

RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° 022-2023-MDSM/GM

San Miguel, 31 de marzo de 2023.

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL

VISTO, el Memorando N° 289-2023-OPP/MDSM emitido por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, el Informe N° 001-2023-MDSM/CPC/PDP emitido por el Comité de Planificación de la Capacitación de la Municipalidad Distrital de San Miguel, el Informe N° 261-2023-URH-OAF/MDSM emitido por la Unidad de Recursos Humanos, Memorando N° 524-2023-GAF/MDSM emitido por la Oficina de Administración y Finanzas e Informe N° 133-2023-OAJ/MDSM emitido por la Oficina de Asesoría Jurídica y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194º de la Constitución Política del Perú, modificado por el artículo único de la Ley N° 30305 – Ley de Reforma Constitucional, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, dispone que los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, la misma que radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, el artículo 2º del Decreto Legislativo N° 1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, señala que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos - en lo sucesivo, el Sistema - establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil, lo cual comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades públicas en la gestión de recursos humanos;

Que, mediante Ley N° 30057 se aprueba la Ley del Servicio Civil, cuya finalidad es 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 10º de la norma en comentario, con respecto a la gestión de la capacitación, establece: «La finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales»;



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL

PROVINCIA DE LIMA



Que, en referencia a lo expuesto en el párrafo precedente, el artículo 9º del Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 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, el artículo 2º literal b) del referido reglamento, establece como una atribución de SERVIR respecto del Servicio Civil: «Dictar normas técnicas para el desarrollo e implementación del Sistema, incluyendo la gestión de la seguridad y salud en el trabajo de las entidades públicas». Asimismo, el literal i) señala como facultad de la referida Entidad Pública, proponer o aprobar los documentos e instrumentos de gestión, de acuerdo a la normatividad vigente sobre la materia;



Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE se aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", teniendo como finalidad, desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;



Que, las disposiciones específicas de la acotada directiva, en su numeral 6.4 señala que el proceso de capacitación comprende un ciclo de tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación. Asimismo, en los incisos 6.4.1.1 y 6.4.1.4 disponen la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación y la elaboración del Plan de Desarrollo de las personas – PDP que es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad, como parte de la etapa de planificación;



Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 306-2022/MDSM de fecha 05 de mayo de 2022, se conforma el Comité de Planificación de la Capacitación de la Municipalidad Distrital de San Miguel con la finalidad de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y se generen condiciones favorables para la adecuada implementación de las Acciones de Capacitación;

Que, el Comité de Planificación de la Capacitación tiene como una función establecida en la directiva de la materia: «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»;

Que, la Unidad de Recursos Humanos con Informe N° 246-2023-URH-OAF/MDSM de fecha 22 de marzo de 2023, solicito a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto disponibilidad presupuestal por el monto de S/. 186 000 (ciento ochenta y seis mil con 00/100 soles) para implementar el Plan de Desarrollo de Personas 2023, previo a la validación del mismo por parte del Comité de Planificación de la Capacitación;

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL

PROVINCIA DE LIMA

Que, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto a través del Memorando N° 289-2023-OPP/MDSM de fecha 28 de marzo de 2023, informa que se cuenta con la disponibilidad presupuestal en la fuente de financiamiento Recursos Determinados por el monto de S/. 186 000 (ciento ochenta y seis mil con 00/100 soles) para implementar el Plan de Desarrollo de Personas 2023 – PDP, debiendo contar con su inclusión en el Plan Operativo para su ejecución;

Que, el Comité de Planificación de la Capacitación de la Municipalidad Distrital de San Miguel con Acta N° 01-2023, valida el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2023, el cual contiene la matriz PDP con 32 acciones de capacitación dirigidas a 1 276 beneficiarios con un monto presupuestado de S/. 186 000 (ciento ochenta y seis mil con 00/100 soles) y, en la medida que se van ejecutando las acciones de capacitación, se incorporen mayores recursos;

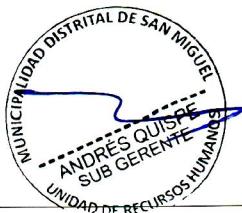
Que, el Comité de Planificación de la Capacitación de la Municipalidad Distrital de San Miguel con Informe N° 001-2023-MDSM/CPC/PDP de fecha 29 de marzo de 2023, comunica a la Oficina de Administración y Finanzas que, habiendo sido validado el PDP, corresponde ser aprobado por la máxima autoridad administrativa, por lo cual adjuntan el Acta N° 01-2023 con el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2023 y sus anexos para ser remitidos a la Unidad de Recursos Humanos para las gestiones correspondientes;

