



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 018-2026-GM/MM

Miraflores, 20 de febrero de 2026

EL GERENTE MUNICIPAL;



VISTO: El Informe N° 232-2026-SGP-GPP/MM, de fecha 17 de febrero de 2026, emitido por la Subgerencia de Presupuesto; Informe N° 043-2026-GRH/MM, de fecha 19 de febrero de 2026, emitido por la Gerencia de Recursos Humanos; el Informe N° 060-2026-GAJ/MM de fecha 20 de febrero de 2026, emitido por la Gerencia de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, establece que las municipalidades son los órganos de gobierno local con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Dicha autonomía, radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración con sujeción al ordenamiento jurídico vigente, de conformidad con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades;



Que, de acuerdo a lo señalado en el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que su finalidad consiste en "que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran";



Que, el artículo 10° de la mencionada ley establece que la finalidad del proceso de capacitación consta en "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";



Que, el artículo 9° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y modificatorias, señala 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. 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;

Que, del mismo modo, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000005-2026-SERVIRPE, se formaliza el acuerdo del Consejo Directivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, adoptado en la Sesión N° 01-2026-CD; mediante el cual se aprueba precisar que, respecto a la continuidad de la implementación de la etapa de planificación del proceso de capacitación correspondiente al ciclo 2026 en las entidades públicas, se aplica lo establecido en los numerales 6.4.1.3 y 6.4.1.4., y la Séptima



Disposición Complementaria Final de la Directiva denominada "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", cuya aprobación fue formalizada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE;

Que, en ese contexto, el numeral 6.4.1.3. de la Directiva establece que la Fase 3, se refiere al Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC, siendo el proceso sistemático de recolección, identificación y priorización de necesidades de capacitación a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos, las cuales deben estar alineadas a las funciones de los perfiles de puestos y/o a los objetivos estratégicos de la entidad. Se desarrolló a través de: a) Requerimientos de capacitación, b) Planes de Mejora del ciclo de gestión del rendimiento, y c) Resultados del Diagnóstico de Conocimientos;

Que, en ese contexto, el numeral 6.4.1.4. de la mencionada Directiva indica que la Fase 4 de la Etapa de Planificación dentro del Ciclo de Proceso de capacitación, se basa en la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, el cual es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad y cuya elaboración es a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, además, dicho Plan es de vigencia anual y de aprobación mediante Resolución del titular de la entidad y se presenta hasta el 31 de marzo cada año;

Que, la Directiva citada, establece en el mismo numeral mencionado, que el Plan de Desarrollo de las Personas debe contener dos aspectos: i) Aspectos Generales: misión y visión, objetivos estratégicos, estructura orgánica, número de servidores civiles que conforman la entidad según régimen laboral, resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación; y ii) Matriz PDP: descripción detallada de las Acciones de Capacitación priorizadas, las cuales reciben una codificación de acuerdo a la materia de capacitación a la que pertenecen;

Que, aunado a lo mencionado, el literal j) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala 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;

Que, mediante Informe N° 043-2026-GRH/MM, la Gerencia de Recursos Humanos concluye, entre otros, que: (i) de acuerdo a lo dispuesto en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000005- 2026-SERVIR-PE, se han realizado las acciones correspondientes para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2026 que consta de la matriz PDP 2026, en cumplimiento de lo señalado en los numerales 6.4.1.3 y 6.4.1.4 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE; que corresponde al Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y a la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP; (ii) el Plan de Desarrollo de las Personas 2026 de la Municipalidad Distrital de Miraflores, contiene 4 acciones de formación a ser ejecutadas durante el presente año a costo cero a realizarse con el apoyo de la Escuela Nacional de Administración Pública - ENAP de SERVIR y otros entes rectores. Además, 30 acciones de capacitación irrogarán S/. 66, 200.00 del presupuesto asignado a la Gerencia de Recursos Humanos; y (iii) Cabe mencionar que el numeral 6.4.1.4, inciso b), de la Directiva "Normas para la gestión del





proceso de capacitación en las entidades públicas” establece que la aprobación y presentación del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) ante la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR debe realizarse como plazo máximo el 31 de marzo de cada año. No obstante, la presentación del PDP del ciclo 2026 se efectúa de manera anticipada, con la finalidad de contar con un mayor margen de tiempo para la ejecución oportuna y eficiente de las acciones de formación, considerando la cantidad de acciones de formación planificadas y la necesidad de asegurar su adecuada programación, seguimiento y cumplimiento dentro del ejercicio anual;



