

# RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL Nro 278-2024-GM/MDY

Yarabamba, 11 de diciembre de 2024

### VISTOS:

El Informe N° 1065-2024-JUGRRHH-GA-MDY de fecha 11 de diciembre del 2024, emitido por Lic. Susan Beatriz Castro Vera, Jefa de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos.



### CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194º de la Constitución Política del Perú, modificado por la Ley N° 30305, Ley de Reforma Constitucional, establece que las Municipalidades son órganos de gobierno local con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de sus competencia, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, en tanto dicha autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración con sujeción al ordenamiento jurídico.

Que, el artículo VIII, del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades establece que los gobiernos locales están sujetos a las leyes y disposiciones que de manera general y de conformidad con la Constitución regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público; así como las normas técnicas referidas a los servicios y bienes públicos a los sistemas administrativos del Estado que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio.



Que, el numeral 1) del artículo 46º 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° 276-2024-GM/MDY de fecha 10 de diciembre de 2024, se designa a los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de la Municipalidad Distrital de Yarabamba, por un periodo de tres (03) años, 2024-2026.

Que, a través del Acta de Validación del PDP de fecha 11 de diciembre de 2024, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación dejan constancia que: (i) se ha revisado el contenido del proyecto del PDP (plan de desarrollo de las personas); (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 dicha 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 Unidad de Gestión de Recursos Humanos, a través del Informe N° 1065-2024-JUGRRHH-GA-MDY de fecha 11 de diciembre de 2024, concluye que i) se tiene la responsabilidad de aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 con el objetivo de asegurar la planificación de las actividades de capacitación del presente año fiscal, ii) que dicho documento ha sido elaborado en atención a lo establecido en la Directiva que regula el proceso de gestión de la capacitación en entidades públicas, lo que incluye la validación del Comité de Planificación de la Capacitación; y iii) que el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 tiene como finalidad garantizar el cierre de brechas de competencias y capacidades identificadas en los servidores civiles y, de esta manera, contribuir al logro de los objetivos institucionales de la Municipalidad;

Que, para el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se entiende por titular de la entidad a la máxima autoridad administrativa, siendo el Gerente Municipal para el caso de los gobiernos locales, quien aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas, de conformidad a lo establecido en el numeral 5.2.7. de las Disposiciones Generales de la Directiva;

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;

Por estas consideraciones y en uso de las facultades conferidas mediante normas pertinentes.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR** el PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2024 de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARABAMBA; elaborado por la Unidad de Gestión de Recursos Humanos y validado por el Comité de Planificación de Capacitación.

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

**ARTÍCULO TERCERO.- Disponer** que la Oficina de Recursos Humanos, presente a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR a través del correo pdp@servir.gob.pe, el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 aprobado, dentro del plazo de ley.

**ARTÍCULO CUARTO.- Encargar** a Secretaría General la publicación de la presente Resolución y Anexo, en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de Yarabamba.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**

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

# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2024 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 2024 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 2024 es potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros/as servidores/as civiles, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los/as ciudadanos/as.*

*En ese sentido, la estrategia de capacitación se alinea a los objetivos estratégicos de la entidad porque a partir del análisis situacional se busca que el conocimiento y/o habilidad adquirida con la capacitación permita el mejoramiento esperado y los resultados que se quieren alcanzar. Es así que incluye temáticas como: seguridad ciudadana, gestión de recursos humanos, integridad, Modernización de la gestión pública, presupuesto público y transformación y gobierno digital.*



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

1. Implementación de planes de seguridad ciudadana
2. Presupuesto público
3. Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos
4. Sistemas Administrativos del Estado Peruano

De esta manera, el PDP 2024 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° 18 Reducir los delitos y faltas que afecten a la seguridad ciudadana en el distrito
2. OEI N° 19 Mejorar la eficiencia de la gestión pública
3. 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

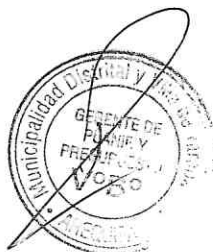


- 8. Órganos de Línea
  - a. Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano Rural
    - i. Área de Obras públicas
    - ii. Área de Obras Privadas, asentamientos humanos y catastro
    - iii. Área de Estudios y Proyectos
    - iv. Área de Supervisión y Liquidación de obras
    - v. Área de Defensa Civil
    - 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:

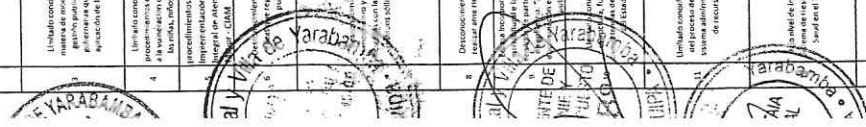
RÉGIMEN LABORAL	CANTIDAD DE SERVIDORES
Ley Servir N° 30057	1
Decreto Legislativo N° 276	5
Decreto Legislativo N° 728	10
Decreto Legislativo N° 1057 - CAS	17
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>



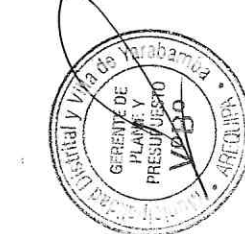
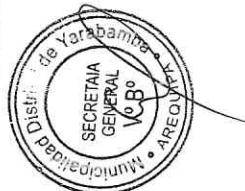


VI. Resultados del Diagnóstico

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA AL COMPORTAMIENTO DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	2. PRIORIDAD DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. NIVEL DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN				7. PRIORIDAD DE TIPO DE ACTIVIDAD DE LA CAPACITACIÓN	8. VECES DE LA REVISIÓN DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL DE EVALUACIÓN	10. VALOR DEL PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SUBORDINADOS	11. VALOR DE PERTINENCIA	12. VALOR DE PERTINENCIA	13. METAMÉRICO	14. INCAUDADO	15. PARTICIPACIÓN	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					De Desempeño	De Actitudes	De Habilidades	De Conocimiento										COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	Falta de preparación y formación en el área de la capacitación	Preparación y formación de los participantes	ALTO	REACCIÓN AFIRMATIVA Y REPOSICIÓN	De Desempeño ¿Cómo se desempeña el personal en el cumplimiento de sus funciones respecto a la capacitación?	De Actitudes ¿Cómo se relaciona el personal con el equipo de trabajo y con la capacitación?	De Habilidades ¿Cómo se relaciona el personal con el equipo de trabajo y con la capacitación?	De Conocimiento ¿Cómo se relaciona el personal con el equipo de trabajo y con la capacitación?	C2	3	3	3	9	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
2	Eficiencia en el uso de los recursos humanos	Seguimiento a la ejecución de la capacitación	ALTO	REACCIÓN	De Desempeño ¿Cómo se desempeña el personal en el cumplimiento de sus funciones respecto a la capacitación?	De Actitudes ¿Cómo se relaciona el personal con el equipo de trabajo y con la capacitación?	De Habilidades ¿Cómo se relaciona el personal con el equipo de trabajo y con la capacitación?	De Conocimiento ¿Cómo se relaciona el personal con el equipo de trabajo y con la capacitación?	C2	3	0	3	6	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
3	El trabajo con los recursos humanos en el área de la capacitación	Modernización de la gestión pública	ALTO	REACCIÓN AFIRMATIVA (EJECUCIÓN DE CONDUCTAS)	De Desempeño ¿Cómo se desempeña el personal en el cumplimiento de sus funciones respecto a la capacitación?	De Actitudes ¿Cómo se relaciona el personal con el equipo de trabajo y con la capacitación?	De Habilidades ¿Cómo se relaciona el personal con el equipo de trabajo y con la capacitación?	De Conocimiento ¿Cómo se relaciona el personal con el equipo de trabajo y con la capacitación?	C2	3	1	2	6	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
4	El trabajo con los recursos humanos en el área de la capacitación	Formación de defensores y defensoras de la ciudadanía	ALTO	REACCIÓN AFIRMATIVA (EJECUCIÓN DE CONDUCTAS)	De Desempeño ¿Cómo se desempeña el personal en el cumplimiento de sus funciones respecto a la capacitación?	De Actitudes ¿Cómo se relaciona el personal con el equipo de trabajo y con la capacitación?	De Habilidades ¿Cómo se relaciona el personal con el equipo de trabajo y con la capacitación?	De Conocimiento ¿Cómo se relaciona el personal con el equipo de trabajo y con la capacitación?	C2	3	2	2	7	7	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
5	El trabajo con los recursos humanos en el área de la capacitación	Formación de defensores y defensoras de la ciudadanía	ALTO	REACCIÓN	De Desempeño ¿Cómo se desempeña el personal en el cumplimiento de sus funciones respecto a la capacitación?	De Actitudes ¿Cómo se relaciona el personal con el equipo de trabajo y con la capacitación?	De Habilidades ¿Cómo se relaciona el personal con el equipo de trabajo y con la capacitación?	De Conocimiento ¿Cómo se relaciona el personal con el equipo de trabajo y con la capacitación?	C2	3	0	2	5	5	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