Que, la Unidad de Recursos Humanos mediante Informe N° 261-2023-URH-OAF/MDSM de fecha 30 de marzo de 2023, recomienda a la Oficina de Administración y Finanzas, remitir su respectivo documento con los actuados del Comité de Planificación de la Capacitación y el proyecto de Resolución de Gerencia a la Oficina de Asesoría Jurídica y posteriormente sea derivado a la Gerencia Municipal para su aprobación correspondiente;

Que, la Oficina de Administración y Finanzas con Memorando N° 524-2023-GAF/MDSM de fecha 30 de marzo de 2023, ratifica lo manifestado por la Unidad de Recursos Humanos y solicita a la Oficina de Asesoría Jurídica emitir opinión legal con la finalidad de proseguir con el trámite correspondiente;

Que, la Oficina de Asesoría Jurídica mediante Informe N° 133-2023-OAJ/MDSM de fecha 31 de marzo de 2023, concluye que resulta amparable jurídicamente aprobar el proyecto "Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2023" de la Municipalidad de San Miguel, el cual ha sido desarrollado según los criterios previstos en la directiva aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas";

Que, la Oficina de Asesoría Jurídica señala también en su referido informe que, de conformidad con el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, artículo IV del título preliminar, corresponde la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas de la Municipalidad de San Miguel, al Gerente Municipal como la máxima autoridad administrativa de esta comuna;



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL

PROVINCIA DE LIMA

Que, el artículo IV del Título Preliminar literal j) del Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, define: «(...) 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 Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en su artículo 13º numeral 14, establece como una competencia adscrita a la Gerencia Municipal: «Resolver los aspectos administrativos a su cargo a través de resoluciones y directivas» y;

Estando lo expuesto con el visto bueno de la Unidad de Recursos Humanos, Oficina de Administración y Finanzas, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Oficina de Asesoría Jurídica y, conforme las facultades otorgadas mediante Resolución de Alcaldía N° 003-2023/MDSM y funciones establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel, aprobado con Ordenanza Municipal N° 433/MDSM.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - **APROBAR** el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2023 de la Municipalidad Distrital de San Miguel, el mismo que en Anexo forma parte del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO. - **ENCARGAR** a la Unidad de Recursos Humanos presentar el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2023 a SERVIR, en el plazo máximo establecido en la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas” aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, bajo responsabilidad.

ARTÍCULO TERCERO. – **ENCARGAR** a la Unidad de Recursos Humanos ejecutar las acciones de capacitación contenidas en el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2023 aprobado mediante la presente resolución.

ARTÍCULO CUARTO. - **NOTIFICAR** el presente acto resolutivo a las Unidades Orgánicas competentes.

ARTÍCULO QUINTO. - **ENCARGAR** a la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la Municipalidad Distrital de San Miguel (www.munisamiguel.gob.pe).

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL



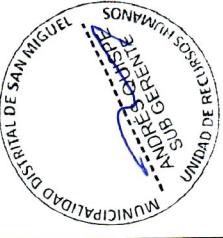
LUIS ENRIQUE OROSPOMA PELLA
GERENTE MUNICIPAL



ANDRÉS QUISPE
SUB GERENTE
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

Campo a completar por la Oficina de Recursos Humanos
información que deviene de la matriz Dic

