



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 227-2025-MDS/A-GM

Socabaya, 25 de junio de 2025.

VISTOS:

Informe N° 0281-2025-MDS/A-GM-OAD-U.RR.HH; Informe N° 00402-2025/MDS/A-GM-OPP; Informe Legal N° 244-2025-MDS/A-GM-OAJ; Proveído N° 1462-2025-MDS/A-GM; Informe N° 0304-2025-MDS/A-GM-OAD-U.RR.HH; y demás recaudos;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el Artículo 194° de la Constitución del Perú, en concordancia con el Artículo II, del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, las municipalidades son órganos de gobierno Locales que gozan de autonomía económica, política y administrativa en los asuntos de su competencia, con 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;

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° 203-2025-MDS/A-GM del 09 de junio del 2025, se designa a los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de la Municipalidad Distrital de Socabaya.

Que, a través del Acta de Validación del PDP de fecha 11 de junio de 2025, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación dejan constancia que: (i) se ha revisado el contenido del proyecto 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 irrogan el gasto ascendente a la suma de S/. 41,890.00, siendo que mediante Informe N° 00402-2025/MDS/A-GM-OPP, la Oficina de Planificación y Presupuesto, ha otorgado la respectiva disponibilidad presupuestal, por el monto de S/ 20,000.00 (veinte mil con 00/100 soles).

Que, la Unidad de Recursos Humanos, a través del Informe N° 0281-2025-MDS/A-GM-OAD-U.RR.HH de fecha 12 de junio 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 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 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.

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: ética e integridad; desarrollo e inclusión social; Modernización de la gestión pública; transformación y gobierno digital; Gestión Tributaria y gestión de recursos humanos (bienestar laboral, salud ocupacional).

Que, mediante Informe Legal N° 244-2025-MDS/A-GM-OAJ, de fecha 18 de junio de 2025, la Oficina de Asesoría Jurídica concluye que resulta conforme a la normativa vigente, la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la Municipalidad Distrital de Socabaya.

Estando de conformidad con la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; la Ley del Servicio Civil, aprobada por la Ley N° 30057; el Reglamento general de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; el Decreto Legislativo N° 1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil; y la Directiva "Norma para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016- SERVIR-PE, y el





artículo 16° del Reglamento de Organización y Funciones, y estando a las facultades delegadas mediante Resolución de Alcaldía N° 139-2024-MDS de fecha 16 de diciembre de 2024;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR EL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCABAYA, elaborado por la Unidad de Recursos Humanos y validado por el Comité de Planificación de Capacitación, el mismo que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCARGAR a la Unidad 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 Unidad 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 Oficina de Secretaría General la publicación de la presente Resolución y Anexo, en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de Socabaya.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y PUBLIQUESE



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCABAYA

Abog. Roberto Carlos Yañez Valenzuela
GERENTE MUNICIPAL

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCABAYA

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 Socabaya 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 Socabaya 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: ética e integridad; desarrollo e inclusión social; Modernización de la gestión pública; transformación y gobierno digital; Gestión Tributaria y gestión de recursos humanos (bienestar laboral, salud ocupacional).

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

1. Mejorar los servicios de protección social en el distrito.
2. Fortalecer la Eficiencia en la Gestión Institucional.
3. Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos
4. Desarrollo e inclusión social.
5. En materia de servicios locales

De esta manera, el PDP 2025 se constituye como un instrumento que permite a la Municipalidad Distrital de Socabaya 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:

Código	Descripción	Indicador
OEI.01	Reducir la vulnerabilidad de la población y sus medios de vida ante el riesgo de desastres existentes de origen natural, socio natural o antrópico en el distrito	Porcentaje de población en zonas de riesgo con acceso a programas de mitigación implementados
OEI.02	Promover el desarrollo de las actividades económicas en el distrito	Porcentaje de participantes en ferias que incrementaron ingresos económicos derivados de sus actividades
OEI.03	Mejorar la gestión ambiental en el distrito	Porcentaje de residuos generados en el distrito que se gestionan mediante sistemas adecuados de disposición final
OEI.04	Garantizar la provisión de los servicios de saneamiento básico en el distrito	Porcentaje de hogares con acceso a saneamiento básico en el distrito
OEI.05	Mejorar las condiciones de salud en el distrito	Porcentaje de población atendida en establecimientos de salud con servicios básicos operativos
OEI.06	Disminuir la inseguridad ciudadana en el distrito	Tasa de victimización en el distrito
OEI.07	Mejorar los servicios de protección social en el distrito	Porcentaje de población objetivo atendida por programas sociales en el distrito
OEI.08	Contribuir al mejoramiento del servicio educativo, cultural y deportivo en el distrito	Porcentaje de estudiantes beneficiados con mejora de infraestructura educativa operativa
OEI.09	Mejorar el servicio de transporte y tránsito en el distrito	Porcentaje de la población urbana y rural que dispone de acceso seguro y adecuado a infraestructuras viales y peatonales en buen estado
OEI.10	Fortalecer la Eficiencia en la Gestión Institucional	Porcentaje de servicios municipales financiados mediante ingresos tributarios



III. Visión:

Socabaya, distrito histórico, agro ecológico, turístico y productivo, competitivo, ambientalmente sustentable y solidario

IV. Misión:

Promover el desarrollo integral del distrito, brindando servicios públicos de calidad a los ciudadanos, cumpliendo los objetivos trazados de manera eficaz, eficiente y transparente.

