



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA

CREADO EL 29 DE ENERO DE 1965 - LEY N° 15418

Jr. C.M. Alvear N° 999 - Teléfono: 272478 - 483330 - 272345 - 271744

TRUJILLO - PERÚ

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

RESOLUCIÓN DE GERENCIAL N° 010-2023-MDE/GM

La Esperanza, 10 de agosto de 2023



VISTOS, el Informe N° 139-2023-MDE/GRH de fecha 25.07.2023 y el Informe Legal N° 791-2023-MDE/GAJ; sobre la aprobación del Plan de Desarrollo de Personas – PDP, y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por la Ley N° 30305, Ley de Reforma Constitucional, establece que las Municipalidades son órganos de gobierno local con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de 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 artículo 27 de la Ley 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, dispone que la Administración Municipal está bajo la dirección y responsabilidad del Gerente Municipal, cuyas funciones se encuentran debidamente establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad.

Que, la Ley N° 27658 – Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, establece que el proceso de modernización tiene como finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos. El objetivo es alcanzar un Estado al servicio de la ciudadanía, con canales efectivos de participación ciudadana, descentralizado y desconcentrado, transparente en su gestión, con servicios públicos calificados y adecuadamente remunerados, entre otros.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA

CREADO EL 29 DE ENERO DE 1965 - LEY N° 15418

Jr. C.M. Alvear N° 999 - Teléfono: 272478 - 483330 - 272345 - 271744

TRUJILLO - PERÚ

Que, mediante la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, establece que los fines de la función pública son el servicio a la Nación, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, y la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos, conforme a lo dispuesto por la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.

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 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;

Que, el artículo 135 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad;

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, el literal b) del numeral 6.4.1.1 de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, aprobada





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA

CREADO EL 29 DE ENERO DE 1965 - LEY N° 15418

Jr. C.M. Alvear N° 999 - Teléfono: 272478 - 483330 - 272345 - 271744

TRUJILLO - PERÚ

mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se establece que corresponde al Comité de Planificación de capacitación validar el PDP elaborado por la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, de manera previa a la aprobación del titular de la entidad;

Que, con Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, cuya finalidad es el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público. La capacitación contribuye a mejorar la calidad de los servicios que se brindan a los ciudadanos, constituyendo una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a la Autoridad Nacional del Servicio Civil de su Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del estado (PDP), que abarcan los objetivos generales de desarrollo, vinculados con los instrumentos de gestión con que cuenta la entidad y describe las estrategias de su implementación, en correspondencia a las necesidades organizativas con los diferentes perfiles y expectativas profesionales del personal;

Que, la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, e igualmente la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, del 08 de agosto del 2016, "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", en el numeral 6.4.1.4, establece que, el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) es el instrumento de gestión para la planificación de Acciones de Capacitación de cada entidad, es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del Titular de la entidad.

Que, la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, establece que las oficinas de recursos humanos emiten lineamientos y políticas internas para la gestión de los procesos del Sistema dentro de la entidad en concordancia con los objetivos y metas organizacionales establecidos por la precitada entidad;

Que, el numeral 6.1.6 de la acotada directiva, señala que el subsistema gestión del desarrollo y la capacitación, contiene políticas de progresión en la carrera y desarrollo de capacidades, destinadas a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de las finalidades organizativas, desarrollando las competencias de los servidores y, en los casos que corresponda, estimulando su desarrollo profesional. Los procesos que se consideran dentro de este subsistema son dos; a) Capacitación y b) Progresión en la Carrera;

Que, asimismo, el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP comprende:

- Aspectos Generales: la misión y visión, los objetivos estratégicos, estructura orgánica, número de servidores civiles que conforman la entidad según régimen laboral,
- Matriz PDP; comprende la descripción detallada de las Acciones de Capacitación priorizadas, las cuales reciben una codificación de acuerdo a la materia de capacitación a la que pertenecen;





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA

CREADO EL 29 DE ENERO DE 1965 - LEY N° 15418

Jr. C.M. Alvear N° 999 - Teléfono: 272478 - 483330 - 272345 - 271744

TRUJILLO - PERÚ

Que, el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP para el año 2023 de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, ha sido elaborado por la Gerencia de Recursos Humanos en función a las necesidades de capacitación propuestas por los diferentes órganos y/o unidades orgánicas de la entidad, con el objetivo de potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas en nuestros servidores civiles con el fin de mejorar los servicios que ofrecen a la ciudadanía;

Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 0915-2021-MDE de fecha 19 de agosto del 2021 se designa a los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, por un periodo de tres (03) años; 2021 - 2023.

