



Yarabamba

Recuperando
Nuestro Distrito

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL

N° 037 - 2025 - GM/MDY

Yarabamba, 28 de marzo del 2025

VISTOS:

La Disponibilidad Presupuestal n.° 065-2025-GPP-MDY emitida por el Gerente de Planificación y Presupuesto, el Informe n.° 423-2025-JUGRRHH-GAF-MDY emitido por la Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, recibido en fecha 27 de marzo del 2025 por Gerencia Municipal.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo establecido por el artículo 194 de la Constitución Política del Estado, modificado por la Ley n.° 27680 de Reforma Constitucional, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley n.° 27972, la Municipalidad Distrital de Villa Yarabamba, es un órgano de gobierno local, tiene autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia dentro de su jurisdicción, 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 46 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, Ley N° 29158, señala:

Artículo 46.- Sistemas Administrativos

Los Sistemas Administrativos tienen por finalidad regular la utilización de los recursos en las entidades de la administración pública, promoviendo la eficacia y eficiencia en su uso.

Los Sistemas Administrativos de aplicación nacional están referidos a las siguientes materias:

1. *Gestión de Recursos Humanos*

Que, el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos – SAGRH establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil. Comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos. SERVIR, es el ente rector del Sistema de Recursos Humanos y los lineamientos que emite sobre este son aplicables a todas las entidades de la administración pública.

Que, la Ley n.° 30057 Ley del Servicio Civil establece en sus artículos 10 y 13 lo siguiente:

Artículo 10. Finalidad del proceso de capacitación

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 y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

Artículo 13. Planificación de necesidades de capacitación

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 Decreto Supremo n.° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil señala en sus artículos 9 y 10:

Artículo 9.- De la Capacitación

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. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública. La capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación.

Artículo 10.- Actores en la Capacitación





Los actores de la capacitación son: *SERVIR en su calidad de ente rector, las entidades del Estado a través de sus oficinas de recursos humanos, los entes rectores de políticas nacionales y sectoriales y de los sistemas administrativos y funcionales, los servidores civiles y los proveedores de capacitación.*

Que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 141-2016-SERVIR-PE, se formaliza la aprobación de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, cuya finalidad es “desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos”.

Que, mediante Resolución de Gerencia Municipal n.º 276-2024/GM/MDY de fecha 10 de diciembre del 2024, se resuelve: CONFORMAR el Comité de Planificación de la Capacitación de la Municipalidad Distrital de Yarabamba.

Que, en actuados obra el Acta n.º 01-2025-CPC-MDY sobre instalación del Comité de Planificación de la Capacitación PDP 2025 de la Municipalidad Distrital de Yarabamba.

Que, mediante Disponibilidad Presupuestal n.º 065-2025-GPP-MDY, el Gerente de Planificación y Presupuesto otorga disponibilidad presupuestal para el Plan de Desarrollo de Personas PDP – 2025 por el monto de S/ 30,500.00.

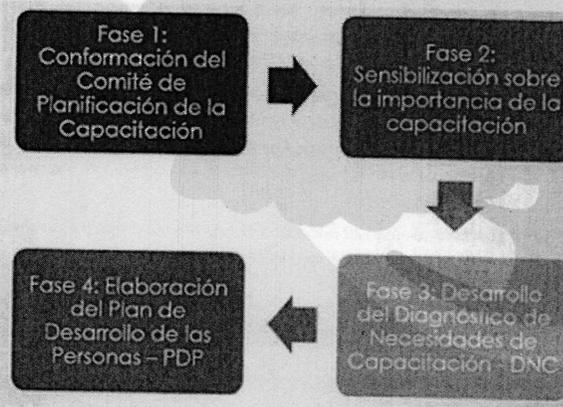
Que, en el Informe n.º 423-2025-JUGRRHH-GAF, emitido por la Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, se indica:

(...)

III. 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, en diciembre del 2024 se realizaron las acciones necesarias para la conformación del CPC, la misma que fue aprobada mediante Resolución de Gerencia Municipal N.º 276-2024-GM/MDY.
- 3.3. 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 Directivos 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 servidores, 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 reuniones con Alta Dirección y CPC, pegado de carteles en el reloj biométrico y al ingreso de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Yarabamba, 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.





