



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO

GERENCIA MUNICIPAL

"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA
CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 296-2024 – MPP/GM

Puno, 24 de abril de 2024

VISTO:

El Informe N°0582-2024-MPP/GA/SGP/SSM de fecha 19 de abril del 2024, emitido por el Sub Gerente de Personal; sobre PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2024 DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO.

CONSIDERANDO:

Que, las Municipalidades son órganos de gobierno local, gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia conforme lo dispone el artículo 194° de la Constitución Política del Estado, modificado por el artículo único de la Ley de Reforma Constitucional Ley N° 27680 y Ley N° 30305, en concordancia con el artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 27972, precisa que "Los gobiernos locales son entidades, básicas de la organización territorial del Estado y canales inmediatos de participación vecinal en los asuntos públicos, que institucionalizan y gestionan con autonomía los intereses propios de las correspondientes colectividades; siendo elementos esenciales del gobierno local, el territorio, la población y la organización", y;

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

Que, el numeral 1) del artículo 46° de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, señala como uno de los sistemas administrativos que rige el funcionamiento del Estado al de Gestión de Recursos Humanos, sistema que está regulado por la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057, por su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM - y sus modificatorias - y el Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos - Decreto Legislativo N° 1023.

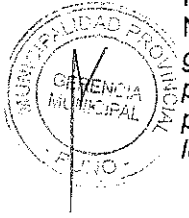
Que, el Capítulo II del Título III de la acotada Ley N° 30057, regula la gestión de la capacitación estableciendo a través del artículo 10° que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño, siendo una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, el artículo 13° de la misma Ley, señala que las entidades públicas deben planificar su capacitación tomando en cuenta la demanda en aquellos temas que contribuyan efectivamente al cierre de brechas de conocimiento o competencias de los servidores para el mejor cumplimiento de sus funciones, o que contribuyan al cumplimiento de determinado objetivo institucional;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprueba la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" (en adelante la Directiva), la cual tiene por finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, mejorando así el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, mediante Resolución de Gerencia Municipal N°202-2024-MPP/GM de fecha 22 de marzo de 2024, se designa a los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de la Municipalidad Provincial de Puno por un periodo de tres (03) años; 2024-2026.

Que, a través del Acta N° 001 - Municipalidad Provincial de Puno - Validación del PDP, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación dejan constancia que: (a) se ha revisado el contenido del proyecto del PDP; (b) se ha revisado la matriz del PDP que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal, verificando que las acciones contenidas en dichas matriz sean pertinentes con los





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO GERENCIA MUNICIPAL

objetivos estratégicos de la entidad; (c) se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación; y, (d) se ha revisado la disponibilidad presupuestal para atender las capacitaciones incluidas en el PDP 2024;

Que, a través del Informe N°0562-2024-MPP/GA/SGP/SSM de fecha 19 de abril de 2024, la Sub Gerencia de Personal, presenta el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de la Municipalidad Provincial de Puno y concluye que el Plan de Desarrollo de las Personas 2024, tiene como finalidad garantizar el cierre de brechas de competencias y capacidades identificadas en los servidores civiles, y; que, en atención a la Directiva se han realizado las acciones correspondientes para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la Municipalidad Puno, en cumplimiento de la normativa en mención, conformando el CPC, así como desarrollando las actividades de sensibilización, el DNC y la elaboración del documento de PDP; y respecto al DNC, precisar que se ha tomado como propio el diagnóstico de necesidades de capacitación elaborado por SERVIR respecto de las brechas de conocimientos que presentan las entidades de nivel de gobierno local, relacionadas con los Sistemas Administrativos del Estado, Políticas sectoriales y multisectoriales, el quehacer de sus funciones, y las materias transversales que todo servidor/a civil debe conocer a profundidad;

Que, en adición, según lo establecido en el numeral 5.2.5 de la Directiva aprobada mediante Resolución de residencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, el/la titular de la entidad aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas de la entidad, y;

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

Estando de conformidad con la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; la Ley del Servicio Civil, aprobada por la Ley N° 30057; el Reglamento general de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; el Decreto Legislativo N° 1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil; y la Directiva "Norma para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016- SERVIR-PE, y;

Por las consideraciones antes expuestas, en uso de las atribuciones conferidas en la Ley N°27972 – Ley Orgánica de Municipalidades; y las facultades de administración delegadas y resolutivas propias del Despacho de Alcaldía a la Gerencia Municipal mediante Resolución de Alcaldía N°022-2024-MPP/A, las facultades de emitir y suscribir actos administrativos y de administración.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR, el PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP PARA EL AÑO 2024 DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, elaborado por la Sub Gerencia de Personal, el cual ha sido validado por el comité de planificación de la capacitación (CPC) de la Municipalidad Provincial de Puno, en el acta N°001- Municipalidad Provincial de Puno, el mismo que se encuentra adjunto como anexo a la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCARGAR, a la Sub Gerencia de Personal, la ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024 aprobado en el artículo primero de la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER, que la Sub Gerencia de Personal, presente a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR a través del correo pdp@servir.gob.pe, el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 aprobado, dentro del plazo de ley.

