



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"



MUNICIPALIDAD DISTRITAL
Yauli
 Juntos por un Gobierno Referente

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS
 PERSONAS (PDP-2026) DE LA
 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
 YAULI-HUANCAVELICA**



YAULI- 2026



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP-2026) DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI

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 Yauli, 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 Yauli, 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 PDP 2026 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: gestión de recursos humanos; gobierno y transformación digital; integridad pública; presupuesto público; defensa; ambiente; desarrollo e inclusión social; 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 Yauli Huancavelica 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:

La Municipalidad Distrital de Yauli, Provincia Huancavelica y Departamento Huancavelica, ha considerado nueve objetivos a tener en cuenta para cumplirlas, en un horizonte temporal de 2025 – 2030

1. **OEI.01 DISMINUIR LA INSEGURIDAD CIUDADANA EN EL DISTRITO.**





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Sub Gerencia de Recursos Humanos

2. **OEI.02 FORTALECER LA EFICIENCIA DE LA GESTIÓN MUNICIPAL EN EL DISTRITO.**
3. **OEI.03 REDUCIR LA VULNERABILIDAD DE LA POBLACIÓN Y SUS MEDIOS DE VIDA ANTE EL RIESGO DE DESASTRES EXISTENTES DE ORIGEN NATURAL, SOCIO NATURAL O ANTRÓPICO EN EL DISTRITO**
4. **OEI.04 PROMOVER EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN EL DISTRITO.**
5. **OEI.05 GARANTIZA LA PROVISIÓN DE LOS SERVICIOS DE SANEAMIENTO EN EL DISTRITO.**
6. **OEI.06 PROMOVER EL DESARROLLO TERRITORIAL ORDENADO Y SOSTENIBLE EN EL DISTRITO.**
7. **OEI.07 CONTRIBUIR AL MEJORAMIENTO DE EL SERVICIO EDUCATIVO, CULTURAL Y DEPORTIVO EN EL DISTRITO.**
8. **OEI.08 MEJORAR LOS SERVICIOS DE PROTECCIÓN SOCIAL EN EL DISTRITO.**
9. **OEI.09 MEJORAR LAS CONDICIONES DE SALUD EN EL DISTRITO.**

Misión:

"PROMOVER LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CALIDAD E IMPULSAR EL DESARROLLO LOCAL, ARMÓNICO Y SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE YAULI, A TRAVÉS DE UNA GESTIÓN MODERNA, TRANSPARENTE, PARTICIPATIVA E INCLUSIVA."

III. Estructura orgánica:

ÓRGANOS DE ALTA DIRECCIÓN

1. CONCEJO MUNICIPAL

- ✓ Comisiones de regidores.

2. ALCALDÍA

- ✓ Órgano de control institucional (OCI).
- ✓ Procuraduría pública municipal.

3. GERENCIA MUNICIPAL

ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN INTERNA

3.1. Gerencia de Administración y Finanzas.

- ✓ Sub Gerencia de Recursos Humanos.
- ✓ Sub Gerencia de Abastecimientos.
- ✓ Sub Gerencia de Contabilidad.
- ✓ Sub Gerencia de Tesorería.
- ✓ Sub Gerencia de Administración Tributaria.
- ✓ Sub Gerencia de Bienes Patrimoniales y Maquinarias.

3.2. Gerencia de Asesoría Jurídica.

3.3. Gerencia de Planeamiento Presupuesto y Modernización Institucional.

- ✓ Sub Gerencia de Presupuesto.
- ✓ Sub Gerencia de Promoción Multianual de Inversiones.
- ✓ Sub Gerencia de Planeamiento, Modernización Institucional e Informática.

ÓRGANOS DE LÍNEA.

3.4. Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural.

- ✓ Sub Gerencia de Estudios y Formulación de Proyectos.
- ✓ Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras.
- ✓ Sub Gerencia de Obras.
- ✓ Sub Gerencia de Planeamiento Urbano y Catastro.
- ✓ Sub Gerencia de Gestión de Riesgos de Desastres.

3.5. Gerencia de Desarrollo Económico y Servicios a la Ciudadanía.

- ✓ Sub Gerencia de Comercialización, Policía Municipal y Transporte.
- ✓ Sub Gerencia de Promoción De Artesanía, Turismo y MYPES.
- ✓ Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana.
- ✓ Sub Gerencia de Desarrollo Agropecuario y Riego.