Yarabamba

Recuperando
Nuestro Distrito

- 3.4. Con relación a la ejecución de la Fase 3: Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC, la Jefatura de la Unidad de Gestión 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, las materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del servicio civil correspondientes al ciclo 2024-2026, la demanda de capacitación de los gobiernos locales extraída del Registro Nacional de Municipalidades (RENAMU, 2022), así como la necesidad de fortalecer las capacidades a municipalidades en procesos de administración financiera, identificadas en las recomendaciones para la Adhesión de Perú a la OCDE.
- 3.5. Se identificaron 19 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. Por su parte 04 acciones de capacitación consideradas en el PDP estarán sujetas a la disponibilidad presupuestal de la entidad.
- (...)
- 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 23 acciones de capacitación en formación laboral. Dicho proyecto fue presentado por la Unidad de Gestión de Recursos Humanos en sesión del Comité de Planificación de la Capacitación, de fecha 27/03/2025, obteniendo la validación del órgano colegiado en mención conforme consta en el Acta N° 02-2025-CPC-MDY de la misma fecha, adjunta al presente informe.

IV. 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.
- 4.2. 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 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 Yarabamba, 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 Yarabamba, que contiene 19 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. Asimismo, 04 acciones de capacitación que irrogará S/ 30,500.00 de los recursos ordinarios/directamente recaudados de la entidad.
- 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 2024 de la Municipalidad Distrital de Yarabamba, para lo cual se adjunta en la presente el proyecto de Resolución de Gerencia Municipal correspondiente.





Recuperando
Nuestro Distrito

Que, en observancia del pronunciamiento mencionado en vistos, la Ley n.º 30057 Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo n.º 040-2014-PCM y Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 141-2016-SERVIR-PE

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR el PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARABAMBA; elaborado para la Unidad de Gestión de Recursos Humanos y validado por el Comité de Planificación de Capacitación de esta entidad; documento que como Anexo forma parte de esta resolución.

ARTICULO SEGUNDO. - ENCARGAR a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos la ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025 y la realización de las gestiones administrativas que correspondan para su presentación ante la Autoridad Nacional del Servicio Civil, dentro de los plazos de ley.

ARTICULO TERCERO. - Encargar a Secretaría General la publicación de la presente Resolución y su Anexo. en el Portal institucional de la Municipalidad Distrital de Yarabamba.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CUMPLASE.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARABAMBA
Econ. Nicolás Edwing Bernal Borda
GERENTE MUNICIPAL



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARABAMBA

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 Yarabamba 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 Yarabamba 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: abastecimiento; gestión de recursos humanos; desarrollo e inclusión social; ética e integridad; Modernización de la gestión pública; contrataciones y obras; presupuesto público; planeamiento estratégico; planificación urbana y territorial; transformación y gobierno digital; administración tributaria; sistema de control interno; y ambiente.



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

1. Presupuesto público
2. Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos
3. Gestión integral de residuos sólidos y de gestión sostenible del agua
4. Ordenamiento territorial
5. Desarrollo e inclusión social.

De esta manera, el PDP 2025 se constituye como un instrumento que permite a la Municipalidad Distrital de Yarabamba 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 N° 06 Disminución de la cantidad y peligrosidad de residuos sólidos no controlados dispuestos en el ambiente.
2. OEI N° 08 Aprovechamiento del recurso hídrico para el uso agrario.
3. OEI N° 09 Impulsar el ordenamiento territorial para el desarrollo del distrito.
4. OEI N° 17 Contribuir a mejorar las condiciones de vida de la población vulnerable del distrito.
5. OEI N° 19 Mejorar la eficiencia de la gestión pública
6. OEI N° 20 Mejorar el nivel de gobernabilidad local



III. Misión:

Brindar servicios de calidad contribuyendo con la mejora de la calidad de vida de los pobladores logrando el desarrollo integral y sostenible en el engrandecimiento del Distrito.



IV. Visión:

Ser una Municipalidad líder que promueva el desarrollo integral de los pobladores, a través del emprendimiento y empoderamiento de sus habitantes; así mismo ser el mejor destino turístico posicionando a Yarabamba como una ruta de gran potencial agrícola que fomenta su historia y cultura.