ARTÍCULO CUARTO.- ENCARGAR, a la Oficina de Tecnología Informática, publique la presente Resolución y Anexo en el Portal Web Institucional de la Municipalidad Provincial de Puno <https://portal.munipuno.gob.pe/>.

ARTÍCULO QUINTO.- NOTIFIQUESE, la presente Resolución a la Sub Gerencia de personal, Oficina de Tecnología informática y los miembros del comité de planificación de la capacitación (CPC) de la Municipalidad Provincial de Puno, para su cumplimiento según Ley.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO

Dr. Ricardo Wilfredo Álvarez González
GERENTE MUNICIPAL

ACTA N.º 001 – MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO

**VALIDACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2024
DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO**

1. PARTICIPANTES:

- **CPC. SADOC SALAZAR MAMANI**
SUB GERENTE DE PERSONAL

Quien preside el Comité de Planificación de la Capacitación en adelante.

- **CPC MARLENY HUANCCO MAMANI**
GERENTE DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO.

- **ABOG. YONNEL DE LA CRUZ CORNEJO**
GERENTE DE DESARROLLO HUMANO.

2. DESARROLLO DE LA REUNIÓN:

Con fecha, 08 del mes de abril del año 2024, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de la Municipalidad Provincial de Puno, dejamos constancia que:

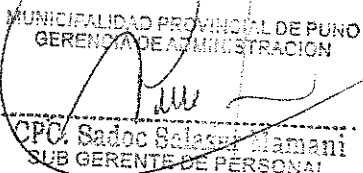
- Se ha revisado el contenido del proyecto del PDP 2024, relacionado a los aspectos relevantes de la entidad (objetivos estratégicos, misión, estructura orgánica de la entidad, número de servidores/as civiles que conforman la entidad, matriz DNC y fuente de financiamiento).
- Se ha revisado la Matriz PDP que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal, verificando que las acciones contenidas en dicha matriz sean pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad y no contravengan el orden de prelación previsto en el artículo 14° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el mismo que ha sido indicado en el numeral 6.1.1.3 de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”.
- Se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación a fin de determinar si se ajustan a las necesidades identificadas en el DNC.
- Se ha revisado la disponibilidad presupuestal para atender las capacitaciones incluidas en el PDP 2024.

3. ACUERDOS:


Los miembros del CPC acuerdan lo siguiente:

Validar el PDP 2024 de la Municipalidad Provincial de Puno, elaborado por SUB GERENCIA DE PERSONAL, para iniciar su trámite de aprobación por parte del titular de la entidad.

En señal de conformidad suscribimos el presente documento y visamos el proyecto de PDP.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO
GERENCIA DE ADMINISTRACION

CPC. Sadoc Salazar Mamani
SUB GERENTE DE PERSONAL

SUB GERENTE DE PERSONAL

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO
GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO Y
PARTICIPACION CIUDADANA


Mgtr. Yorell de la Cruz Cornejo
GERENTE

GERENTE DE DESARROLLO HUMANO

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO
GERENCIA DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO


CPC. Marlehy Hanco Mamani

GERENTE

GERENTE DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2024

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO

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 Provincial de Puno, es una entidad pública con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, que como gobierno local representa a la población de su jurisdicción y promueve una adecuada prestación de servicios públicos locales, así como el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción, encontrándose sujeta a las Leyes y disposiciones que regulan las actividades y funcionamiento del sector público.

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2024 de la entidad Municipalidad provincial de Puno ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas por los órganos o unidades orgánicas de la entidad y a las principales brechas identificadas por los entes rectores de Políticas Nacionales y Sistemas Administrativos. Para tal fin, se han aplicado los lineamientos de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, aprobada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR mediante Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141- 2016-SERVIR-PE; así como los respectivos modelos de PDP y otros instrumentos desarrollados para gobiernos locales.