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Sub Gerencia de Recursos Humanos

- ✓ Sub Gerencia de Gestión Ambiental y Recursos Naturales.
- ✓ Sub Gerencia del Área Técnica Municipal de Agua y Saneamiento.
- 3.5. Gerencia de Desarrollo Social.**
 - ✓ Sub Gerencia de Programas Sociales y Población Vulnerable.
 - ✓ Sub Gerencia de Educación, Salud, Cultura, Deporte y Juventud.

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

D.L. N° 276	D.L. N° 728	D.L. N° 1057	Total, de servidores
10	00	60	70



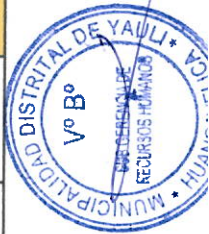


"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Sub Gerencia de Recursos Humanos

3. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC):

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A LA CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	Objetivos de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desarrollo ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	8. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE FORMACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	El 31 de diciembre del año 2025 se aprobó, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 24-2025-SERVI-PE una nueva Directiva que regula el proceso de capacitación en las entidades públicas. Siendo que a la fecha, son más de 700 municipalidades que implementan el proceso de capacitación, resulta clave que los gestores municipales fortalezcan sus conocimientos en los nuevos lineamientos establecidos por el ente rector, a fin de gestionar de manera efectiva el cierre de brechas de capacidades en los servicios públicos municipales de su entidad.	Elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender las etapas de Ejecución y Evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas, de acuerdo a la normativa y las herramientas establecidas para mejorar la gestión de la capacitación en sus entidades, cumplimiento con su responsabilidad como Oficina de Recursos Humanos (ORH), con la finalidad de contribuir al logro de los objetivos institucionales y a la mejora del servicio que se brinda a la ciudadanía.	Ejecutar las etapas de Ejecución y Evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas, de acuerdo con la normativa vigente y las herramientas establecidas, en el marco de las funciones de la Oficina de Recursos Humanos, para contribuir al logro de los objetivos institucionales y a la mejora del servicio que se brinda a la ciudadanía.	2	TALLER	C2		SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
2	De acuerdo con el reporte del MEF, al 29 de diciembre del año 2025 las municipalidades solo habían ejecutado, en promedio, el 58.8% de su presupuesto público. No obstante, se destaca que varias municipalidades en distintas regiones del país no llegan a	Gestión presupuestaria municipal	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender el ciclo de Programación, Ejecución y Evaluación del Presupuesto, para una adecuada gestión presupuestaria.	Participar de una adecuada gestión presupuestaria en la entidad, teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por el ente rector.	5	CURSO	C2		SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0



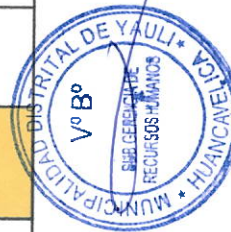


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Sub Gerencia de Recursos Humanos

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiere durante la capacitación?	Objetivo de Desarrollo ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	8. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE FORMACIÓN	9. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE BARRIO DE PERTINENCIA	12. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO INDIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
3	Según RENAMU (2025) 7 de cada 10 municipalidades requiere capacitación en temáticas como Evaluación del Riesgo de Desastres, Plan de Prevención y Reducción de Riesgos de Desastres, y Estrategia de Gestión Financiera del Riesgo de Desastres (72.70 y 68% de las municipalidades encuestadas, respectivamente)	La Gestión del Riesgo de Desastres: Aspectos Básicos	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONDOMINIUMOS)	Conocer las definiciones, principios 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.	Gestionar adecuadamente los procesos básicos de gestión del riesgo de desastres para minimizar su ocurrencia.	2	CURSO	C2		POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
4	Se advierte que solo el 34% de las municipalidades emplean técnicas de reciclado y compostaje, mientras que solo el 2% aplica técnicas de valorización de residuos sólidos: entre otros.	Gestión de residuos sólidos orgánicos municipales	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONDOMINIUMOS)	Conocer el proceso de valorización de residuos sólidos orgánicos en el ámbito municipal para una adecuada aplicación de los procedimientos técnicos, normativos y operativos establecidos por el MINAM.	Aplicar correctamente los procedimientos técnicos, normativos y operativos para la valorización de residuos sólidos orgánicos.	2	CURSO	C2		POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	0	0	0