Que, a través del Acta de Validación del PDP N° 01-2023-MDE/CPC de fecha, 24.07.2023 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 Gerencia de Recursos Humanos, a través del Informe N° 1390-2023-MDE/GRH de fecha 25.07.2023, concluye que i) se tiene la responsabilidad de aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2023 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 2023 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, mediante Informe Legal N° 791-2023-MDE/GAJ, de fecha 08.08.2023, la Oficina de *la Gerencia de Asesoría Jurídica* recomienda: A la luz de todo lo expuesto y la normatividad evocada, desarrollada y comentada en la parte considerativa del presente informe, esta oficina sugiere ES VIABLE la aprobación de la Resolución Gerencial en el cual contenga el PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2023, de conformidad con el artículo 20 del REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES de la MDE.

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





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA

CREADO EL 29 DE ENERO DE 1965 - LEY N° 15418

Jr. C.M. Alvear N° 999 - Teléfono: 272478 - 483330 - 272345 - 271744

TRUJILLO - PERÚ

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 2023, de la Municipalidad Distrital de la Esperanza; elaborado por la Oficina de Recursos Humanos y validado por el Comité de Planificación de Capacitación, el mismo que como anexo forma parte constitutiva de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - ENCARGAR a la Oficina de Recursos Humanos, la ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2023 aprobado en el ARTÍCULO PRIMERO de la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER que la Oficina de Recursos Humanos, **REMITA** a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR a través del correo pdp@servir.gob.pe, el Plan de Desarrollo de las Personas 2023 aprobado, con las formalidades establecidas y dentro del plazo de ley.

ARTÍCULO CUARTO. - ENCARGAR a la Sub Gerencia de Informática la publicación de la presente Resolución y Anexo, en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de la Esperanza.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA

Mg. Juan Francisco Velásquez Cornejo
GERENTE MUNICIPAL

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2023

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA

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 La Esperanza 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 2023 de la entidad Municipalidad Distrital de la Esperanza ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas por los órganos o unidades orgánicas de la entidad. 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 2023 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: contabilidad, inversión pública, presupuesto público, abastecimiento, gestión de recursos humanos, ambiente, orden público, vivienda y economía.

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

- 1. Organización del espacio físico - Uso del suelo.*
- 2. Servicios públicos locales.*
- 3. Protección y conservación del ambiente.*



4. *Participación vecinal en el desarrollo local.*
5. *Servicios sociales locales con respecto a la protección social.*

De esta manera, el PDP 2023 se constituye como un instrumento que permite a la Municipalidad Distrital de la Esperanza 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:

Los objetivos estratégicos institucionales de la Municipalidad Distrital de la Esperanza están definidos para contribuir a que los servidores de la MDE alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor servicio civil, promoviendo el desarrollo de las personas que lo integran. Es decir, se orientan al logro de los objetivos estratégicos establecidos en el PEI vigente. En el marco de la cadena de valor público, orientado al logro de resultados de la MDE, se priorizan veinte (20) objetivos estratégicos institucionales para llevar a cabo la misión institucional, como se describe a continuación:

1. Fortalecer las Instituciones y Organizaciones del distrito en el marco de una gestión descentralizada, participativa, efectiva transparente.
2. Fortalecer la gestión municipal.
3. Contribuir a reducir la tasa de victimización para asegurar la convivencia pacífica, la utilización ordenada de las vías y la recuperación de los espacios públicos, a través de acciones de prevención integradas.
4. Defensa Civil y Gestión de Riesgo de Desastres.
5. Lograr un transporte urbano de vehículos menores seguro y eficiente.
6. Promover el proceso de consolidación y expansión urbana.
7. Promover la protección social.
8. Contribuir en la mejora de la calidad de vida de la población, con masificación del deporte en el ámbito del distrito.
9. Contribuir a la atención primaria de salud.
10. Contribuir a un mejor servicio de salud pública.
11. Asegurar logros de aprendizaje en los niños y niñas.
12. Contribuir para mejorar significativamente el rendimiento de los alumnos de Educación Básica Regular, con una educación de calidad.
13. Contribuir a mejorar la alimentación y nutrición de la población del Distrito.
14. Contribuir a la inocuidad agroalimentaria.
15. Promover la conservación ampliación de las áreas verdes y ornato público.
16. Asegurar una adecuada prestación del servicio de limpieza, recolección y transporte de residuos en la jurisdicción del distrito, a fin de garantizar la adecuada disposición final de éstos.
17. Contribuir a la Gestión sostenible del ambiente.
18. Promover la adecuada gestión de residuos sólidos, conforme al Sistema Nacional de Gestión Ambiental, políticas, planes y programas integrales.
19. Promover el desarrollo económico en el Distrito.
20. Promover el incremento en el desarrollo productivo de la empresa.