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

El objetivo del PDP 2024 es potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros/as servidores/as civiles, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los/as ciudadanos/as.

En ese sentido, la estrategia de capacitación se alinea a los objetivos estratégicos de la entidad porque a partir del análisis situacional se busca que el conocimiento y/o habilidad adquirida con la capacitación permita el mejoramiento esperado y los resultados que se quieren alcanzar. Es así que incluye temáticas como: Inversión Pública, Presupuesto Público, Abastecimiento, Gestión de Recursos Humanos, Ambiente, Defensa, Seguridad Ciudadana, Integridad, Transformación Digital.

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. Implementación de planes de seguridad ciudadana
5. Servicios sociales locales con respecto a la protección social.

De esta manera, el PDP 2024 se constituye como un instrumento que permite a la Municipalidad Provincial de Puno, 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.

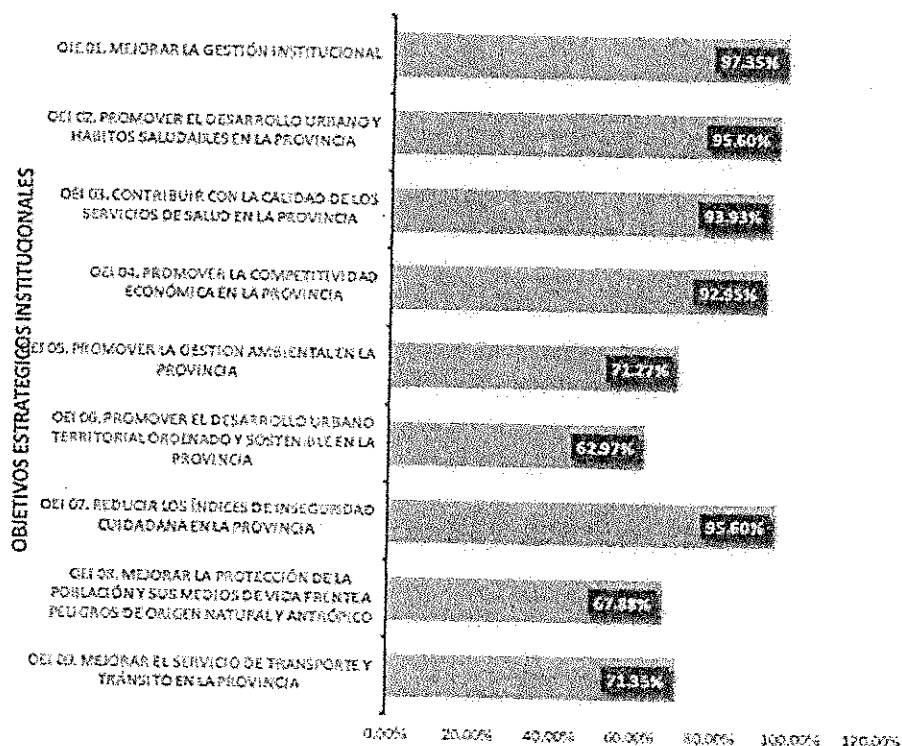
II. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES:

Para el año fiscal 2022, el progreso global de los NUEVE (09) Objetivos Estratégicos Institucionales, muestran un resultado variable, donde 5 OEI (56%) registran avances superiores al 90% de sus respectivos valores anuales programados, otros 2 OEI (22%) tienen un avance entre el 70% y 88% de la meta anual programada y 2 OEI (22%) alcanzaron un avance únicamente entre el 60% al 69%.

En el Grafico Nro. 1 podemos observar el logro alcanzado por cada Objetivo Estratégico Institucional.



OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES - OEI AVANCE PORCENTUAL 2022



Fuente: Reporte de Seguimiento del Aplicativo CEPLAN V.01 2022

Elaboración: Sub Ger. Planif. y Prog. Mult. Inv

1. OEI.01.: MEJORAR LA GESTION INSTITUCIONAL.
2. OEI.02.: PROMOVER EL DESARROLLO HUMANO Y HABITOS SALUDABLES.
3. OEI.03.: CONTRIBUIR CON LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS DE SALUD EN LA PROVINCIA.
4. OEI.04.: PROMOVER LA COMPETITIVIDAD ECONOMICA EN LA PROVINCIA.
5. OEI.05.: PROMOVER LA GESTION AMBIENTAL EN LA PROVINCIA.
6. OEI.06.: PROMOVER EL DESARROLLO URBANO TERRITORIAL ORDENADO Y SOSTENIBLE EN LA PROVINCIA.
7. OEI.07.: REDUCIR LOS INDICES DE INSEGURIDAD CIUDADANA EN LA PROVINCIA.
8. OEI.08.: MEJORAR LA PROTECCION DE LA POBLACION Y SUS MEDIOS DE VIDA FRENTE A PELIGROS DE ORIGEN NATURAL Y ANTROPICO.
9. OEI.09.: MEJORAR EL SERVICIO DE TRANSPORTE Y TRANSITO EN LA PROVINCIA.