Que, de acuerdo al Informe N° 060-2026-GAJ/MM de fecha 20 de febrero de 2026, la Gerencia de Asesoría Jurídica opina que procede legalmente la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2026 de la Municipalidad Distrital de Miraflores mediante Resolución de Gerencia Municipal, acorde a lo sustentado por la Gerencia de Recursos Humanos a través del Informe N° 043-2026-GRH/MM y que cuenta con la opinión favorable de la Subgerencia de Presupuesto conforme se desprende del Informe N° 232-2026-SGP-GPP/MM, de conformidad con lo previsto en el numeral 6.4.1.4 de la Directiva “Normas para la Gestión del proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE y en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000005-2026/SERVIR-PE;

Que, bajo los alcances expuestos contando con la opinión favorable de las áreas técnicas competentes, resulta viable aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2026 de la Municipalidad Distrital de Miraflores, conforme lo han sustentado las unidades de organización responsables;

Que, de acuerdo a lo expuesto y en uso de las atribuciones señaladas en el artículo 16 y el inciso “I” del artículo 19° del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad de Miraflores, aprobado por la Ordenanza N° 603/MM;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas 2026 de la Municipalidad Distrital de Miraflores, la misma que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCARGAR el cumplimiento de la presente resolución a la Gerencia de Recursos Humanos.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la Gerencia de Recursos Humanos presente el Plan de Desarrollo de las Personas 2026 de la Municipalidad Distrital de Miraflores aprobado, ante la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, dentro del plazo establecido por la normativa vigente.

ARTÍCULO CUARTO.- ENCARGAR a la Gerencia de Comunicaciones e Imagen Institucional, la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (www.miraflores.gob.pe).

ARTÍCULO QUINTO.- DEJAR SIN EFECTO cualquier norma interna que contravenga la presente resolución.





ARTÍCULO SEXTO.- El presente Plan de Desarrollo de las Personas 2026 de la Municipalidad Distrital de Miraflores entrará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación.

ARTÍCULO SÉPTIMO.- NOTIFICAR la presente resolución a la Gerencia de Recursos Humanos.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



MUNICIPALIDAD DE MIRAFLORES

JOHN ADRIÁN AMPUERO JOYO
Gerente Municipal

Miraflores
se vive mejor

**PLAN DE DESARROLLO DE
LAS PERSONAS
2026**



GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2026 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MIRAFLORES

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 Miraflores 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 2026 de la Municipalidad Distrital de Miraflores 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 del numeral 6.4.1.3., 6.4.1.4. y la séptima disposición complementaria final 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. Ello teniendo en cuenta la precisión aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 005-2026-SERVIR-PE respecto a la continuidad de la implementación de la etapa de planificación 2026 del proceso de capacitación.

Así, en esta etapa de planificación del proceso de capacitación, se han cumplido con las siguientes acciones: a) desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y b) elaboración del Plan de Desarrollo de Personas.

El objetivo del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2026 es potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros servidores 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: gestión de recursos humanos; gobierno y transformación digital; integridad pública; presupuesto público; ambiente; vivienda, construcción y saneamiento; planeamiento estratégico; entre otros.





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

1. Gestión de riesgo de desastres
2. Presupuesto público
3. Gestión integral de residuos sólidos
4. Servicios sociales locales con respecto a la protección social.

De esta manera, el PDP 2026 se constituye como un instrumento que permite a la Municipalidad Distrital de Miraflores 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. Aspectos Generales

La Municipalidad Distrital de Miraflores es el órgano de gobierno local encargado de promover el desarrollo del distrito. Cuenta con personería jurídica de derecho público y ejerce su autonomía política, económica y administrativa dentro del marco de sus competencias, en cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente.

La política institucional de la Municipalidad Distrital de Miraflores tiene como objetivo consolidar un distrito moderno, eficiente y sostenible, con servicios municipales de calidad, una adecuada gestión del espacio urbano y un desarrollo social y económico equilibrado. Todo ello con el propósito de mantener su posición como distrito emblemático dentro de la ciudad.