Misión:

La Municipalidad Distrital de La Esperanza tiene como Misión la Gobernabilidad del Distrito de La Esperanza, representando a su vecindario, promoviendo la adecuada prestación de los servicios públicos locales, fomentando el bienestar de los vecinos y liderando activamente el desarrollo integral, armónico y sostenible de las circunscripciones de su jurisdicción.

III. Estructura orgánica:

1. *Alta Dirección*
 - a. *Concejo Municipal*
 - b. *Alcaldía*
 - c. *Gerencia Municipal*

2. *Órganos consultivos*
 - a. *Consejo de Coordinación Local Distrital*
 - b. *Junta de Delegados Vecinales Comunes*
 - c. *Consejo local de fomento Empresarial*
 - d. *Comité Distrital de Seguridad Ciudadana*
 - e. *Plataforma de Defensa Civil*
 - f. *Comité de Administración del Programa del Vaso de Leche*
 - g. *Consejo Distrital de la Juventud*

3. *Órgano de Control Institucional*
 - a. *Órgano de Control Institucional*

4. *Órgano de Defensa Jurídica*
 - a. *Procuraduría Pública Municipal*

5. *Órgano de Asesoramiento*
 - a. *Gerencia de Asesoría Jurídica*
 - b. *Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Modernización*
 - i. *Sub Gerencia de Planificación y Modernización Institucional*
 - ii. *Sub Gerencia de Presupuesto y Estadística*
 - iii. *Oficina de Programación Multianual*

6. *Órganos de Apoyo*
 - a. *Secretaría General*
 - i. *Unidad de Atención al Usuario y Trámite Documentario*
 - b. *Unidad de Relaciones Públicas y Comunicaciones*
 - c. *Unidad de Registro Civil*
 - d. *Unidad de Participación Vecinal*
 - e. *Unidad del Programa del Vaso de Leche*
 - f. *Unidad de Ejecutoria Coactiva*
 - g. *Unidad de Policía Municipal*
 - h. *Sub Gerencia de Informática y Sistemas*
 - i. *Camal Municipal*



7. Órganos de Línea

- a. Gerencia de Administración y Finanzas
 - i. Sub Gerencia de Contabilidad
 - ii. Sub Gerencia de Tesorería
 - iii. Sub Gerencia de Abastecimiento y Control Patrimonial
 - Equipo Mecánico y Maestranza
 - Control Patrimonial
- b. Gerencia de Administración Tributaria
 - i. Sub Gerencia de Recaudación y Registro Tributario
 - ii. Sub Gerencia de Control y Fiscalización Tributaria
- c. Gerencia de Recursos Humanos
 - i. Sub Gerencia de Gestión y Desarrollo de
- d. Gerencia de Desarrollo Urbano y Planeamiento Territorial
 - I. Sub Gerencia de Habilitación Urbana y Catastro
 - II. Sub Gerencia de Estudios y Proyectos de Infraestructura
 - III. Sub Gerencia de Obras.
 - IV. Sub Gerencia de Mantenimiento de Obras Publicas
- e. Gerencia de Desarrollo Económico Local
 - i. Sub Gerencia de Licencias y comercialización
 - ii. Sub Gerencia de Turismo, Promoción de Impulso Empresarial
- f. Gerencia de Gestión Ambiental
 - i. Sub Gerencia de Limpieza Publica
 - ii. Sub Gerencia de Áreas Verdes
- g. Gerencia de Seguridad Ciudadana, Defensa Civil y Transito
 - i. Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana
 - ii. Sub Gerencia de Defensa Civil y GRD
 - iii. Sub Gerencia de Transporte Transito y Seguridad Vial
- h. Gerencia de Desarrollo Social y Promoción de la Familia.
 - i. Sub Gerencia de Educación
 - ii. Sub Gerencia de Juventud Deporte y Cultura
 - iii. Sub Gerencia de Salud
 - iv. Sub Gerencia de Programas Sociales e Inclusión
 - DEMUNA
 - OMAPED
 - CIAM
 - ULE