V. Estructura orgánica:**01. ÓRGANOS DE GOBIERNO Y ALTA DIRECCIÓN:**

- 01.1. CONCEJO MUNICIPAL
- 01.2. ALCALDÍA
- 01.3. GERENCIA MUNICIPAL

02. ÓRGANOS CONSULTIVOS:**02.1. ÓRGANOS CONSULTIVOS DEL CONCEJ:**

- 02.1.1. Comisiones de Regidores

02.2 ORGANOS CONSULTIVOS DE ALCALDÍA:

- 02.2.1. Consejo de Coordinación Local Distrital
- 02.2.2. Junta de Delegados Vecinales Comunes
- 02.2.3. Comité Distrital de Seguridad Ciudadana
- 02.2.4. Plataforma Distrital de Defensa Civil
- 02.2.5. Comité de Administración de Vaso de Leche
- 02.2.6. Comité Distrital de la Juventud

03. ÓRGANOS DE CONTROL INSTITUCIONAL Y DEFENSA JURÍDICA:

- 03.1. Órgano de Control Institucional
- 03.2. Procuraduría Pública Municipal

04. ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO:

- 04.1. Oficina de Asesoría Jurídica
- 04.2. Oficina de Planeamiento y Presupuesto

05. ORGANOS DE APOYO:

- 05.1. Oficina de Secretaría General
 - 05.1.1. Unidad de Trámite Documentario y Archivo
 - 05.1.2. Unidad de Relaciones Públicas e Imagen Institucional
- 05.2. Oficina de Administración
 - 05.2.1. Unidad de Abastecimientos
 - 05.2.2. Unidad de Tesorería
 - 05.2.3. Unidad de Contabilidad
 - 05.2.4. Unidad de Recursos Humanos
 - 05.2.5. Unidad de Tecnologías de la información y la Comunicación
 - 05.2.6. Unidad de Control Patrimonial
 - 05.2.7. Unidad de Equipo Mecánico y Maestría



06. ÓRGANOS DE LINEA:

- 06.1. Gerencia de Administración Tributaria
 - 06.1.1. Subgerencia de Registro Tributario
 - 06.1.2. Subgerencia de Fiscalización
 - 06.1.3. Subgerencia de Control y Recaudación
 - 06.1.4. Subgerencia de Ejecución Coactiva
- 06.2. Gerencia de Gestión Ambiental y Servicios Públicos
 - 06.2.1. Subgerencia de Gestión Ambiental y Áreas Verdes
 - 06.2.2. Subgerencia de Limpieza Pública
 - 06.2.3. Subgerencia de Seguridad Ciudadana, Vigilancia Interna y Transito
- 06.3. Gerencia de Desarrollo Social
 - 06.3. 1. Subgerencia de Promoción Social, DEMUNA y Registro Civil
 - 06.3. 2. Subgerencia de Programas Sociales
 - 06.3: 3. Subgerencia de Educación, Cultura, Deportes y Juventudes
- 06.4. Gerencia de Desarrollo Económico Local
 - 06.4.1. Subgerencia de Promoción Económica y Turismo
 - 06.4.2. Subgerencia de Control de Actividades Comerciales
- 06. 5. Gerencia de Infraestructura y Obras Públicas
 - 06.5.1. Subgerencia de Obras Públicas
 - 06.5.2 Subgerencia de Liquidaciones de Obras
 - 06.5:3. Subgerencia de Estudios y Proyectos
- 06.6. Gerencia de Obras Privadas
 - 06.6.1. Subgerencia de Planeamiento y Catastro
 - 06.6.2. Subgerencia de Habilitaciones y Edificaciones
 - 06.6.3. Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres

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

RÉGIMEN LABORAL	CANTIDAD DE SERVIDORES
Ley Servir N° 30057	1
Decreto Legislativo N° 276	85
Decreto Legislativo N° 728	207
Decreto Legislativo N° 1057 - CAS	16
TOTAL	309