Para alcanzar estos objetivos, la Municipalidad establece los siguientes lineamientos:

1. Ordenamiento urbano eficiente: Garantizar una planificación territorial equilibrada que armonice los distintos usos del suelo.
2. Mejora de infraestructura: Optimizar la infraestructura urbana para beneficio de residentes y visitantes, aplicando criterios de inclusión y ecoeficiencia.
3. Movilidad sostenible: Implementar un sistema de transporte eficiente, accesible y respetuoso con el medio ambiente.
4. Impulso económico: Fomentar un entorno favorable para los negocios, promoviendo el desarrollo económico local.
5. Ciudad inteligente: Incorporar nuevas tecnologías para mejorar la gestión y la calidad de vida en el distrito.
6. Gestión ambiental: Aplicar estrategias para mitigar impactos ambientales negativos y preservar el patrimonio natural.
7. Cultura ciudadana: Fortalecer valores de respeto y convivencia dentro de la comunidad.
8. Seguridad ciudadana integral: Implementar un sistema de seguridad eficiente que garantice la tranquilidad de los vecinos
9. Participación y transparencia: Fomentar la participación ciudadana a través del acceso transparente y amigable a la información (open data).

III. Objetivos estratégicos institucionales:





1. OEI.01 Reducir la vulnerabilidad de la población y sus medios de vida ante el riesgo de desastres existentes de origen natural o antrópico en el distrito.
2. OEI.02 Disminuir la inseguridad ciudadana en el distrito
3. OEI.03 Promover el desarrollo de las actividades económicas en el distrito
4. OEI.04 Promover el desarrollo territorial ordenado y sostenible en el distrito.
5. OEI.05 Mejorar la gestión ambiental en Miraflores.
6. OEI.06 Mejorar las condiciones de salud en el distrito.
7. OEI.07 Mejorar los servicios de protección social en el distrito.
8. OEI.08 Contribuir con el mejoramiento del servicio educativo, cultural y deportivo en el distrito.
9. OEI.09 Mejorar el servicio de transporte y tránsito en el distrito
10. OEI.10 Fortalecer la eficiencia de la gestión institucional.

IV. Misión:

Brindar servicios de calidad promoviendo el desarrollo integral y sostenible del distrito de Miraflores a través de una gestión participativa e innovadora con transparencia}

V. Visión:

Los vecinos de Miraflores anhelamos, al 2030, constituir una comunidad modelo en la que se goce de una alta calidad de vida. Ser una ciudad concertadora, sostenible, segura, acogedora, y con comercio y servicios de calidad. Miraflores es además reconocida a nivel nacional e internacional como uno de los principales atractivos de la Metrópoli.

VI. Estructura orgánica:

1. Alta Dirección
 - a. Concejo Municipal
 - b. Alcaldía
 - c. Gerencia Municipal
2. Órganos consultivos
 - a. Comisión de Regidores
 - b. Consejo de Coordinación Local Distrital – (CCLD)
 - c. Comité de Vigilancia y Control del Presupuesto
 - d. Junta de Delegados Vecinales Comunes
 - e. Comité Distrital de Seguridad Ciudadana
 - f. Plataforma de Defensa Civil y Distrital de Miraflores
 - g. Comité de Administración de Programa Vaso de Leche
 - h. Centro de Operación de Emergencia Distrital (COED-MM)
3. Órgano de Control Institucional
 - a. Órgano de Control Institucional
4. Órgano de Defensa Jurídica





a. Procuraduría Pública Municipal

5. Órgano de Asesoramiento

- a. Gerencia de Asesoría Jurídica
- b. Gerencia de Planeamiento y Presupuesto
 - I. Subgerencia de Presupuesto
 - II. Subgerencia de Organización y Modernización

6. Órganos de Apoyo

- a. Secretaría General
 - I. Subgerencia de Gestión Documental y archivo
- b. Oficina General de Comunicaciones e Imagen Institucional
- c. Gerencia de Administración y Finanzas
 - I. Oficina de Contabilidad
 - II. Oficina de Tesorería y Finanzas
 - III. Subgerencia de Logística y Control Patrimonial
 - IV. Subgerencia de Servicios Generales y Maestranza
- d. Gerencia de Comunicaciones e Imagen Institucional
- e. Gerencia de Recursos Humanos
- f. Gerencia de Sistemas y Tecnología de la Información