III. MISIÓN:

La Misión Institucional está concebida el rol central de la entidad sobre una población con atributos específicos, así tenemos que la Municipalidad Provincial de Puno tiene como misión institucional:

“Conducir la gestión del desarrollo integral de la Provincia de Puno con servicios de calidad, de forma participativa, transparente, eficiente y oportuna”.

IV. ESTRUCTURA ORGÁNICA:

ÓRGANO DE GOBIERNO

1.1 Alcaldía

ÓRGANO DE DIRECCIÓN

2.1. Gerencia Municipal

ÓRGANO DE CONTROL INTERNO

3.1. Oficina de Control Institucional



ÓRGANO DE DEFENSA JUDICIAL

4.1. Procuraduría Pública Municipal

ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO:

5.1. Gerencia de Asesoría Jurídica

5.2. Gerencia de Planificación y Presupuesto

5.2.1 Subgerencia de Planificación y Programación de Inversiones

5.2.2 Subgerencia de Presupuesto

5.2.3 Subgerencia de Desarrollo Organizacional

5.2.4 Subgerencia de Cooperación Técnica Internacional y Preinversión.

5.3 Oficina de Supervisión y Liquidación de Inversiones

ÓRGANOS DE APOYO:

6.1 Secretaría General

6.1.1 Unidad de Imagen Institucional y Protocolo

6.1.2 Unidad de Registro Civil

6.1.3 Unidad de Archivo

6.2 Oficina de Ejecución Coactiva

6.3 Oficina de Tecnología Informática

6.4 Oficina de Atención y Orientación al Vecino

6.5 Gerencia de Administración

6.5.1 Subgerencia de Personal

6.5.2 Subgerencia de Logística

6.5.3 Subgerencia de Tesorería

6.5.4 Subgerencia de Contabilidad

6.6 Gerencia de Administración Tributaria

6.6.1 Subgerencia de Recaudación Tributaria

6.6.2 Subgerencia de Finanzas y Operaciones



ÓRGANOS DE LÍNEA:

7.1 Gerencia de Desarrollo Urbano

7.1.1 Subgerencia de Planeamiento y Control Urbano

7.1.2 Subgerencia de Catastro

7.2 Gerencia de Transportes y Seguridad Vial

7.2.1 Subgerencia de Registro de Transportes

7.2.2 Subgerencia de Inspecciones de Tránsito

7.3 Gerencia de Turismo y Desarrollo Económico

7.3.1 Subgerencia de Turismo y Comercio Exterior

7.3.2 Subgerencia de Actividades Económicas

7.3.3 Subgerencia de Promoción Empresarial y Desarrollo Económico Rural

- 7.4 Gerencia de Medio Ambiente y Servicios
 - 7.4.1 Subgerencia de Gestión Ambiental y Salud Pública
 - 7.4.2 Subgerencia de Parques, Jardines y Conservación de Áreas Verdes
 - 7.4.3 Subgerencia de Protección Ciudadana y Defensa Civil
- 7.5 Gerencia de Ingeniería Municipal
 - 7.5.1 Subgerencia de Estudios Definitivos
 - 7.5.2 Subgerencia de Obras Públicas y Mantenimiento
- 7.6 Gerencia de Desarrollo Humano y Participación Ciudadana
 - 7.6.1 Subgerencia de Promoción Social y Participación Ciudadana
 - 7.6.2 Subgerencia de Promoción de Educación, Cultura y Deporte
 - 7.6.3 Sub. de Desarrollo Mujer, Niño, Adolescente y Adulto Mayor
 - 7.6.4 Subgerencia de Programas Sociales

V. NÚMERO DE SERVIDORES/AS CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD:

D.L. N° 276	D.L. N° 728	D.L. N° 1057	Total de servidores
382	306	173	861

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO
 GERENCIA DE ADMINISTRACION

[Firma]

CPC. Sadoe Salazar Mainani
 SUB GERENTE DE PERSONAL

VI. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC):