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

D.L. N° 276	D.L. N° 728	D.L. N° 1057	Total de servidores
111	206	339	656





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

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					De Aprendizaje	De Desempeño								COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	Limitado conocimiento sobre estructura, funcionamiento y competencias de las organizaciones del Estado peruano.	Estructura, organización y funcionamiento del Estado peruano	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Analizar de manera integral la estructura, funcionamiento y organización del Estado peruano, y comprender sus principios, componentes, procesos internos y las articulaciones que se dan entre los diferentes poderes y niveles de gobierno.	Gestionar los proyectos y estrategias municipales de manera oportuna y articulada con las municipalidades provinciales y otros poderes y niveles de gobierno.	32	CURSO	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
2	Limitado desarrollo y gobernanza municipal en la localidad.	Desarrollo y gobernanza municipal	ALTO	REACCIÓN	Comprender el proceso de planificación del desarrollo municipal, incluyendo la prospectiva de la descentralización del Estado Peruano, las competencias de los gobiernos locales y sus implicancias en el desarrollo territorial local.	Implementar mecanismos de promoción comunal, de desarrollo productivo y de desarrollo integral, con enfoque de equidad de género, participación ciudadana e integridad.	25	CONFERENCIA	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
3	Limitado conocimiento en la gestión de proyectos de inversión (adjudicación, ejecución y seguimiento)	Marco General del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones	ALTO	REACCIÓN	Conocer el marco normativo del SNPMGI, interiorizando la importancia de gestionar inversiones para mejorar los servicios básicos que se brindan a la ciudadanía.	Gestionar proyectos que generen impacto social al interior de las regiones, de acuerdo al marco del SNPMGI	5	CONFERENCIA	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0



4	Desconocimiento del marco normativo habilitante de los procesos que autorizan las modificaciones contractuales	Gestión contractual, en el marco de la Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento	ALTO	REACCIÓN	Conocer los principales elementos de la gestión contractual según los lineamientos normativos vigentes.	Aplicar el marco normativo para la gestión de modificaciones contractuales de manera adecuada y según los lineamientos normativos vigentes.	14	CONFERENCIA	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0	0
5	Desconocimiento de acciones ante riesgo de desastres	Gestión de riesgo de desastres	ALTO	REACCIÓN	Conocer el marco nacional para la prevención y gestión de riesgos de desastres, teniendo en cuenta lo establecido en la Ley de SINAGERD y normativas internacionales.	Implementar acciones de prevención de riesgos de desastres de manera oportuna.	296	CONFERENCIA	C2	6	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	0	0	0
6	Desconocimiento de gasto eficiente de recursos económicos disponibles	Reglas fiscales y planificación idónea del gasto público	ALTO	REACCIÓN	Comprender el funcionamiento económico y financiero del Estado descentralizado y las reglas fiscales para la planificación idónea del gasto público y el manejo transparente de las finanzas públicas a nivel local.	Planificar el presupuesto institucional de manera idónea y eficiente.	11	CONFERENCIA	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
7	Bajo desarrollo de herramientas que permitan la priorización del presupuesto bajo una modalidad multianual	Programación y formulación multianual del presupuesto	ALTO	REACCIÓN	Identificar los conceptos básicos y la secuencia de los productos de la fase de programación y formulación presupuestaria.	Implementar las herramientas que permitan una eficiente priorización y gestión multianual del presupuesto institucional.	12	CONFERENCIA	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0	0
8	Limitado conocimiento en la aplicación de la normativa contable para el Sector Público Peruano y en la elaboración de los Planes Contables del municipio	Aplicación de las NICSP	ALTO	REACCIÓN	Conocer los lineamientos de la normativa contable para el sector público para su adecuada aplicación en la entidad.	Implementar los lineamientos de las normas internacionales de contabilidad para el sector público de manera adecuada en la entidad.	4	CONFERENCIA	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0	0



