



Municipalidad Distrital  
**CERRO COLORADO**  
"Cuna del Sillar"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 294 -2025-GM-MDCC

Cerro Colorado, 16 de junio de 2025

VISTOS:

Resolución de Gerencia Municipal N° 120-2025-GM-MDCC, de fecha 13 de marzo de 2025; Acta N° 01-2025-CPC-PDP-MDCC, de fecha 10 de marzo del 2025; Acta N° 02-2025-CPC-PDP-MDCC, de fecha 26 de mayo del 2025; Informe N° 313-2025-SGGTH-GAF-MDCC; Hoja de Coordinación N° 487-2025-MDCC-GPPR; Informe Legal N° 022-2025-EL-GAJ-MDCC; Proveído N° 177-2025-GAJ-MDCC, y;

CONSIDERANDO:

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

Que el sub numeral 1.1 del numeral IV del Título Preliminar de la Ley del Procedimiento Administrativo General precisa que el procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en el principio de legalidad, por el cual las autoridades administrativas deben actuar con respecto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades le están atribuidas y de acuerdo con los fines para los que fueron conferidos;

Que, el literal b del artículo 6 de la Ley del Servicio Civil establece que la oficina de recursos humanos o la que haga a sus veces, tiene como función formular lineamientos y políticas para el desarrollo del plan de gestión de personas y el óptimo funcionamiento del sistema de gestión de recursos humanos, incluyendo la aplicación de indicadores de gestión;

Que, el literal i del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento de la Ley del Servicio Civil dispone 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 Regionales y Locales, la máxima autoridad administrativa es el Gerente General del Gobierno Regional y el Gerente Municipal, respectivamente;

Que, el artículo 9 del citado Reglamento precisa 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, el artículo 135 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil delinea que el Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad. Se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación - laboral o profesional-, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles. El Plan de Desarrollo de las Personas debe definir los objetivos generales de capacitación y su estrategia de implementación;

Que, el numeral 5.2.7 de la Directiva Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas ordena 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 Regionales y Locales, la máxima autoridad administrativa es el Gerente General del Gobierno Regional y el Gerente Municipal, respectivamente. El Titular de la entidad o la autoridad que de conformidad con los documentos de gestión tenga la atribución para aprobar planes institucionales, aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas. Corresponde a dicha autoridad prever los recursos presupuestales para su financiamiento;

Que, el literal b del numeral 6.4.1.1 de la mencionada Directiva estipula que las funciones del Comité de Planificación de la Capacitación comprenden: Asegurar que el Plan de Desarrollo de las Personas contenga Acciones de Capacitación pertinentes, de acuerdo a lo establecido en el numeral 6.4.1.3. de la presente Directiva, que contribuyan a la mejora del desempeño y logro de objetivos estratégicos de la entidad; Validar el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, previo a la aprobación del Titular de la entidad; y, Evaluar y determinar las modificaciones al Plan de Desarrollo de las Personas, cuando corresponda, de acuerdo con lo previsto en el numeral 6.4.2.6. de la presente Directiva;

Que, el numeral 6.4.1.4 de la Directiva Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades subraya que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad. Se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Es de vigencia anual y se aprueba mediante resolución del Titular de la entidad. El Plan de Desarrollo de las Personas contiene: a. Aspectos Generales. - Comprende la misión y visión, los 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; b. Matriz PDP. - Comprende la descripción detallada de las Acciones de Capacitación priorizadas (Anexo 3), las cuales reciben una codificación de acuerdo a la materia de capacitación a la que pertenecen. (Anexo 4) La aprobación y presentación del PDP ante SERVIR se realiza como máximo el 31 de marzo de cada año. Las entidades no podrán ejecutar Acciones de Capacitación previo a la aprobación del PDP;

Que, con Resolución de Gerencia Municipal N° 120-2025-GM-MDCC, de fecha 13 de marzo de 2025 se actualiza la conformación del Comité de Planificación de Capacitación de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado, para el periodo 2024 - 2027;





Municipalidad Distrital  
**CERRO COLORADO**  
"Cuna del Sillar"