V. Estructura orgánica:

1. Órganos de Gobierno
 - a. Concejo Municipal
 - b. Alcaldía
2. Órganos consultivos y de coordinación
 - a. Comisión de Regidores
 - b. Consejo de Coordinación Local Distrital
 - c. Concejo Distrital de Defensa Civil
 - d. Comité de Seguridad Ciudadana
 - e. Comité Administrativo Vaso de Leche

f. *Comité Educativo Municipal*

3. *Órgano de Dirección*

- a. *Gerencia Municipal*

4. *Órgano de Control*

- a. *Órgano de Control Institucional*

5. *Órgano de Defensa*

- a. *Procuraduría Pública Municipal*

6. *Órganos de Asesoramiento*

- a. *Gerencia de Asesoría Jurídica*
b. *Gerencia de Planificación y Presupuesto*
i. *Unidad de Presupuesto y Planificación*
ii. *Unidad de programación de Inversiones*

7. *Órganos de Apoyo*

- a. *Secretaría General*
i. *Unidad de Trámite Archivo Documentario*
ii. *Unidad de Imagen Institucional*
- b. *Gerencia de Administración y Finanzas*
i. *Unidad de Contabilidad*
ii. *Unidad de Abastecimiento y Control Patrimonial*
iii. *Unidad de Gestión de Recursos Humanos*
• *Secretaría Técnica PAD*
iv. *Unidad de Tesorería*
v. *Unidad de Tecnologías de la Información*
vi. *Unidad de Rentas*

8. *Órganos de Línea*

- a. *Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano Rural*
i. *Área de Obras públicas*
ii. *Área de Obras Privadas, asentamientos humanos y catastro*
iii. *Área de Estudios y Proyectos*
iv. *Área de Supervisión y Liquidación de obras*
v. *Área de Defensa Civil*
vi. *Área Formuladora de Proyectos de Inversión Pública*
- b. *Gerencia de Promoción Social y Desarrollo Económico*
i. *Programa Vaso de Leche*
ii. *Área de Registro Civil*
iii. *Área de Desarrollo Agropecuario*
iv. *Área de Promoción Social y Turismo*
v. *Área de Grupos Vulnerables OMAPED, CIAM, DEMUNA*
vi. *Área de Educación, Cultura y Deporte*
- c. *Gerencia de Medio Ambiente y Servicios Públicos*





- i. Área de Parques y Jardines
- ii. Área de Ornato y Limpieza Pública
- iii. Área de Serenazgo
- iv. Área de Maquinaria y Equipo
- v. Área de Mercado, camal, Cementerio Municipal
- vi. Área de Ecología y Conservación del Medio Ambiente
- vii. Área de técnica de agua y desagüe

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

RÉGIMEN LABORAL	CANTIDAD DE SERVIDORES
Ley Servir Nº 30057	2
Decreto Legislativo Nº 276	5
Decreto Legislativo Nº 728	10
Decreto Legislativo Nº 1057 - CAS	17
TOTAL	34



I. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD				II. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD				III. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD				IV. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD				V. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD				VI. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD				VII. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD				VIII. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD				IX. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD				X. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD				XI. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD				XII. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD																																																							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100



Handwritten signature and official stamp of the General Secretary of the Municipality of Yarabamba.