9	Limitada cobertura de servicios de agua y saneamiento en la localidad,	Aseguramiento de la calidad y sostenibilidad de prestación de servicios de agua y saneamiento	ALTO	REACCIÓN	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 prestación.	Gestionar la habilitación y mantenimiento de la prestación de servicios de agua y saneamiento en la localidad de manera eficiente.	24	CONFERENCIA	C2	6	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	0	0	0
10	Bajo porcentaje de recaudación tributaria	Administración y gestión del impuesto predial	ALTO	REACCIÓN	Conocer los aspectos legales y técnicos del impuesto predial, así como el marco normativo del gobierno y la administración municipal, para disminuir la brecha de recaudación tributaria.	Aplicar las herramientas legales y técnicas para la determinación, exigibilidad y legitimidad del impuesto predial.	18	CONFERENCIA	C2	6	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	0
11	Limitados conocimientos de requisitos mínimos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación.	Idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública	ALTO	REACCIÓN	Conocer los requisitos mínimos y los impedimentos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción, para garantizar la idoneidad en la función pública.	Aplicar las disposiciones establecidas en la Ley N.º 31419 y su respectivo reglamento de manera adecuada.	5	CONFERENCIA	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
12	Desconocimiento de las herramientas para la gestión del talento humano y su importancia para la mejora del desempeño institucional	Herramientas para la gestión del talento: Gestión del Rendimiento y Gestión de la Capacitación	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender el funcionamiento de la Gestión del Rendimiento y la Gestión de la Capacitación y su importancia como herramientas para la gestión del talento en las entidades públicas.	Desarrollar la mejora del desempeño individual e institucional aplicando las herramientas para la gestión del talento en beneficio de la ciudadanía.	12	CURSO	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
13	Ineficiente recojo de basura, gestión de residuos sólidos y fiscalización de la normativa ambiental a vecinos y entidades de la zona	Gestión de residuos sólidos	ALTO	REACCIÓN	Conocer las bases teóricas, prácticas y metodología para la gestión integral de los residuos sólidos municipales.	Mejorar la gestión de residuos sólidos en cumplimiento de la normativa ambiental.	142	CONFERENCIA	C2	5	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	0	0	0



14		Servicio al ciudadano en contextos de crisis	ALTO	REACCIÓN	Conocer estrategias para la mejora de la calidad del servicio de atención al ciudadano para ser replicadas en la entidad.	Utilizar y relacionar diversos recursos intra e interpersonales para poder afrontar con eficiencia, situaciones de crisis que se presentan en el proceso de atención al usuario, enmarcado en un enfoque de gestión pública centrado en el ciudadano.	30	CURSO	E	5	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0	0	0
15		Uso adecuado de recursos públicos	ALTO	REACCIÓN	Comprender el enfoque de integridad y la finalidad ética de la función pública para contribuir a la protección del interés común sobre los intereses privados.	Aplicar los principios éticos de la función pública para el adecuado uso de recursos públicos.	17	CONFERENCIA	E	5	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	4	0	0	0

VI. Fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación

La fuente de financiamiento es a costo cero



VII. Matriz PDP

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	32	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Estructura, organización y funcionamiento del Estado peruano	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
2	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	25	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Desarrollo y gobernanza municipal	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	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	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Marco General del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
4	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	14	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Gestión contractual, en el marco de la Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	4	0	0
5	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	296	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de riesgo de desastres	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
6	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	11	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Planificación idónea del gasto público	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
7	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	12	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Programación y formulación multianual del presupuesto	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	4	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. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
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	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Aplicación de las NICSP	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	4	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	24	POLÍTICAS SECTORIALES	Aseguramiento de la calidad y sostenibilidad de prestación de servicios de agua y saneamiento	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	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	18	POLÍTICAS SECTORIALES	Administración y gestión del impuesto predial	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	4	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	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
12	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	12	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Herramientas para la gestión del talento: Gestión del Rendimiento y Gestión de la Capacitación	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
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	142	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de residuos sólidos	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	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	30	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contextos de crisis	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
15	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	17	MATERIAS TRANSVERSALES	Uso adecuado de recursos públicos	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	4	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. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
													TOTAL	0