7. Órganos de Línea

- a. Gerencia de Administración Tributaria
 - I. Subgerencia de Recaudación
 - II. Subgerencia de Fiscalización Tributaria
 - III. Subgerencia de Registro y Orientación Tributaria
- b. Gerencia de Desarrollo Económico y Fiscalización
 - I. Subgerencia de Comercialización
 - II. Subgerencia de Fiscalización Tributaria
 - III. Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastres
- c. Gerencia de Desarrollo Urbano
 - I. Subgerencia de Licencias de Edificaciones Privadas
 - II. Subgerencia de Catastro
 - III. Subgerencia de Estudios y Proyectos de Inversión Pública
- d. Gerencia de Infraestructura Pública y Sostenibilidad Ambiental
 - I. Subgerencia de Obras Públicas y Mantenimiento
 - II. Subgerencia de Limpieza Pública y áreas Verdes
 - III. Subgerencia de Sostenibilidad Ambiental
- e. Gerencia de Seguridad Ciudadana
 - I. Subgerencia de Serenazgo
 - II. Subgerencia de Movilidad Urbana y Seguridad Vial
- f. Gerencia de Cultura y Turismo
- g. Gerencia de Desarrollo Humano
 - I. Subgerencia de Salud y Bienestar Social
 - II. Subgerencia de Deporte y Recreación
- h. Gerencia de Participación Vecinal





VII. Número de servidores civiles que conforman la entidad:

De acuerdo con la información consolidada el 11 de febrero de 2026, la Municipalidad Distrital de Miraflores cuenta con dos mil quinientos setenta y seis (2576) servidores enmarcados en cuatro regímenes laborales: Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 1057 – CAS y Ley N° 30057 – Régimen del Servicio Civil, distribuidos según detalle:

CANTIDAD DE SERVIDORES POR RÉGIMEN LABORAL	
REGIMEN LABORAL	CANTIDAD DE SERVIDORES
Decreto Legislativo N° 728	462
Decreto Legislativo N° 276	85
Decreto Legislativo N° 1057 - CAS	2028
Ley N° 30057 – Régimen del Servicio Civil	1
TOTAL DE SERVIDORES	2576

VIII. Formulación y Elaboración Del Diagnóstico de Necesidades De Ccapacitación – DNC

1. ACTOS PREPARATORIOS

I. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN – DNC

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) constituye un proceso técnico y sistemático orientado a la identificación, análisis y priorización de las brechas de conocimientos, habilidades y competencias del personal. Su finalidad es asegurar que las acciones de capacitación se encuentren debidamente alineadas con los objetivos estratégicos institucionales, los objetivos operativos de las unidades orgánicas, las funciones y responsabilidades definidas en los perfiles de puesto, así como con los planes de mejora derivados de la Gestión del Rendimiento del ciclo inmediatamente anterior 2025.

El instrumento que consolida y sistematiza dicha información es la Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (Matriz DNC), documento de carácter técnico que recopila, organiza y valida las propuestas de capacitación formuladas por las distintas unidades orgánicas. Esta matriz constituye un insumo fundamental para la toma de decisiones en la etapa de planificación del proceso de capacitación, permitiendo priorizar intervenciones formativas en función de criterios de pertinencia, impacto institucional y disponibilidad de recursos.

En el marco de la Gestión del Rendimiento correspondiente al ciclo 2025, se elaboraron los respectivos Planes de Mejora, los cuales identifican de manera objetiva las oportunidades de fortalecimiento en el desempeño de los servidores civiles. Dichos planes representan un insumo clave para el presente DNC 2026, en tanto permiten vincular los resultados de la





evaluación del desempeño con las acciones de capacitación propuestas, asegurando la articulación efectiva entre ambos procesos dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, con el propósito de fortalecer las competencias del personal y contribuir al logro de los resultados institucionales.

2. OBJETIVOS

I. OBJETIVO GENERAL

El Plan de Desarrollo de las Personas, en adelante PDP 2026, tiene como objetivo general cerrar las brechas de conocimientos, habilidades y competencias identificadas en los servidores civiles, promoviendo su desarrollo integral y continuo, en concordancia con los objetivos estratégicos institucionales. Asimismo, el PDP busca contribuir de manera progresiva a la mejora de la calidad de los servicios públicos que brinda la Municipalidad Distrital de Miraflores, fortaleciendo el desempeño individual y colectivo de sus colaboradores.

