identificación, formulación y evaluación de proyectos de inversión pública en gobiernos locales (municipalidades provinciales)	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	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	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión para el Desarrollo e Inclusión Social	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0
4	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	POLÍTICAS SECTORIALES	La Gestión del Riesgo de Desastres: Aspectos básicos.	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0



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
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	POLÍTICAS SECTORIALES	Elaboración e implementación del Plan de Manejo de Residuos Sólidos (municipalidades distritales)	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	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	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión sostenible del agua	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	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	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Impedimentos para contratar con el Estado	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
9	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Cierre de brechas sociales para una mayor inclusión social	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0
10	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	POLÍTICAS SECTORIALES	Política de Planificación Urbana y Territorial: aspectos conceptuales y aplicación metodológica	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
11	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025	Formación Laboral	TALLER	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	0	0



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
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	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Seguimiento y Evaluación de Políticas y Planes	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0	0
13	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Habilidades directivas para la gestión del talento humano	Formación Laboral	TALLER	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	0	0
14	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	25	MATERIAS TRANSVERSALES	Enfoque de integridad en el ejercicio de la función pública, en el marco de la lucha contra la corrupción	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	0	0
15	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	25	MATERIAS TRANSVERSALES	Herramientas de gobierno y transformación digital para la gestión de procesos a nivel municipal y el ejercicio de la ciudadanía digital	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	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	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Modernización de la gestión pública en gobiernos locales	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0



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
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	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Importancia del Servicio Civil: El ABC del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	PRESENCIAL	2	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	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Proceso presupuestario a nivel municipal, para el logro de las metas institucionales con enfoque de resultados	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0
19	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	25	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Atención, prevención, investigación y denuncia del Hostigamiento Sexual Laboral	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0
20	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Formulación, Seguimiento y Evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
												TOTAL	0	