"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Sub Gerencia de Recursos Humanos

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL COMPLETAMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASIGNADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE TÍTULO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	Objetivo de Aprendizaje (¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiere durante la capacitación?)	Objetivo de Desarrollo (¿Qué espera que su equipo haga o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?)	5. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE FORMACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. C.E. TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
5	Se advierte que solo el 34% de las municipalidades emplean técnicas de reciclado y compostaje, mientras que solo el 2% aplica técnicas de valorización de residuos sólidos: entre otros.	Gestión Operativa del Servicio de Limpieza Pública y recolección de residuos sólidos	ALTO	REACCIÓN	Conocer los aspectos básicos de la gestión operativa del Servicio de Limpieza Pública y recolección de residuos sólidos para una adecuada prestación de los servicios municipales.	Operar los procedimientos del servicio de limpieza pública y recolección de residuos sólidos.	2	CONFERENCIA	C2		POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	0	0	0
6	Resulta clave el alineamiento de la agenda del sector Desarrollo e Inclusión Social con la regional y local, en el marco del SINADIS para consolidar el diseño e implementación de políticas, programas y servicios en materia de Desarrollo e Inclusión Social para apoyar a la población, especialmente a las más vulnerables, a enfrentar riesgos, necesidades y exclusión social a lo largo de su vida. De esta manera, se busca conectar las prioridades nacionales con las necesidades territoriales, optimizar el uso de recursos y fortalecer las capacidades institucionales de los gobiernos; en base a una coordinación efectiva que asegure respuestas rápidas y adecuadas a las necesidades de la población vulnerable, contribuyendo al Desarrollo e Inclusión Social sostenible.	Modelo de Articulación Territorial del SINADIS	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Analizar los Lineamientos para la Articulación Territorial, en el marco de los instrumentos y mecanismos de coordinación y articulación del Sistema Nacional de Desarrollo e Inclusión Social (SINADIS), conforme a lo establecido en la Resolución Ministerial N.º 259-2025-MIDIS.	Aplicar los lineamientos para la articulación territorial en el marco de los instrumentos y mecanismos de coordinación del Sistema Nacional de Desarrollo e Inclusión Social (SINADIS), conforme a lo establecido en la Resolución Ministerial N.º 259-2025-MIDIS, garantizando una adecuada integración y ejecución de políticas públicas a nivel territorial.	3	CURSO	C2		POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	0	0	0





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Sub Gerencia de Recursos Humanos

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiere durante la capacitación?	Objetivo de Desarrollo ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE FORMACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
7	Resulta clave el alineamiento de la agenda del sector Desarrollo e Inclusión Social con la regional y local, en el marco del SINADIS para consolidar el diseño e implementación de políticas, programas y servicios en materia de Desarrollo e Inclusión Social para apoyar a la población, especialmente a los más vulnerables, a enfrentar riesgos, necesidades y exclusión social a lo largo de su vida. De esta manera, se busca conectar las prioridades nacionales con las necesidades territoriales, optimizar el uso de recursos y fortalecer las capacidades institucionales de los gobiernos; en base a una coordinación efectiva que asegure respuestas rápidas y adecuadas a las necesidades de la población vulnerable, contribuyendo al Desarrollo e Inclusión Social sostenible.	Ciclo de conferencias virtuales: "Prioridades para el desarrollo e inclusión social 2025"	ALTO	REACCIÓN	Conocer los aspectos conceptuales y normativos de los participantes sobre el Sistema Nacional de Desarrollo e Inclusión Social (SINADIS), la Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social (PNDIS), los mecanismos de articulación territorial y la gestión de los programas sociales del MIDIS, a fin de mejorar la comprensión de su rol en la implementación del desarrollo e inclusión social en el territorio.	Aplicar de manera informada de los lineamientos, instrumentos y mecanismos del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS) en la gestión territorial, contribuyendo a una mejor articulación intergubernamental, al cierre de brechas sociales y a la mejora de la provisión de servicios sociales en los ámbitos local.	3	CONFERENCIA	C2		POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0