N°	PROBLEMA IDENTIFICADO EN EL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	ZONA DE INTERVENCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	NIVEL DE CAPACITACIÓN	TIPO DE REACCIÓN	DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	NIVEL DE PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	VALOR DEL INGRESO DEL TIPO DE REACCIÓN	VALOR DEL RIESGO DE PERTECENCIA	VALOR DEL IMPACTO SOCIAL	VALOR DEL IMPACTO ECONÓMICO	VALOR DEL IMPACTO SOCIAL Y ECONÓMICO	VALOR TOTAL DE LA CAPACITACIÓN	
													COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO
1	Deficiencia de la contratación pública para su implementación en la municipalidad.	ELAC de las compras públicas	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer el proceso de contratación pública, actores y normativas, de acuerdo a lo vigente.	Desarrollar un nivel de conocimientos básico del ámbito del proceso de contratación, de acuerdo a norma vigente.	C2	3	7	3	0	0	3	0
2	Deficit presupuestal debido a una mala gestión de los recursos de los gobiernos subnacionales.	Programación y formulación multianual del presupuesto.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Identificar los conceptos básicos y la secuencia de los procesos de la fase de programación y formulación de acuerdo a los lineamientos vigentes del presupuesto.	Implementar las herramientas que permitan una eficiente programación y gestión multianual del presupuesto institucional.	C2	3	9	2	0	0	2	0
3	Baja conciencia y/o relación continua de los operadores de presupuesto, respecto al proceso presupuestario.	Proceso presupuestario: incorporación, certificación, compromiso, modificaciones y provisiones presupuestales.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Identificar los conceptos básicos, secuencia e importancia de los procesos de ejecución presupuestaria, de acuerdo a los lineamientos vigentes del presupuesto.	Gestionar la ejecución presupuestaria y la aprobación de modificaciones, presupuestos de manera eficiente.	C2	3	3	2	0	0	2	0
4	Ejecución presupuestal en inversiones de los gobiernos subnacionales que se concentra en el último año del año.	Seguimiento a la ejecución presupuestal de las inversiones.	ALTO	REACCIÓN	Dibujar la ejecución de las inversiones en gobierno local.	Implementar herramientas de seguimiento para una oportuna ejecución presupuestal de las inversiones.	C2	3	6	3	0	0	3	0
5	Limitado conocimiento de los defensores de atención frente a la vulneración de los derechos de las niñas, niños y adolescentes.	Formación de defensores y defensoras del nivel de atención de la niña, niño y adolescente.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Desarrollar capacitaciones en los integrantes de las defensorías de la niña, niño y adolescente para la promoción, defensa, promoción y vigilancia de los derechos de las niñas, niños y adolescentes.	Aplicar estrategias e instrumentos para conocer la situación de las NNA e intervenir de manera oportuna para garantizar su protección, a través del procedimiento de atención.	C2	3	7	2	0	0	2	0
6	Reconocimiento de las normas técnicas que regulan la compra pública.	Éxito en las contrataciones del Estado.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer las principales normas técnicas que regulan la contratación pública para una administración efectiva de los recursos en el Estado.	Ejecutar contrataciones de Estado, considerando las normas técnicas y los procedimientos de los actos de contratación, tomando decisiones correctas que tengan impacto positivo en el personal y en la de los ciudadanos.	C2	3	7	3	0	0	3	0
7	Desconocimiento de las funcionalidades del SEACE.	Gestión del Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado - SEACE.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer los principales flujos del registro de las contrataciones en el Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado, de acuerdo a la normativa vigente.	Explicar las principales funcionalidades que tiene el SEACE para el registro de las contrataciones del Estado.	C2	3	7	3	0	0	3	0
8	Desconocimiento del marco normativo y competencias vinculadas con la gestión integral de justicia de los municipios.	Correr integral de justicia de los municipios, Edición 2024.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender aspectos generales sobre la gestión integral de justicia de los municipios para su aplicación en la localidad.	Aplicar una efectiva gestión integral de justicia de los municipios en cumplimiento del marco normativo nacional vigente.	C2	3	7	3	0	0	3	0
9	Desconocimiento de acciones a realizar ante riesgo de desastres.	Gestión de riesgo de desastres.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Reconocer 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.	Identificar y aplicar los componentes y procesos de la gestión del riesgo de desastres, como elaborar los planes de prevención, reducción y preparación.	C2	3	8	4	0	0	4	0
10	Falta incorporación del enfoque intercultural en la prestación de los servicios de parte de los niveles de gobierno. Alta sensación de discriminación en establecimientos públicos.	ELAC de la interculturalidad.	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer conceptos clave relacionados con el enfoque intercultural para la gestión y prestación de servicios públicos.	Operar aplicando los principios del enfoque intercultural para la atención de la ciudadanía, considerando las particularidades culturales de los pueblos indígenas originarios y el pueblo afroperuano.	C2	2	6	2	0	0	2	0
11	Limitado participación de las entidades de gobierno y evaluación de los planes de seguridad ciudadana.	Lineamientos técnicos aplicables a las fases de diagnóstico y evaluación de los planes de seguridad ciudadana.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer los lineamientos técnicos y herramientas aplicables a las fases de diagnóstico y evaluación de los planes de acción regional, provincial y distrital de seguridad ciudadana.	Elaborar y ejecutar los planes de acción regional, provincial y distrital de seguridad ciudadana.	C2	3	7	3	0	0	3	0
12	Limitado conocimiento de métodos de modernización de la gestión pública y modelo de gobierno que impacta en la aplicación de la municipalidad.	Modernización de la gestión pública.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Reconocer los componentes del modelo de gobierno que se establece en la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (PNMG) al 2030 con el fin de brindar planes, servicios y regulaciones de calidad.	Operar o gestionar planes, servicios y regulaciones que satisfagan las necesidades y expectativas de las personas, de acuerdo al modelo de gobierno establecido en la PNMG al 2030.	C2	3	9	4	0	0	4	0