II. OBJETIVO ESPECÍFICO

Con las acciones de capacitaciones a ser ejecutadas, esperamos lograr en nuestros servidores y servidoras lo siguiente:

- a) Fortalecer y ampliar las competencias técnicas y transversales de los servidores, de acuerdo con sus especialidades y funciones asignadas, orientando su desempeño hacia una gestión municipal más eficiente, eficaz y articulada, que permita atender y resolver de manera oportuna los problemas de gestión institucional.
- b) Reducir las brechas existentes entre el perfil del puesto y las capacidades del servidor, mediante intervenciones formativas focalizadas que aseguren una adecuada correspondencia entre las exigencias del cargo y el desempeño esperado.
- c) Garantizar la actualización permanente de los servidores frente a los cambios normativos, procedimentales y técnicos que impactan en la gestión municipal, fortaleciendo el cumplimiento de la normativa vigente y la correcta aplicación de los procesos institucionales.
- d) Promover el sentido de responsabilidad, compromiso e identificación institucional, a través del desarrollo de capacidades que incrementen la competitividad profesional y fomenten una cultura orientada al logro de resultados.
- e) Impulsar la mejora continua en las Unidades Orgánicas, fortaleciendo la capacidad institucional de la entidad y contribuyendo de manera sostenida a la optimización del desempeño organizacional.

IX. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

En el marco de las actividades de capacitación programadas para el presente ejercicio fiscal, se ha previsto la ejecución de diversas acciones de formación, tales como cursos y talleres, orientadas al fortalecimiento de las competencias y capacidades del personal municipal, en concordancia con los objetivos institucionales y las necesidades identificadas en el proceso de planificación de la capacitación.





Asimismo, conforme a lo señalado en el Informe N.º 232-2026-SGP-GPP/MM, se ha asignado un presupuesto ascendente a sesenta y seis mil doscientos con 00/100 soles (S/ 66 200,00), destinado exclusivamente al desarrollo de actividades de capacitación. Dicha asignación presupuestal tiene por finalidad fortalecer el capital humano de la municipalidad, promoviendo una formación continua y especializada que contribuya al logro de los objetivos estratégicos institucionales y a la mejora sostenida de la calidad de los servicios públicos brindados a la ciudadanía.

X. ALCANCE

El PDP 2026 está dirigido a los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Miraflores, comprendidos en el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276, el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728 y el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057. Adicionalmente, los funcionarios públicos del Régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, quienes podrán acceder a las acciones de formación laboral registradas en el PDP.

XI. RESPONSABILIDADES

1. La Gerencia de Recursos Humanos es responsable de realizar la coordinación permanente con las distintas Unidades de Organización de la Municipalidad Distrital de Miraflores, a fin de asegurar la adecuada convocatoria, programación y participación de los servidores civiles en las acciones de formación programadas, así como de brindar la orientación técnica correspondiente durante su ejecución.
2. Los responsables de las Unidades de Organización deben otorgar las facilidades necesarias al personal a su cargo para garantizar su participación oportuna y efectiva en las acciones de capacitación, considerando la programación establecida y sin afectar la continuidad de los servicios a su cargo.
3. Los servidores civiles beneficiarios de las acciones de formación son responsables de cumplir con las condiciones, obligaciones y compromisos asumidos, tales como la asistencia, participación activa y demás disposiciones establecidas, de conformidad con la normativa vigente y los lineamientos institucionales aplicables.



XII. ESTRATEGIA

El presente plan de capacitación comprende la ejecución de diversas acciones de formación laboral, orientadas al fortalecimiento de competencias técnicas, transversales y digitales de los servidores civiles de la Municipalidad, de acuerdo con las prioridades institucionales establecidas.

Las acciones de formación abarcan materias como habilidades blandas, ética e integridad, sistemas administrativos del Estado, políticas sectoriales y el uso de programas y aplicativos informáticos, dirigidas a distintos grupos de servidores, considerando su rol, funciones y necesidades específicas. Asimismo, las capacitaciones contemplan distintos niveles de



evaluación, que incluyen reacción, aprendizaje y, en determinados casos, aplicación, a fin de medir el logro de los objetivos formativos y su contribución al desempeño laboral.