12	Políticas implementadas de modernización de la gestión pública, lo que implica la mejora de la calidad de los servicios que ofrece el Estado y afecta a las expectativas de la ciudadanía.	Modernización de la gestión pública en gobiernos locales	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE EQUO (COMENTARIOS)	Comprender la importancia de la modernización como medio para mejorar la gestión pública y las expectativas de la ciudadanía en la normativa vigente.	Impulsar la modernización en la gestión de la entidad, para promover la innovación y la mejora de la calidad de los servicios que ofrece el Estado, respondiendo así a las necesidades y expectativas de las personas.	4	CURSO	E	3	1	2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
13	Utilización en la aplicación de los principios y reglas del Sistema de Recursos Humanos, lo que resulta en el fortalecimiento de la calidad y eficiencia del servicio público en el país.	Implementación del Fondo de Incentivos del Sistema Administrativo de Recursos Humanos	ALTO	REACCION	Conocer los principios y reglas del Sistema 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 rigen el servicio civil.	1	CONFERENCIA	E	3	0	5	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	0	0	0
14	Desarrollo de la implementación del Presupuesto por Resultados (PJR) a nivel municipal, que permite una mejor gestión de los recursos institucionales.	Proceso presupuestario a nivel municipal para el logro de las metas estratégicas con enfoque de resultados	ALTO	REACCION	Conocer la importancia del Presupuesto por Resultados (PJR) y su aplicación en el sector público, 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.	1	CONFERENCIA	E	3	0	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
15	Unidad organizacional de personal, atención de los requerimientos de personal en las entidades públicas, que puede generar espacios laborales de bienestar de los empleados y equilibrio de género y clima organizacional en las instituciones del Estado.	Atención, prevención, investigación y gestión de casos de violencia sexual laboral	ALTO	REACCION	Comprender los temas 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 normas y lineamientos normativos vigentes.	32	CONFERENCIA	E	3	0	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
16	Asesoría formuladora, seguimiento y evaluación del Plan de Desarrollo Urbano (PDU) que lleva a cabo el Comité de Planeación Urbana y del Estado (CPUE) del Gobierno Regional de Arequipa, lo que resulta en la coordinación entre actores locales, y con las necesidades del personal con los gobiernos locales.	Formación, Seguimiento y Evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado	ALTO	REACCION	Comprender las fases de formación, desarrollo y evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado en el marco del SIDAUN, para contribuir al desarrollo local.	Realizar la formulación, seguimiento y evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado (PDL) en el marco del SIDAUN, para contribuir al desarrollo local.	1	CONFERENCIA	E	3	0	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
17	Proceso de modernización de la gestión pública en el desarrollo de las entidades públicas, que implica la mejora de la calidad de los servicios que ofrece el Estado y afecta a las expectativas de la ciudadanía.	SEGUIMIENTO Y CALIDAD DEL TRABAJO	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (COMENTARIOS Y HABILIDADES)	Conocer los principales aspectos y desafíos de la modernización de la gestión pública, para mejorar la calidad de los servicios que ofrece el Estado.	Implementar las medidas necesarias para mejorar la calidad de los servicios que ofrece el Estado, respondiendo así a las necesidades y expectativas de las personas.	32	CURSO	C2	3	2	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	3	2000	0	2000	
18	Unidad organizacional de personal, atención de los requerimientos de personal en las entidades públicas, que puede generar espacios laborales de bienestar de los empleados y equilibrio de género y clima organizacional en las instituciones del Estado.	Capacitación en el uso de herramientas de gestión de recursos humanos (Gestión de Recursos Humanos, Gestión de Talento Humano, Gestión de la Fuerza Laboral y Vigilancia, entre otras especialidades según el actor)	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (COMENTARIOS Y HABILIDADES)	Conocer los principales aspectos y desafíos de la modernización de la gestión pública, para mejorar la calidad de los servicios que ofrece el Estado.	Implementar las medidas necesarias para mejorar la calidad de los servicios que ofrece el Estado, respondiendo así a las necesidades y expectativas de las personas.	9	CURSO	C2	3	2	7	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	400	0	400
19	Unidad organizacional de personal, atención de los requerimientos de personal en las entidades públicas, que puede generar espacios laborales de bienestar de los empleados y equilibrio de género y clima organizacional en las instituciones del Estado.	Capacitación en la Dirección N.º 017 de Obras Públicas por "Administración Directa"	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (COMENTARIOS Y HABILIDADES)	Conocer los principales aspectos y desafíos de la modernización de la gestión pública, para mejorar la calidad de los servicios que ofrece el Estado.	Implementar las medidas necesarias para mejorar la calidad de los servicios que ofrece el Estado, respondiendo así a las necesidades y expectativas de las personas.	2	CURSO	C2	3	2	3	8	GESTION DECENTRALIZADA	PRESENCIAL	3	1000	0	1000
20	Unidad organizacional de personal, atención de los requerimientos de personal en las entidades públicas, que puede generar espacios laborales de bienestar de los empleados y equilibrio de género y clima organizacional en las instituciones del Estado.	Administración Tributaria, Procedimientos Resueltos y Fiscalización	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (COMENTARIOS Y HABILIDADES)	Conocer las principales normas y procedimientos tributarios y fiscales, para mejorar la calidad de los servicios que ofrece el Estado.	Implementar los procedimientos tributarios y fiscales, para mejorar la calidad de los servicios que ofrece el Estado.	32	CURSO	C2	3	2	7	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	4	0	0	0
21	Unidad organizacional de personal, atención de los requerimientos de personal en las entidades públicas, que puede generar espacios laborales de bienestar de los empleados y equilibrio de género y clima organizacional en las instituciones del Estado.	Este e	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (COMENTARIOS Y HABILIDADES)	Conocer la importancia de la aplicación de la Directiva N.º 006-2019-COINTEG y sus modificaciones en beneficio de la Municipalidad.	Implementar la Directiva N.º 006-2019-COINTEG y sus modificaciones en beneficio de la Municipalidad.	10	CONFERENCIA	C2	3	2	7	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	3	0	0	0
22	Unidad organizacional de personal, atención de los requerimientos de personal en las entidades públicas, que puede generar espacios laborales de bienestar de los empleados y equilibrio de género y clima organizacional en las instituciones del Estado.	Implementación del Sistema de Control Interno y Gestión de Riesgos	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (COMENTARIOS Y HABILIDADES)	Conocer la importancia de la aplicación de la Directiva N.º 006-2019-COINTEG y sus modificaciones en beneficio de la Municipalidad.	Implementar la Directiva N.º 006-2019-COINTEG y sus modificaciones en beneficio de la Municipalidad.	32	CURSO	C2	3	2	7	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	4	0	0	0
23	Unidad organizacional de personal, atención de los requerimientos de personal en las entidades públicas, que puede generar espacios laborales de bienestar de los empleados y equilibrio de género y clima organizacional en las instituciones del Estado.	Procedimientos Administrativos Disciplinarios	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (COMENTARIOS Y HABILIDADES)	Comprender las normas y procedimientos disciplinarios en casos concretos.	Comprender las normas y procedimientos disciplinarios en casos concretos.	10	CONFERENCIA	C2	3	2	7	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	3	5000	0	5000