Que, mediante Acta N° 01-2025-CPC-PDP-MDCC, de fecha 10 de marzo del 2025, se deja constancia de la instalación del Comité, su rol y funciones, así como de las actividades de revisión del marco normativo e identificación de objetivos institucionales para que las capacitaciones respondan a las necesidades reales y prioritarias de la organización;

Que, a través del Acta N° 02-2025-CPC-PDP-MDCC, de fecha 26 de mayo del 2025, los miembros del Comité validan el Plan de Desarrollo de las Personas 2025, elaborado por la Sub Gerencia de Gestión del Talento Humano, para iniciar su trámite de aprobación por parte del Titular de la Entidad;

Que, con Informe N° 313-2025-SGGTH-GAF-MDCC, de fecha 6 de junio del 2025, la Sub Gerente de Gestión del Talento Humano, Abg. Milagros Yulemy Rossel Mejía, solicita la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la entidad, mediante de resolución de gerencia municipal;

Que, a través de la Hoja de Coordinación N° 487-2025-MDCC-GPPR, de fecha 3 de junio de 2025, el Gerente de Planificación Presupuesto y Racionalización, C.P.C. Ronald Néstor Jihualanca Auenta, otorga disponibilidad presupuestal por el monto de S/ 60,000.00, para atender lo petitionado por la Sub Gerencia de Gestión de Talento Humano; acotando que el referido gasto será financiado con fondos provenientes del rubro 08;

Que, de acuerdo a lo actuado es menester señalar que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad. Se elabora a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación y tiene como objetivo potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de los servidores civiles, para contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios ofrecidos a los ciudadanos. El Plan de Desarrollo de las Personas considera a todos los servidores de la institución, vinculados bajo los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 276; Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 1057 y Ley N° 30057. Es de vigencia anual y se aprueba mediante resolución del Titular de la entidad;

Que, el contenido y la matriz del Plan de Desarrollo de las Personas 2025, se encuentra revisado y validado por el Comité de Planificación de Capacitación; asimismo, cuenta con presupuesto disponible, por el importe de S/ 60,000.00. (sesenta mil con 00/100 soles), por lo que, corresponde su aprobación, conforme a las disposiciones establecidas en la directiva citada líneas arriba;

Que, mediante Proveído N° 177-2025-GAJ-MDCC la Gerencia de Asesoría Jurídica, remite el Informe Legal N° 022-2025-EL-GAJ-MDCC de la Abg. Litzzy Pastora Herrera Angelo, que es de la opinión de que se apruebe el "Plan de Desarrollo de las Personas para el año 2025 de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado";

Que, estando a las consideraciones expuestas y de conformidad con la Ley N° 27972, Ley orgánica de Municipalidades, Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil y su Reglamento, y la Directiva Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas; este despacho se encuentra facultado de emitir pronunciamiento respecto al expediente de vistos, en ese sentido;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – APROBAR el "Plan de Desarrollo de las Personas para el año 2025 de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado".

ARTÍCULO SEGUNDO. – DISPONER a la Sub Gerencia de Gestión del Talento Humano realice el seguimiento, ejecución y evaluación de las acciones de capacitación previstas en el instrumento normativo a aprobarse.

ARTÍCULO TERCERO. - ENCARGAR a la Sub Gerencia de Gestión del Talento Humano, remita a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, la presente resolución y su anexo, dentro del plazo de ley, para los fines correspondientes.

ARTICULO CUARTO. – ORDENAR a las unidades orgánicas de esta corporación municipal, el cumplimiento fiel de lo resuelto.

ARTICULO QUINTO. – ENCARGAR, a la Oficina de Tecnologías de la Información la publicación de la presente Resolución en el Portal Web Institucional de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
CERRO COLORADO

Abg. Antonio Acosta Villamonte  
GERENTE MUNICIPAL



## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CERRO COLORADO

### 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 Cerro Colorado 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 Cerro Colorado ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas por los órganos o unidades orgánicas de la entidad y a las principales brechas identificadas por los entes rectores de Políticas Nacionales y Sistemas Administrativos. Para tal fin, se han aplicado los lineamientos de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, aprobada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR mediante Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141- 2016-SERVIR-PE; así como los respectivos modelos de PDP y otros instrumentos desarrollados para gobiernos locales.