En conjunto, la programación de estas capacitaciones responde a una estrategia orientada a optimizar los recursos disponibles, fortalecer capacidades internas, atender prioridades institucionales y contribuir al logro de los objetivos estratégicos de la Municipalidad, asegurando una formación pertinente, focalizada y alineada a la mejora continua de la calidad de los servicios públicos brindados a la ciudadanía.

XIII. ESTRATEGIA HALLAZGOS

En la Etapa de Planificación, específicamente en la Fase de Llenado de la Matriz de Requerimiento de Capacitación, se identificó que el proceso permitió recoger de manera sistemática las necesidades formativas de las Unidades de Organización. Para tal efecto, la Gerencia de Recursos Humanos realizó talleres dirigidos a todas las unidades, orientados a la adecuada identificación, priorización y registro de sus requerimientos de capacitación.

Como resultado de este proceso, la matriz consolidada evidencia una mayor demanda de acciones de formación laboral bajo la modalidad de cursos, principalmente en materias de habilidades blandas, materias transversales, sistemas administrativos del Estado y programas o aplicativos informáticos, lo cual se refleja en la programación de capacitaciones del plan. Asimismo, se observa la priorización de acciones con distintos niveles de evaluación (reacción, aprendizaje y aplicación), en función de la naturaleza y alcance de cada capacitación.

Estos hallazgos permiten concluir que las capacitaciones programadas responden directamente a las necesidades identificadas por las unidades de organización y se encuentran alineadas con las prioridades institucionales, contribuyendo al fortalecimiento de las competencias del personal municipal y a la mejora del desempeño institucional.

XIV. VIGENCIA Y PROGRAMACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2026

El PDP 2026 entra en vigencia a partir de su aprobación y la programación de las acciones de formación se detalla a modo referencial en la Matriz PDP 2026, así como a las coordinaciones posteriores con las unidades de organización, implicadas en su ejecución.

XV. EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Las acciones de formación programadas en el PDP, serán evaluadas a tres niveles, que serán determinados en base a la naturaleza y objetivo de capacitación, los cuales se explican a continuación.

1. **Evaluación por Reacción:** Permite obtener información de manera sistemática y continua, tanto positiva, como negativa sobre la percepción del beneficiario de la capacitación respecto al desarrollo de la capacitación. Se realiza en todas las acciones de capacitación a través de la encuesta de satisfacción.
2. **Evaluación por Aprendizaje:** Es la evaluación de aprendizaje, propuesta por el proveedor de capacitación, cuyo resultado permite evidenciar los conocimientos y/o habilidades adquiridas por el beneficiario de la capacitación. El modo de evaluación es coordinado previamente con el proveedor de capacitación.





3. **Evaluación de Aplicación:** Identifica cuánto de lo aprendido en la capacitación se aplica en el desempeño de las y los servidores. La herramienta a utilizar es la propuesta de aplicación presentada por el servidor, en la que se compromete a realizar una serie de actividades culminada la capacitación, en un plazo no mayor a 6 meses. Cabe resaltar que el jefe inmediato del servidor, corroborará el cumplimiento de la propuesta de aplicación ante la ORH. Es importante mencionar que, no todas las acciones de capacitación se miden en todos los niveles establecidos, ya que el nivel de evaluación depende de la naturaleza y objetivo de la capacitación.

XVI. MODIFICACIONES

De acuerdo con lo establecido en los numerales 12.3.1 y 12.3.2 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", excepcionalmente el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) puede ser objeto de modificaciones cuando se presente una nueva acción de formación o cuando se modifique algún aspecto de una acción previamente aprobada, siempre que ello implique un incremento del presupuesto originalmente asignado al proceso de capacitación y no afecte la ejecución de las demás acciones planificadas; dichas modificaciones pueden ser propuestas por la Gerencia de Recursos Humanos o por los responsables de las unidades de organización de la entidad, debiendo sustentarse mediante un documento que evidencie su contribución a la mejora del desempeño del servidor y su alineamiento con el perfil del puesto y los objetivos institucionales, siendo evaluadas por la ORH respecto del cumplimiento de dichos criterios y aprobadas finalmente por el Titular de la entidad, lo cual conlleva la actualización de la Matriz PDP y su formalización mediante resolución u otro documento interno, según corresponda.