[Handwritten signature]

VII. Fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación

Con Informe N° 409-2025-UGRRHH-GAF-MDY, se ha solicitado disponibilidad presupuestal para el Plan de Desarrollo de las Personas 2024, el cual aún se encuentra en evaluación

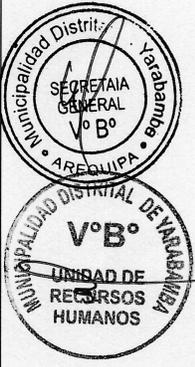


A handwritten signature in black ink, located at the bottom left of the page.

Matriz PDP

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	6	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	3	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión para el Desarrollo e Inclusión Social	Formación Laboral	CURSO	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	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
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	Gestión sostenible del agua	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	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	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Impedimentos para contratar con el Estado	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	3	POLÍTICAS SECTORIALES	Desarrollo e inclusión social	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	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	2	POLÍTICAS SECTORIALES	Política de Planificación Urbana y Territorial: aspectos conceptuales y aplicación metodológica	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	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	1	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
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	2	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
0. DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	6	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
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	5	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
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	4	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
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	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
4. DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	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





15	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	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
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	32	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Atención, prevención, investigación y denuncia del Hostigamiento Sexual Laboral	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0
17	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	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
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	32	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	3	20000	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	9		Capacitación en la Directiva N° 017-2023-CG/GMPL "Ejecución de Obras Publicas por Administración Directa"	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	2	4500	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	2	GESTIÓN DESCENTRALIZADA	Administración Tributaria, Procedimiento Tributario, Impuestos, Tasas y Resoluciones Tributales Fiscales	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	3	1000	0
21	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	32	MATERIAS TRANSVERSALES	Ética e Integridad en la Función Pública	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	3	0	0
22	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	32	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Implementación del Sistema de Control Interno y Gestión de Riesgos	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	4	0	0
23	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	10	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Procedimiento Administrativo Disciplinario	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	3	5000	0
TOTAL													57 30.500,00	