Así, en esta etapa de planificación del proceso de capacitación, se han cumplido con las siguientes acciones: i) conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, ii) sensibilización sobre la importancia de la capacitación, iii) desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y iv) elaboración del Plan de Desarrollo de Personas.

El objetivo del PDP 2025 es potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros/as servidores/as civiles, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los/as ciudadanos/as.

En ese sentido, la estrategia de capacitación se alinea a los objetivos estratégicos de la entidad porque a partir del análisis situacional se busca que el conocimiento y/o habilidad adquirida con la capacitación permita el mejoramiento esperado y los resultados que se quieren alcanzar. Es así que incluye temáticas como: abastecimiento; gestión de recursos humanos; ética e integridad; desarrollo e inclusión social; Modernización de la gestión pública; contrataciones y obras; presupuesto público; Gestión Pública; planificación urbana y territorial; transformación y gobierno digital; Mantenimiento y Medio Ambiente.



Handwritten signatures and initials on the left margin of the page.

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

1. Organización del espacio físico – Uso del suelo
2. Servicios públicos locales
3. Protección y conservación del ambiente
4. En materia de desarrollo y economía local
5. En materia de participación vecinal
6. En materia de servicios locales

De esta manera, el PDP 2025 se constituye como un instrumento que permite a la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado 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. OEL.01 Proteger a la población y sus medios de vida frente a peligros
2. OEI.02 Promover la competitividad económica en el distrito
3. OEI.03 Mejorar las condiciones de habitabilidad en el distrito
4. OEI.04 Promover el desarrollo urbano territorial ordenado y sostenible en el distrito
5. OEI.05 Promover la gestión ambiental en el distrito
6. OEI.06 Reducir los índices de inseguridad ciudadana en el distrito
7. OEI.07 Contribuir con la calidad de los servicios educativos en el distrito
8. OEI.08 Promover el desarrollo y hábitos saludables en la población del distrito
9. OEI.9 Incrementar la oferta turística con enfoque cultural en el distrito
10. OEI.10 Reducir tiempos de desplazamiento vial y peatonal en el distrito
11. OEI.11 Fortalecer la gestión institucional

## III. Misión:

Promover el desarrollo y la adecuada prestación de servicios públicos a la población cerreña, con calidad y transparencia.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CERRO COLORADO

Abg. Milagros Yulemy Rossel Mejía  
Sub Gerente de Gestión del Talento Humano



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

RÉGIMEN LABORAL	CANTIDAD DE SERVIDORES
Ley Servir N° 30057	2
Decreto Legislativo N° 276	93
Decreto Legislativo N° 728	766
Decreto Legislativo N° 1057 - CAS	376
<b>TOTAL</b>	<b>1.237</b>