VII. 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 DE LA PROPUESTA	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN												16. COSTO TOTAL DE LA		
					De Aprendizaje	De Desempeño	6. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN	7. TIPO DE ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	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 ICONOCIMIENTO 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	10	CURSO	C2	3	2	2	7	Políticas Sectoriales	PRESENCIAL	3	1,900.00	-	1,900.00
2	Inadecuada articulación entre las estrategias y los actores involucrados en la inclusión social, el cierre de brechas y la lucha contra la pobreza	Desarrollo e 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	10	CONFERENCIA	C2	3	0	2	5	Políticas Sectoriales	PRESENCIAL	3	1,900.00	-	1,900.00
3	Reducción de la eficiencia y aplicación del enfoque de integridad en la función pública, generando prácticas anticorrupción 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, función pública, en el marco de la lucha contra la corrupción	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO)	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 anticorrupción y corruptas, fortaleciendo la confianza ciudadana en las entidades del Estado.	Ejercer la función pública con integridad, libre de prácticas anticorrupción y corruptas.	15	CURSO	E	3	1	2	6	MATERIAS TRANSVERSALES	PRESENCIAL	3	2,000.00	-	2,000.00



5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN															16. COSTO TOTAL DE LA				
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 PROPUUESTO	De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	11. VALOR DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
4	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 APRENDIZABLE (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.	15	CURSO	E	3	1	2	6	MATEMÁTICAS TRANSVERSALES	PRESENCIAL	3	2,000.00	-	2,000.00
5	Reducción 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 pública en gobiernos locales	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZABLE (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.	16	CURSO	E	3	1	2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	3	2,000.00	-	2,000.00
6	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 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.	200	CONFERENCIA	E	3	0	1	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	3	4,500.00	-	4,500.00



5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN															16. COSTO TOTAL DE LA				
Nº	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 DE LA PROPIEDAD	De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN	7. CANTIDAD PROPUESTA DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
7	Baja calidad de atención al contribuyente	Calidad de atención al contribuyente	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Brindar información clara y precisa, Orientación personalizada, Rapidez y eficiencia al contribuyente	Mejorar la relación entre la administración tributaria y los contribuyentes	6	CURSO	C2	3	3	2	8	MATERIAS TRANSVERSALES	PRESENCIAL	3	1,000.00		1,000.00
8	Poca adaptación del entorno laboral y las tareas a las capacidades y limitaciones físicas y mentales del trabajador	Ergonomía en el Trabajo	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE ISOLADO CONOCIMIENTO	Conocer los riesgos y limitaciones en el trabajo para minimizar los riesgos ergonómicos para que realicen su trabajo de manera más eficiente y con menos fatiga	Optimizar el rendimiento, prevenir lesiones y mejorar la salud de los trabajadores	10	CURSO	C2	2	1	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	3	1,500.00		1,500.00
9	Poco conocimiento de los factores que afectan la salud mental y física de los trabajadores, afectando su rendimiento y calidad del trabajo	Riesgos Psicosociales en el Trabajo	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE ISOLADO CONOCIMIENTO	Conocer las condiciones laborales negativas que pueden afectar negativamente la salud emocional, física y el rendimiento laboral de los trabajadores.	Identificar y analizar los factores de riesgo e implementar medidas preventivas	10	CURSO	C2	2	1	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	3	1,500.00		1,500.00
10	Limitado conocimiento sobre la aplicación de las normas y principios de los procedimientos administrativos sancionadores	Procedimientos administrativos sancionadores	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender las normas y principios de los procedimientos administrativos sancionadores en casos concretos	Aplicar las normas y principios de los procedimientos administrativos sancionadores en casos concretos	4	CURSO	C2	3	3	3	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	3	500.00		500.00
TOTAL																	57,200,000.00		

VIII. Fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación

De acuerdo al Informe N° 402-2025/MDS/A/GM/OPP, emitido por la Oficina de Planificación y Presupuesto, se cuenta con disponibilidad presupuestal por la suma de S/ 20,000.00, para poder ejecutar el Plan de Desarrollo de Personas para el año 2025.



IX. 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	10	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión para el Desarrollo e Inclusión Social	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	3	1,900.00	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	10	POLÍTICAS SECTORIALES	Desarrollo e inclusión social	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	PRESENCIAL	3	1,900.00	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	15	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)	PRESENCIAL	3	2,000.00	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	15	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)	PRESENCIAL	3	2,000.00	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	16	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Modernización de la gestión pública en gobiernos locales	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	3	2,000.00	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 N	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD AD	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	200	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Atención, prevención, investigación y denuncia del Hostigamiento Sexual Laboral	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	PRESENCIAL	3	4,500.00	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	6	MATERIAS TRANSVERSALES	Calidad de atención al contribuyente	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	1,000.00	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	10	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Ergonomía en el Trabajo	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	3	1,900.00	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	10	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Riesgos Psicosociales en el Trabajo	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	3	1,900.00	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	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Procedimientos administrativos sancionadores	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	900.00	0
VALOR TOTAL :													S/ 20,000.00	