6	El trabajo con los recursos humanos en el área de la capacitación	Formación de defensores y defensoras de la ciudadanía	ALTO	REACCIÓN AFIRMATIVA (EJECUCIÓN DE CONDUCTAS)	De Desempeño ¿Cómo se desempeña el personal en el cumplimiento de sus funciones respecto a la capacitación?	De Actitudes ¿Cómo se relaciona el personal con el equipo de trabajo y con la capacitación?	De Habilidades ¿Cómo se relaciona el personal con el equipo de trabajo y con la capacitación?	De Conocimiento ¿Cómo se relaciona el personal con el equipo de trabajo y con la capacitación?	C2	3	1	2	6	6	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
7	El trabajo con los recursos humanos en el área de la capacitación	Formación de defensores y defensoras de la ciudadanía	ALTO	REACCIÓN AFIRMATIVA (EJECUCIÓN DE CONDUCTAS)	De Desempeño ¿Cómo se desempeña el personal en el cumplimiento de sus funciones respecto a la capacitación?	De Actitudes ¿Cómo se relaciona el personal con el equipo de trabajo y con la capacitación?	De Habilidades ¿Cómo se relaciona el personal con el equipo de trabajo y con la capacitación?	De Conocimiento ¿Cómo se relaciona el personal con el equipo de trabajo y con la capacitación?	C2	3	3	3	9	9	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	0
8	El trabajo con los recursos humanos en el área de la capacitación	Formación de defensores y defensoras de la ciudadanía	INTERMEDIO	REACCIÓN AFIRMATIVA (EJECUCIÓN DE CONDUCTAS)	De Desempeño ¿Cómo se desempeña el personal en el cumplimiento de sus funciones respecto a la capacitación?	De Actitudes ¿Cómo se relaciona el personal con el equipo de trabajo y con la capacitación?	De Habilidades ¿Cómo se relaciona el personal con el equipo de trabajo y con la capacitación?	De Conocimiento ¿Cómo se relaciona el personal con el equipo de trabajo y con la capacitación?	C7	2	2	2	6	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
9	El trabajo con los recursos humanos en el área de la capacitación	Formación de defensores y defensoras de la ciudadanía	INTERMEDIO	REACCIÓN AFIRMATIVA (EJECUCIÓN DE CONDUCTAS)	De Desempeño ¿Cómo se desempeña el personal en el cumplimiento de sus funciones respecto a la capacitación?	De Actitudes ¿Cómo se relaciona el personal con el equipo de trabajo y con la capacitación?	De Habilidades ¿Cómo se relaciona el personal con el equipo de trabajo y con la capacitación?	De Conocimiento ¿Cómo se relaciona el personal con el equipo de trabajo y con la capacitación?	C6	2	1	2	5	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
10	El trabajo con los recursos humanos en el área de la capacitación	Formación de defensores y defensoras de la ciudadanía	ALTO	REACCIÓN	De Desempeño ¿Cómo se desempeña el personal en el cumplimiento de sus funciones respecto a la capacitación?	De Actitudes ¿Cómo se relaciona el personal con el equipo de trabajo y con la capacitación?	De Habilidades ¿Cómo se relaciona el personal con el equipo de trabajo y con la capacitación?	De Conocimiento ¿Cómo se relaciona el personal con el equipo de trabajo y con la capacitación?	C2	3	0	2	5	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
11	El trabajo con los recursos humanos en el área de la capacitación	Formación de defensores y defensoras de la ciudadanía	ALTO	REACCIÓN	De Desempeño ¿Cómo se desempeña el personal en el cumplimiento de sus funciones respecto a la capacitación?	De Actitudes ¿Cómo se relaciona el personal con el equipo de trabajo y con la capacitación?	De Habilidades ¿Cómo se relaciona el personal con el equipo de trabajo y con la capacitación?	De Conocimiento ¿Cómo se relaciona el personal con el equipo de trabajo y con la capacitación?	C1	3	0	2	5	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0