*d*



*[Handwritten signature]*

### VI. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC):

1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA QUE ESTE ASOCIADO A LA CAPACITACION	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	3. NIVEL DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	4. NIVEL DE EVALUACION DEL PROYECTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACION	6. CANTIDAD TOTAL DE PARTICIPANTES BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACION	7. PROPOSTA DE TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	8. MONEDAD DE LA CAPACITACION	9. VALOR DEL MENÚ DE CAPACITACION	10. VALOR DE OBJETIVO DE LA CAPACITACION AL NIVEL DE EVALUACION	11. VALOR PROMEDIO ALTIPO DE FUNCION DE LOS PARTICIPANTES	12. VALOR DE PUNTO DE PERTINENCIA	13. TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO DIRECTO	17. COSTO INDIRECTO	18. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACION
1. Falta de conocimiento sobre la Ley de Contrataciones y sus modificaciones, que ocasiona dificultades en el cumplimiento de formulación y evaluación de los Estudios de Pre Inversión. Diversos criterios de interpretación para la implementación de normas, leyes y Directivas OSCE, etc.	Ley de Contrataciones Públicas y su Reglamento.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender los avances de la normativa referida a las contrataciones. Utilizar criterios técnicos normativos para la implementación de normas, leyes y directivas OSCE.	47	CURSO	C2	2	2	5	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	1.500,00	0	1.500,00
2. Desconocimiento sobre las actividades de la Gestión Pública relacionadas a los Proyectos de Inversión Pública.	Curso de Gestión Pública	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Actualizar conocimientos de Gestión Pública en los distintos ámbitos de inversión del proyecto.	485	CURSO	C2	3	2	5	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	1.000,00	0	1.000,00
3. Desconocimiento de la normativa en Seguridad y Salud en el trabajo así como su aplicación, deberes y derechos de los servidores.	Importancia de la Seguridad y Salud en el trabajo	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer apropiadamente la normativa de Seguridad y Salud en el trabajo para optimizar la prestación de servicios, evitando o previniendo riesgos y/o accidentes.	833	CURSO	C2	3	2	5	5	POLITICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	1.000,00	0	1.000,00
4. Falta de habilidades directivas dentro de la entidad que fomenten una gestión eficiente del talento humano, motiven el desempeño y la motivación del equipo de trabajo.	Habilidades directivas para la gestión del talento humano	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer e implementar habilidades directivas con el fin de coadyuvar al desarrollo del talento, mejora del desempeño y una adecuada gestión interna de la entidad.	50	CURSO	C2	3	3	6	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	1.500,00	0	1.500,00
5. Recibida 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 de la gestión pública en gobiernos locales	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer la importancia de la modernización como medio para innovar y buscar mejores bienes, servicios y regulaciones de acuerdo con los establecido en la normativa vigente.	450	CURSO	C2	3	3	3	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	2.000,00	0	2.000,00
6. Inadecuada gestión de los Programas Nacionales dirigidos a las poblaciones en situación de riesgo y vulnerabilidad.	Gestión para el Desarrollo e Inclusion Social	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer la organización, funciones y las prioridades del INDIPE en el marco de la Política Nacional de Desarrollo e Inclusion Social para la inclusión y promoción de las poblaciones en situación de riesgo y vulnerabilidad. Identificar los Programas Nacionales dirigidos a las poblaciones en situación de riesgo y vulnerabilidad.	54	CURSO	C2	3	2	5	5	POLITICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	1.000,00	0	1.000,00

*[Handwritten signature]*



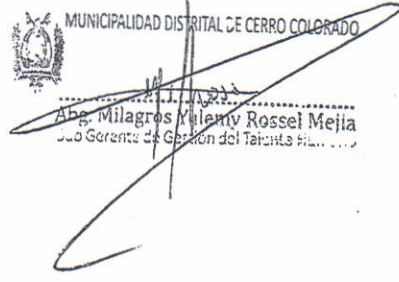
7	Limitada gestión prospectiva y correcta del riesgo de desastres, que lleva a una preparación adecuada ante situaciones de riesgo y un incremento de la resiliencia y seguridad de la infraestructura y la calidad de vida de la población.	La Gestión del riesgo de Aspectos básicos.	ALTO	REACCIÓN Y PERIODICIDAD (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer las definiciones, pautas y terminología aplicable a la Gestión del riesgo de desastres, así como describir e identificar los componentes y procesos que establece la Política Nacional de Gestión del riesgo de desastres.	47	CURSO	C2	3	2	5	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	1500.00	0	1500.00
8	Reducida corrupción y aplicación del enfoque de integridad en la función pública, generando prácticas analíticas y comparas 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, en el marco de la lucha contra la corrupción.	ALTO	REACCIÓN Y PERIODICIDAD (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender el papel del enfoque de integridad en el ejercicio de la función pública, con la finalidad de contribuir en el desarrollo de los servidores civiles, y así reducir la ocurrencia de prácticas anticívicas e corruptas. Fortalecer y continuar creando cultura de integridad en las entidades del Estado.	450	CURSO	C2	3	1	6	MATERIAS TRANSVERSALES	PRESENCIAL	2	2500.00	0	2500.00
9	Implementación eficiente de la normativa y los lineamientos vigentes en el proceso de planificación urbana y territorial, que afecta a la calidad de vida de los ciudadanos y el dinamismo territorial.	Política de Planificación Urbana y Territorial: Aspectos conceptuales y aplicación metodológica.	ALTO	REACCIÓN	Conocer la normativa y los aspectos clave del proceso de planificación urbana y territorial, de acuerdo a los lineamientos vigentes.	52	CURSO	C2	3	0	3	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	1000.00	0	1000.00
10	Limitada estrategia de prevención y atención del hostigamiento sexual que genera espacios laborales de bienestar y discriminación, afectando el bienestar de los empleados, la reputación de la empresa y el clima organizacional en la institución del Estado.	Atención, prevención, investigación y denuncia del hostigamiento sexual laboral.	ALTO	REACCIÓN	Comprender los lineamientos generales de prevención y atención de los casos de hostigamiento sexual laboral de acuerdo a los lineamientos vigentes.	1227	CURSO	C2	3	0	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	1000.00	0	1000.00
11	Desconocimiento sobre las actualizaciones de la Gestión de Seguridad Ciudadana.	Gestión de la Seguridad Ciudadana.	ALTO	REACCIÓN Y PERIODICIDAD (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Actualizar conocimientos de ley de Seguridad Ciudadana.	218	CURSO	C2	3	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	5000.00	0	2000.00
12	Desconocimiento sobre las actualizaciones de la Gestión Pública relacionados a los Proyectos de Inversión Pública.	Habilidades básicas.	ALTO	REACCIÓN Y PERIODICIDAD (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Mejorar la comunicación formal las partes involucradas en un proceso legal o administrativo las acciones que se afectan, garantizando así el conocimiento de sus derechos y obligaciones.	62	CURSO	C2	3	3	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	1000.00	0	1000.00
															60,000.00		60,000.00