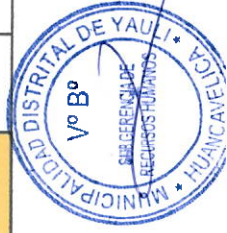




"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Sub Gerencia de Recursos Humanos

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desarrollo ¿Qué espera que su equipo logre y demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	5. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE FORMACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	CUESTO DIRECTO	CUESTO INDIRECTO	CUESTO TOTAL
8	Cerca del 25% de localidades en el Perú no presentan servicios de agua de calidad, lo que constituye un elemento central que debe ser atendido en el marco de la gestión municipal	Gestión Sostenible de los servicios de agua y saneamiento rural	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer los aspectos conceptuales y procedimentales para la gestión sostenible de los servicios de agua y saneamiento rural.	Aplicar los aspectos conceptuales y procedimentales para la gestión continua, eficiente y sostenible de los servicios de agua y saneamiento rural.	2	CURSO	C2		POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	0
9	Solo el 10% de municipalidades cuentan con un Plan de Desarrollo Urbano. Mientras que menos del 8% cuenta con Planes de acondicionamiento Territorial a nivel provincial.	Acondicionamiento Territorial y Planificación Urbana del Desarrollo Urbano Sostenible	ALTO	REACCIÓN	Conocer la normativa y los aspectos clave del proceso de planificación urbana y territorial, de acuerdo a los lineamientos vigentes.	Implementar los procesos de planificación urbana y territorial, de acuerdo a los conceptos, metodologías y lineamientos normativos vigentes.	10	CONFERENCIA	C2		POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
10	En el año 2015, 937 servidoras municipales que operan las políticas de planeamiento estratégico y planeamiento operativo fueron evaluadas en el marco del Diagnóstico de Comandamientos que realizó SERVIR en coordinación con el CERPLAN. Al respecto, se identifica que el Área Temática de Plan Operativo Institucional (POI) fue el que presentó mayores brechas de	Elaboración del Plan Operativo Institucional Multianual	ALTO	REACCIÓN	Conocer la metodología y los componentes para la elaboración del Plan Operativo Institucional Multianual, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos del sistema de Planeamiento	Implementar la metodología y los componentes en la elaboración del Plan Operativo Institucional de su municipalidad, de acuerdo a la normativa vigente y los lineamientos del sistema de Planeamiento Estratégico.	2	CONFERENCIA	C2		SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0





"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Sub Gerencia de Recursos Humanos

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASIGNADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE MEDIDAS DE LA ACCIÓN DE FUNDACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiere durante la capacitación?	Objetivo de Demostración ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	8. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE FUNDACIÓN	9. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
	conocimiento: el 53% de servidoras municipalidades obtuvieron un rango de "conocimiento crítico", es decir, con una calificación que va del D al 50%				Estratégico, en el marco de la gestión institucional.											
II	En junio del año 2024 se aprobó la Ley Nº 32069, Ley General de Contrataciones Públicas, y su Reglamento fue aprobado en enero del 2024. Este es un instrumento normativo clave para mejorar la eficiencia, transparencia y eficacia del gasto público en bienes, servicios y obras, incluyendo en los gobiernos locales. Su aplicación garantiza que las municipalidades realicen procesos de selección que optimicen el uso de recursos, potencian la calidad de la ejecución de inversiones y reducen riesgos de corrupción e ineficiencia, promoviendo así mayor confianza ciudadana y mejores resultados de gestión pública.	Nuevos procedimientos de selección de establecimientos en la Ley Nº 32069	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLU CONDICIONADOS)	Conocer los tipos de procedimientos de selección establecidos en la Ley 32069, incluyendo las fases del proceso de contratación y los componentes de la cadena de abastecimiento.	Aplicar los tipos de procedimientos de selección establecidos en la Ley 32069, incluyendo las fases del proceso de contratación y los componentes de la cadena de abastecimiento.	1	CURSO	C2		SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	1	0	0	0

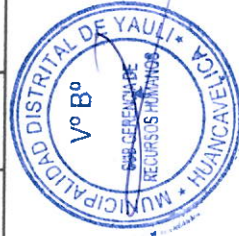




"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Sub Gerencia de Recursos Humanos