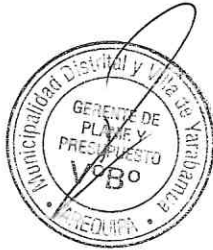
1. TEMAS QUE AFECTA EL BIENESTAR DE LOS CIUDADANOS	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN	6. CANTIDAD TOTAL DE POBLADORES BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ACORDADO AL NIVEL DE EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIADO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE PERTINENCIA	13. TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1. Mejorar los servicios de salud en el municipio de...	Docuamntos de...	ALTO	BUENO	Desarrollar los conocimientos de...	2	COMERCIAL	C2	3	0	3	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PRIMARIO	VIRTUAL	2	0	0	0
2. Mejorar los servicios de salud en el municipio de...	Docuamntos de...	ALTO	BUENO	Desarrollar los conocimientos de...	1	COMERCIAL	C2	3	0	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PRIMARIO	VIRTUAL	2	0	0	0
3. Mejorar los servicios de salud en el municipio de...	Docuamntos de...	ALTO	BUENO	Desarrollar los conocimientos de...	1	COMERCIAL	C2	3	0	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PRIMARIO	VIRTUAL	2	0	0	0
4. Mejorar los servicios de salud en el municipio de...	Docuamntos de...	ALTO	BUENO	Desarrollar los conocimientos de...	2	COMERCIAL	C2	3	0	2	5	MATERIAS TEÓRICAS	VIRTUAL	2	0	0	0
5. Mejorar los servicios de salud en el municipio de...	Docuamntos de...	INTERMEDIO	BUENO	Desarrollar los conocimientos de...	22	VALOR	C1	2	1	2	5	MATERIAS TEÓRICAS	VIRTUAL	3	0	0	0
6. Mejorar los servicios de salud en el municipio de...	Docuamntos de...	INTERMEDIO	BUENO	Desarrollar los conocimientos de...	1	COMERCIAL	C1	2	1	2	5	MATERIAS TEÓRICAS	VIRTUAL	1	0	0	0





### VIII. Fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación

La atención del PDP 2024 no irrogará gasto alguno con cargo al presupuesto institucional de la Municipalidad Distrital de Yarabamba.



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 CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA LÍNEA DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE REACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Cuiles Directos	Cuiles 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	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Programación y formalización multianual del presupuesto.	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	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	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Seguimiento a la ejecución presupuestal de las inversiones.	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	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	22	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Modernización de la gestión pública	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	0	0
4	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	PC/ÉTICAS SECCIONALES	Formación de defensores y defensoras del servicio de defensoría de la niñez, niñas y adolescentes	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	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	1	PC/ÉTICAS SECCIONALES	Fortalecimiento de capacidades para la implementación y funcionamiento de los GRM	Formación Laboral	CURSO	C3	REACCIÓN	VIRTUAL		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	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Ética en las contrataciones del Estado	Formación Laboral	CURSO	C4	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	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	1	POLÍTICAS SECCIONALES	Gestión integral de residuos sólidos municipales, Edición 2024	Formación Laboral	CURSO	C5	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	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	POLÍTICAS SECCIONALES	Gestión de riesgo de desastres	Formación Laboral	CURSO	C6	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	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	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	El ABC de la interculturalidad	Formación Laboral	CURSO	C7	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0
10	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	22	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Estructura y funcionamiento del Estado Peruano	Formación Laboral	CURSO	C8	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	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	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	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	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en entidades públicas.	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	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	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Procedimiento Administrativo Disciplinario	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	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	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Documentos de gestión en el marco del SAGEH	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	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	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Normas para la gestión del proceso de administración de legajos	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	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	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Identidad en el acceso y ejercicio de la función pública	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	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	2	MATERIAS TRANSVERSALES	Formulación, implementación y ejecución de planes de acción de Seguridad Ciudadana	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	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	22	MATERIAS TRANSVERSALES	Integridad en la gestión pública	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	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	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Transformación digital en el Perú	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
												TOTAL	0	0