XVII. FUENTES DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE FORMACIÓN

La disponibilidad presupuestal para la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2026 de la entidad, de conformidad con lo comunicado por la Subgerencia de Presupuesto, asciende a S/ 66,200.00 (sesenta y seis mil doscientos y 00/100 soles), siendo la fuente de financiamiento los Recursos Ordinarios de la entidad.

3. ANEXOS

- I. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)
- II. Matriz PDP



[illegible]

• MUNICIPALIDAD DE MIRAFLORES •
MANUEL ELIAS
AVILA MENDOZA
Gerente
V.B.
Gerencia de Recursos Humanos



ANEXO II- MATRIZ PDP

Nombre de entidad: Municipalidad Distrital de Miraflores
RUC de entidad: 2033377224

N°	I. DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA "DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC"	II. OBJETIVO "DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC"	III. NOMBRES Y APELLIDOS DE PARTICIPANTES "DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC"	IV. CANTIDAD DE PARTICIPANTES "DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC"	V. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN "DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC"	VI. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN "DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC"	VII. TIPO DE ACCIÓN DE FORMACIÓN "DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC"	VIII. MODALIDAD "DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC"	IX. REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) "DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC"	X. DURACIÓN "DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC"	XI. MONTO TOTAL "DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC"			
											Costos Directos	Costos Indirectos		
1	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	176	HABILIDADES BLANDAS	Curso de habilidades blandas	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	1	0	0
2	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	8	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Actualización Digital	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	1	0	0
3	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso de Innovación Pública y Gobernabilidad	Formación Laboral	CURSO	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	8000	0
4	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	6	GENERALES	Nuevos oratorios o procedimientos del Tribunal del Servicio Civil.	Formación Laboral	CURSO	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	1000	0
5	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Negociación Colectiva en el Sector Público	Formación Laboral	CURSO	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	1	0	0
6	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	18	MATERIAS TRANSVERSALES	Ética en las Contrataciones Públicas	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	5400	0
7	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	22	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso de Ley de contrataciones del Estado	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	7000	0
8	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	3	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso de capacitación en demandas Atmosféricas, acústicas, luminica y por olores	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
9	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	32	MATERIAS TRANSVERSALES	Curso de ética e Integridad	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	0	0
10	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	64	MATERIAS TRANSVERSALES	Curso agentes del cambio para la igualdad	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
11	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	15	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Control interno en las entidades públicas	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	5000	0
12	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Presupuesto Público	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	1000	0
13	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	41	GENERALES	Derecho y Procedimiento Administrativo General	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	4700	0
14	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	3	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Curso de Angular	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	3000	0
15	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	4	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Ciberseguridad Ofensiva y Hacking Ético	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	4000	0
16	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	1	HABILIDADES BLANDAS	Curso de Resolución de conflictos sociales	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	0	0
17	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso sobre Asociaciones Público-Privadas (APP) y Obras por Impuestos	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0	0
18	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	8	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Curso de Data Analytics y Power BI	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	7000	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	16	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso expedido en la aplicación del TUP de la Ley N° 29090 y su normativa complementaria en la gestión de licencias de edificación	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	2400	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	3	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Curso de Elaboración de mapas temáticos en Arcgis	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	1500	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	36	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Excel	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	6000	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	12	POLÍTICAS SECTORIALES	Procedimiento de finalización de expedientes de inspecciones técnicas de seguridad en edificaciones	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	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	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso en Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	800	0
24	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	Curso sobre Procedimiento Administrativo Disciplinario para Servidores Civiles	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
25	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	Especialización en Supervisión de Trabajos de Alta Riesgo	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	1400	0
26	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	MATERIAS TRANSVERSALES	Curso expedido sobre el TUP de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
27	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	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Plataforma Intranet	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	0	0
28	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	Simplificación administrativa y eliminación de barreras burocráticas	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	0	0
29	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	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Manejo del programa Btapi	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	1500	0
30	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	51	GENERALES	Curso de Redacción Eficaz	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	1	5500	0
31	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	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso de Meditación Cultural	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0	0
32	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	Comunicación efectiva para el liderazgo de equipos en gobiernos locales	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	0	0
33	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	Curso sobre el Marco conceptual, contextual y normativo de las Inversiones públicas en el marco del INVERTE.PE.	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	1000	0
34	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	25	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Prevención y atención del Hostigamiento Sexual laboral en Gobiernos Locales	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
												TOTAL	14200	0