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA QUE ESTEN ASIGNADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NUMERO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiere durante la capacitación?	Objetivo de Desarrollo ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE FORMACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANEO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
12	Según el informe "Tributación municipal en un contexto de precariedad fiscal" del Grupo Propuesta Ciudadana (2024), menos del 3% de la recaudación nacional proviene de los gobiernos locales, lo que los mantiene altamente dependientes del Gobierno central y limita su autonomía financiera. Al respecto, más del 90% del presupuesto municipal proviene de transferencias como el Fon común, canon y regalías, mientras que la recaudación del impuesto predial es mínima. Además, 116 municipalidades concentran el 77% de los tributos municipales, dejando a 1,758 municipios con apenas el 23% restante.	Sistema Nacional de Ingresos y Rentas	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender la estructura, naturaleza y marco normativo de los ingresos tributarios municipales, incluyendo impuestos, tasas y contribuciones, así como las funciones, facultades y procesos de las administraciones tributarias municipales.	Aplicar los conceptos tributarios municipales para evaluar casos reales sobre recaudación, gestión y fiscalización.	2	CURSO	C2		POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
13	En materia de inversión pública, específicamente respecto a Transportes y Comunicaciones, el indicador relacionado a sistemas integrados de transporte por implementar es el que presenta una mayor brecha, con 88.5%. Asimismo, para el año 2024 se tenía como meta alcanzar 17,728 km de red vial vehicular en condiciones inadecuadas, habiendo alcanzado solo 1,510, es decir el 8.5% (MEF, 2025).	Provisión de Infraestructura Vial	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender los fundamentos de la planificación estratégica y de las políticas públicas aplicadas al desarrollo de infraestructura vial, así como las herramientas conceptuales y metodológicas para analizar el ciclo de vida de un proyecto vial.	Aplicar herramientas de planificación y análisis estratégico para evaluar políticas, planes, programas y proyectos de infraestructura vial, en coherencia con resultados esperados para una mejora de la infraestructura pública local.	2	CURSO	C2		POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	0	0	0

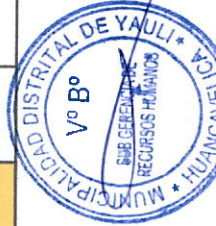




"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Sub Gerencia de Recursos Humanos

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiere durante la capacitación?	8. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE FORMACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANEO DE PERTINENCIA	13. E.E. TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	CUESTO DIRECTO	CUESTO INDIRECTO	CUESTO TOTAL
14	En el año 2019, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 444-2019-SERVIR-PE se aprobaron los "Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas", en cuyo numeral 7.1 señala las medidas de prevención del Hostigamiento Sexual Laboral (HSL). Entre ellas, se establece la necesidad de realizar una capacitación anual especializada para la ORH y la ST-PAD, así como las demás involucrados en la investigación y sanción del HSL.	Prevención y atención del Hostigamiento Sexual Laboral en Gobiernos Locales	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender los lineamientos generales de prevención y atención del hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas, de acuerdo a los lineamientos vigentes.	3	CURSO	E		SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
15	El liderazgo público debe ejercer una función simbólica, no solo operativa. El liderazgo público —en tanto figura visible y estratégica— tiene la capacidad de modelar comportamientos, legitimar nuevos valores e instalar prioridades en su organización.	Comunicación efectiva para el liderazgo de equipos en gobiernos locales	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer e interiorizar habilidades directivas con el fin de coadyuvar al desarrollo del talento, mejora del desempeño y una adecuada gestión interna de la entidad.	3	CURSO	E		SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
16	Según REGAMU (2025) el 98% de las municipalidades a nivel nacional cuentan con acceso a internet. No obstante, aún persiste la problemática vinculada a las capacidades para gestionar la materia de gobierno y transformación digital; más de la mitad de municipalidades requieren asistencia técnica en la	Transformación digital para gobiernos locales	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Reconocer los conceptos generales relacionados con el gobierno digital de acuerdo con la normativa vigente, con la finalidad de fomentar la aplicación de buenas	7	CURSO	E		MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	4	0	0	0

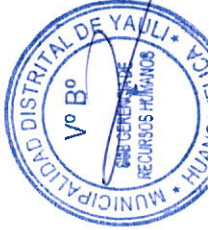




"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Sub Gerencia de Recursos Humanos