1. ORGANIZACIÓN ORGANICA	2. PUESTO	3. NOMBRE Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. FECHA DE INICIO	5. FECHA DE FIN	6. DURACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN
DE TALLER EN EL ANEXO	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	25 ESTADO PERUANO	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	CONTROL INTERNO	Formación laboral
1 ADULTO	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	40 ESTADO EN EL ANEXO	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	GESTIÓN DE RIESGOS	Formación laboral
2 ADULTO	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	40 ESTADO EN EL ANEXO	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	HABILIDADES BLANDAS, LIDERAZGO, TONIA DE DECISIONES, TRABAJO EN EQUIPO Y MANEJO EMOCIONAL.	Formación laboral
3 ADULTO	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	40 ESTADO EN EL ANEXO	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	HABILIDADES BLANDAS	TALLER
4 ADULTO	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	40 ESTADO EN EL ANEXO	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	CONTRATACIONES DEL ESTADO PERUANO ÉTICA Y INTENDIDAD	Formación laboral
5 ADULTO	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	25 ESTADO EN EL ANEXO	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	AUDITORIA MÉDICA INFODAZAI CONTROL DE LAS PRESTACIONES	Formación laboral
6 ADULTO	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	40 ESTADO EN EL ANEXO	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	ATENCIÓN AL CIUDADANO, GESTIÓN DE RELACIONES Y MANEJO DE CONFLICTOS Y ENTIDADES PÚBLICAS	Formación laboral
7 ADULTO	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	30 ESTADO EN EL ANEXO	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES DE GESTIÓN PARA EL SECTOR PÚBLICO	Formación laboral
8 ADULTO	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	30 ESTADO EN EL ANEXO	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN POR PROCESOS Y LA MEJORA CONTINUA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y ELABORACIÓN DE FLUIGRAMAS	Formación laboral
9 ADULTO	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	20 ESTADO EN EL ANEXO	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	MANEJO DE CRISIS, IMAGEN CORPORATIVA Y COMUNICACIÓN PÚBLICA	Formación laboral
10 ADULTO	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	50 ESTADO EN EL ANEXO	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	PROGRAMAS O PLATAVIMOS INFORMÁTICOS	OFICE INTERMÉDIO
11 ADULTO	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	30 ESTADO EN EL ANEXO	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	PROGRAMAS O PLATAVIMOS INFORMÁTICOS	SISA, SIAF, SIAFE 3.0
12 ADULTO	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	12 ESTADO EN EL ANEXO	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Formación laboral
13 ADULTO	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	30 ESTADO EN EL ANEXO	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD- CONTROL PREVIO FINANCIERO	Formación laboral
14 ADULTO	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	40 ESTADO EN EL ANEXO	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	GENERALIS	REDACCIÓN E FOLZ
15 ADULTO	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	39 ESTADO EN EL ANEXO	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	ETICA EN INTERDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	Formación laboral
16 ADULTO	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	5 ESTADO EN EL ANEXO	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	MATÉRIAS TRANSVERSALES SIMPPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA	Formación laboral
17 ADULTO	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	50 ESTADO EN EL ANEXO	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC"	GESTIÓN DE RIESGO DE DESASTRES	Formación laboral
18 VARIOS	VARIOS	VARIOS	50 ESTADO EN EL ANEXO	VARIOS	POLÍTICAS SECTORIALES	Formación laboral
19 VARIOS	VARIOS	VARIOS	50 ESTADO EN EL ANEXO	VARIOS	GENERALIS	SESTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO
20 VARIOS	VARIOS	VARIOS	50 ESTADO EN EL ANEXO	VARIOS	MATÉRIAS TRANSVERSALES TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA	Formación laboral
21 VARIOS	VARIOS	VARIOS	50 ESTADO EN EL ANEXO	VARIOS	PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	Formación laboral
22 VARIOS	VARIOS	VARIOS	50 ESTADO EN EL ANEXO	VARIOS	GOBIERNO DIGITAL	Formación laboral
23 VARIOS	VARIOS	VARIOS	50 ESTADO EN EL ANEXO	VARIOS	ECOFIENCIENCIA	Formación laboral



Campos a completar por el área usuaria
 Campos a completar por la ORH
 Campos que el ejecutivo autocompleta
 Campos solicitados en Matriz PDP