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

Con Informe N° 263-2025-MDCC-GAF-SGGTH, se ha solicitado disponibilidad presupuestal para el Plan de Desarrollo de las Personas 2025, por la suma de S/ 60,000.00 (Sesenta mil con 00/100 soles); el cual aún se encuentra en evaluación.

A large, stylized handwritten signature in black ink, located on the left side of the page.An official stamp from the 'MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CERRO COLORADO' with a signature over it. The stamp includes the text 'MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CERRO COLORADO' at the top, a date '2025' in the middle, and the name 'Abg. Milagros Yeleny Rosel Mejia' at the bottom, followed by 'Jefa Gerencia de Gestión del Talento Humano'. A large, sweeping signature in black ink is written over the stamp.

VIII. Matriz PDP

N°	1. ORGANISMO UNIDAD ORGANICA	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	47	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Ley de Contrataciones Públicas y su reglamento	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENT OS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	2	1.500,00	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	485	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso de Gestión pública	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENT OS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	2	8.000,00	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	833	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Importancia de la Seguridad y Salud en el trabajo	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENT OS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	2	1.000,00	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	50	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Habilidades directivas para la gestión del talento humano	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	1.500,00	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	450	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Modernización de la gestión pública en gobiernos locales	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENT OS)	PRESENCIAL	2	11.000,00	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	54	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión para el Desarrollo e Inclusión Social	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENT OS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	2	18.000,00	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	47	POLÍTICAS SECTORIALES	La Gestión del Riesgo de Desastres: Aspectos básicos.	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENT OS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	2	1.500,00	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	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	450	MATERIAS TRANSVERSALES	Enfoque de integridad en el ejercicio de la función pública, en el marco de la lucha contra la corrupción	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2	1,000,000	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	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	52	POLÍTICAS SECTORIALES	Política de Planificación Urbana y Territorial; aspectos conceptuales y aplicación metodológica	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN	PRESENCIAL	2	8,000,000	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	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1237	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Atención, prevención, investigación y denuncia del Hostigamiento Sexual Laboral	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN	PRESENCIAL	2	8,000,000	0
11	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	238	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Gestión de la Seguridad Ciudadana	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN	PRESENCIAL	2	2,000,000	0
12	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	62	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Habilidades blandas	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN	PRESENCIAL	2	12,000,000	0
													VALOR TOTAL	60,000,000	

*[Handwritten signature]*