Nº	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A LA CAPITALIZACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades se espera que su equipo adquiriera durante la capacitación?	Objetivo de Desarrollo ¿Qué se espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	8. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE FORMACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE BUENO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
	implementación de Gobierno Electrónico municipal (54,7%).				prácticas a nivel municipal, en el marco del proceso de transformación digital.											
17	En el año 2024, la OCDE -en su informe "Hacia un Sistema Nacional de Integridad y Transparencia en el Perú" resalta que la integridad pública y la transparencia son elementos fundamentales para la buena gobernanza y la prevención de la corrupción. Al respecto, se destacó la necesidad de convocar la participación de las municipalidades, a fin de promover la coordinación y articulación interinstitucional a nivel estratégico.	Manejo de conflictos de intereses en Gobiernos Locales	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO COMERCIENTOS)	Comprender el papel del enfoque de integridad en el ejercicio de la función pública, con la finalidad de contribuir en el desempeño ético de los servidores civiles, y así reducir la ocurrencia de prácticas antiéticas o corruptas, fortaleciendo la confianza ciudadana en las entidades del Estado.	Ejercer la función pública con integridad, libre de prácticas antiéticas y corruptas.	3	CURSO	E		MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	0	0	0
18	El fortalecimiento de la modernización de la gestión pública municipal es un factor estratégico para elevar la eficiencia, transparencia, calidad de servicios, uso de tecnologías y capacidades de gobernanza local. Ello, a su vez, impacta en la provisión de servicios públicos, la rendición de cuentas, la participación ciudadana y	Modernización en la gestión pública municipal	ALTO	REACCIÓN	Conocer las herramientas de modernización de acuerdo al Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública como medida para innovar y brindar mejoras	Contribuir a la modernización del Estado, de acuerdo con las funciones asignadas, promoviendo la innovación y la mejora de la calidad de bienes, servicios y regulaciones, con el fin de responder a las necesidades	8	CONFERENCIA	E		SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0	0





"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Sub Gerencia de Recursos Humanos

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPITALIZACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	Objetivo de Aprendizaje ¿Las concepciones y/o habilidades que se adquieren durante la capacitación?	Objetivo de Desarrollo ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPITALIZACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE FORMACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPITALIZACIÓN	12. VALOR DE BANCO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
19	una mejor articulación intergubernamental, contribuyendo a un desarrollo territorial más equitativo y competitivo. En el año 2022, mediante Decreto Supremo N° 010-2022-MIMP, se dispone la capacitación obligatoria en enfoque de género para la prevención de la violencia y discriminación por género en la Administración Pública.	Cursos urgentes del cambio para la igualdad	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender los conceptos fundamentales de igualdad e inclusión, sus marcos normativos y su relevancia para la gestión pública.	Análisis situaciones reales de su entorno laboral para identificar brechas de igualdad e inclusión y evaluar su impacto en la gestión institucional.	4	CURSO	C2		MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3			0
20	Se advierte que, si bien en el marco del Sistema Nacional de Control, a cargo de la Contraloría General de la República, se llevaron a cabo amplias intervenciones de control posterior y acciones de control simultáneo, en el marco de la lucha contra la corrupción, aún existen enormes desafíos, ya que no se logra el impacto esperado en términos de prevención y disuasión de prácticas corruptas.	Control Interno en las entidades públicas	ALTO	REACCIÓN	Conocer la normativa y los lineamientos del Sistema Nacional de Control Interno, en el marco de su aplicación en los procesos de gestión institucional.	Aplicar la normativa y los lineamientos del Sistema Nacional de Control Interno, en el desarrollo de los procesos de gestión institucional, conforme a las funciones y responsabilidades del puesto.	10	CURSO	C2		SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2			0

4. Fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación

La atención del POP 2026 no irrugará gasto alguno con cargo al presupuesto institucional de la Municipalidad Distrital de Yauli.