ORDENAR

1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DENTRO DEL ÁREA QUE ESTÁ SOCIALIZADA A LA CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN		3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. PREFERENCIA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. PREFERENCIA DE TIPO DE SERVICIOS PROPUESTO	7. PREFERENCIA DE RANGO DE PERTINENCIA	8. PREFERENCIA DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIONES DE LOS SERVICIOS	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EF. TÉMATICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN	FÓRMULA	
	CURSO	C1																
1. En la presente evaluación, se evidencia en el personal, la evasión de responsabilidades, falta de compromiso, presentan dificultades comunicativas, así como la ausencia de evaluación en el personal.	Habilidades blandas, Liderazgo, toma de decisiones, trabajo en equipo y manejo emocional	ALTO	REACIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	CURSO	C1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	HABILIDADES BLANDAS
2. El presente grupo de evaluación presenta dificultad en la identificación y valoración de la gestión de riesgos	Gestión de Riesgos	ALTO	REACIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	CURSO	C1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO
3. El presente grupo de evaluación presenta dificultades en la implementación del Sistema de Control Interno.	Control Interno	ALTO	REACIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	CURSO	C1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO
4. El presente grupo de evaluación presenta escasos conocimientos en la Administración Pública, esto permite desarrollar la mejoría continua en la administración pública y elaboración de flujogramas	Implementación de la gestión por procesos y mejoría continua en la administración pública y elaboración de flujogramas	ALTO	REACIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	CURSO	C1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO
5. Necesidad de mejorar el manejo de los medios en crisis y mitigar riesgos	Manejo de Crisis, Imagen Corporativa y Comunicación Pública Municipal	ALTO	REACIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	CURSO	C1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	HABILIDADES BLANDAS
6. El presente grupo en la evaluación denota falta de empatía en la atención a los vecinos que visitan la MDSM, dando como consecuencia quejas y/o reclamos.	Atención a los administrados en gestión de reclamos y manejo de conflictos en entidades públicas	ALTO	REACIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	CURSO	C1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	MATERIAS TRANSVERSALES
7. Se presentan conflictos entre las personas que conviven en el mismo hogar.	Normas interiores que conviven en el mismo hogar	ALTO	REACIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	CURSO	C1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	SISTEMAS
8. Se presentan conflictos entre los servidores públicos.	Normas interiores que conviven en el mismo hogar	ALTO	REACIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	CURSO	C1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	VIRTUAL
9. Se presentan conflictos entre los servidores públicos.	Normas interiores que conviven en el mismo hogar	ALTO	REACIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	CURSO	C1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	VIRTUAL
10. Se realizó el desarrollo de los talleres de formación para el sector.	Construcción de indicadores de gestión para el sector	ALTO	REACIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	CURSO	C1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	VIRTUAL
11. Se determinó la necesidad de contrataciones del Estado, Ética e Integridad.	Contrataciones del Estado, Ética e Integridad	ALTO	REACIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	CURSO	C1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	VIRTUAL
12. Se presentan conflictos entre los servidores públicos.	Redacción Oficial	ALTO	REACIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	CURSO	C1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	VIRTUAL
13. Se presentan conflictos entre los servidores públicos.	Presupuesto por resultados en el sector	ALTO	REACIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	CURSO	C1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	VIRTUAL
14. La metodología es un arte.	GESTIÓN MUNICIPAL	ALTO	REACIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	CURSO	C1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	VIRTUAL
15. La innovación es un arte.	INNOVACIÓN EN LA GESTIÓN PÚBLICA	ALTO	REACIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	CURSO	C1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	VIRTUAL
16. Todo servidor público debe	ETICA Y INTEGRIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN	ALTO	REACIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	CURSO	C1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VIRTUAL
17. Todo servidor público debe	SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA	ALTO	REACIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	CURSO	C1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VIRTUAL
18. Todo servidor público debe	GESTIÓN DE RIESGO DE DESASTRE	ALTO	REACIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	CURSO	C1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VIRTUAL
19. Todo servidor público debe	SISTEMA ADMINISTRATIVO	ALTO	REACIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	CURSO	C1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VIRTUAL
20. Todo servidor público debe	SISTEMAS FINANCIEROS	ALTO	REACIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	CURSO	C1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VIRTUAL
21. Todo servidor público debe	DERECHOS HUMANOS	ALTO	REACIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	CURSO	C1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VIRTUAL
22. Todo servidor público debe	INTERCULTURALIDAD	ALTO	REACIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	CURSO	C1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VIRTUAL
23. Todo servidor público debe	GOBIERNO DIGITAL	ALTO	REACIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	CURSO	C1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VIRTUAL
24. Todo servidor público debe	EFICIENCIA	ALTO	REACIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	CURSO	C1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VIRTUAL
25. Todo servidor público debe	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA	ALTO	REACIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	CURSO	C1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VIRTUAL
26. Todo servidor público debe	TRANSPARENCIA	ALTO	REACIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	CURSO	C1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VIRTUAL
27. Todo servidor público debe	ACCESO DE ADMINISTRACIÓN	ALTO	REACIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	CURSO	C1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VIRTUAL
28. Todo servidor público debe	PROTECCIÓN DEL HOGAR FAMILIAR	ALTO	REACIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	CURSO	C1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VIRTUAL
29. Todo servidor público debe	GOBIERNO DIGITAL	ALTO	REACIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	CURSO	C1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VIRTUAL
30. Todo servidor público debe	GESTIÓN DE INVESTIGACIONES	ALTO	REACIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	CURSO	C1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VIRTUAL
31. Todo servidor público debe	SENSIBILIZACIÓN EN TEMAS DE INNOVACIÓN	ALTO	REACIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	CURSO	C1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VIRTUAL
32. Todo servidor público debe	TEMAS DE INNOVACIÓN	ALTO	REACIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	CURSO	C1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VIRTUAL