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Sub Gerencia de Recursos Humanos

5. Matriz POP

N°	1. ORGANISMO O UNIDAD ORGANIZACIONAL	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	6. EJE TEMÁTICO DE LA ACCION DE FORMACION	5. NOMBRE DE LA ACCION DE FORMACION	7. TIPO DE CAPACITACION	8. TIPO DE ACCION DE FORMACION	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACION	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Director	Costos Instructivos
1	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	Sistemas Administrativos del Estado Peruano	Elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	VIRTUAL	2	0	0
2	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	5	Sistemas Administrativos del Estado Peruano	Gestión presupuestaria municipal	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL		0	0
3	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	Políticas sectoriales	La Gestión del Riesgo de Desastres: Aspectos Básicos	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL		0	0
4	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	Políticas sectoriales	Gestión de residuos sólidos orgánicos municipales	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL		0	0
5	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	Políticas sectoriales	Gestión Operativa del Servicio de Limpieza Pública y recolección de residuos sólidos	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCION	VIRTUAL		0	0
6	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES"	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE"	DETALLADOS EN LA HOJA	3	Políticas sectoriales	Modelo de Articulación Territorial del SIMADIS	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	VIRTUAL		0	0

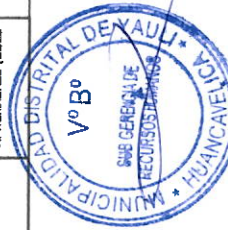




"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Sub Gerencia de Recursos Humanos

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGANICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. EJE TEMÁTICO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE FORMACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL		
													Cuentas Directas	Cuentas Indirectas	
	" DE LA MATRIZ DNC	S" DE LA MATRIZ DNC	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC												
7	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	Políticas sectoriales	Ciclo de conferencias virtuales: "Prioridades para el desarrollo en inclusión social 2025"	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL		0	0	0
8	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	Políticas sectoriales	Gestión Sostenible de los servicios de agua y saneamiento rural	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL		0	0	0
9	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	Políticas sectoriales	Acordamiento Territorial y Planificación Urbana del Desarrollo Urbano Sostenible	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL		0	0	0
10	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	Sistemas Administrativos del Estado Peruano	Elaboración del Plan Operativo Institucional Multianual	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL		0	0	0
11	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	Sistemas Administrativos del Estado Peruano	Nuevos procedimientos de selección establecidos en la Ley N° 32069	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL		0	0	0
12	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE	DETALLADOS EN LA HOJA	2	Políticas sectoriales	Sistema Nacional de Ingresos y Rentas	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO	VIRTUAL		0	0	0

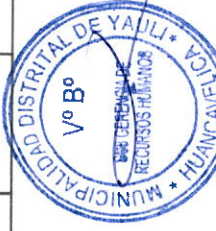




"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Sub Gerencia de Recursos Humanos

N°	1. ORGANISMO UNIDAD ORGANICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. EJE TEMÁTICO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE FORMACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
13	" DE LA MATRIZ DNC	S° DE LA MATRIZ DNC	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	Políticas sectoriales	Provisión de Infraestructura Vial	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL		0	0
14	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S° DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	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		0	0
15	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S° DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	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		0	0
16	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S° DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	7	Materias transversales	Transformación digital para gobiernos locales	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL		0	0
17	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S° DE LA MATRIZ DNC	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	Materias transversales	Maneo de conflictos de intereses en Gobiernos Locales	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL		0	0
18	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES	DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE	DETAJADOS EN LA HOJA	8	Sistemas Administrativos del Estado	Modernización en la gestión pública municipal	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL		0	0





"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Sub Gerencia de Recursos Humanos

N°	1. ORGANISMO O UNIDAD ORGANIZACIONAL	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. EJE TEMÁTICO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACION	8. TIPO DE ACCIÓN DE FORMACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACION	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD		13. MONTO TOTAL		
												Costos Directos	Costos Indirectos	Costos Directos	Costos Indirectos	
19	DE LA MATRIZ ONC DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ONC	S DE LA MATRIZ ONC DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ONC	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ONC DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ONC	4	Peruano Materias transversales	Curso agentes del cambio para la igualdad	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	0	0	0	0	
20	DE LA MATRIZ ONC DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ONC	S DE LA MATRIZ ONC DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE" DE LA MATRIZ ONC	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ONC DETAJADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ ONC	10	Sistemas Administrativos del Estado Peruano	Central Interno en las entidades publicas	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	0	0	0	0	
												TOTAL	0	0	0	0