13	Alta rotación de personal encargado de los Centros de Atención al Ciudadano - CIAM - Mayor - CIAM	Fortalecimiento de capacidades para la implementación y funcionamiento de los CIAM	ALTO	REACCIÓN	Conocer la normativa vigente que sustenta la implementación del CIAM, para la identificación de los procedimientos para la implementación de servicios del CIAM	5	CURSO	C2	3	0	2	5	POLÍTICAS SECTORIALES	SEMIPRESENCIAL	2	0	0	0
14	Limitado conocimiento en materia de proceso de capacitación del personal para el funcionamiento del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.	Ejecución, supervisión y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024	ALTO	REACCIÓN	Conocer la metodología y herramientas para la elaboración y/o ejecución y/o evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de la entidad según el marco normativo y metodológico vigentes establecidos por SERVIR.	20	CONFERENCIA	C2	3	0	3	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
15	Desconocimiento de las herramientas para la gestión del talento humano y su importancia para la mejora del desempeño institucional	Herramientas para la gestión del talento: Gestión del Rendimiento y Gestión de la Capacitación	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Desarrollar el entendimiento de la Gestión del Rendimiento y las herramientas para la gestión del talento en las entidades públicas.	20	CURSO	C2	2	1	3	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
16	Falta nivel de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGGST	Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSSST) en entidades públicas.	ALTO	REACCIÓN	Comprender la importancia de la planificación, implementación y mejora continua en la gestión de SST en las entidades públicas.	27	CONFERENCIA	C2	3	0	3	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
17	Limitado conocimiento sobre la aplicación de las reglas y principios del procedimiento administrativo disciplinario.	Procedimiento Administrativo Disciplinario	ALTO	REACCIÓN	Comprender las reglas y principios del procedimiento administrativo disciplinario a casos concretos conforme a los criterios establecidos por SERVIR.	5	CONFERENCIA	C2	3	0	3	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
18	Limitado conocimiento de los documentos de gestión de recursos humanos en la entidad.	Documentos de gestión en el marco del SAGRH	ALTO	REACCIÓN	Reconocer los documentos de gestión en el marco de la gestión de recursos humanos: reglas para su formulación, aprobación y administración.	20	CONFERENCIA	C2	3	0	3	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
19	Desconocimiento sobre las normas técnicas y procedimientos que deben seguir las entidades públicas para la gestión del proceso de administración de licitaciones	Normas para la gestión del proceso de administración de licitaciones	ALTO	REACCIÓN	Conocer las particularidades sobre la gestión de licitaciones y el proceso de administración de licitaciones de acuerdo a la Ley N° 31719.	3	CONFERENCIA	C2	3	0	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
20	Falta de conocimiento en materia de procedimientos de gestión de recursos humanos, así como conceptos de ingresos, tipos de contratos de trabajo, tipos de contratos laborales, así como la orden de la gestión fiscal de recursos humanos a nivel municipal.	Conceptos básicos para el procedimiento de gestión de recursos humanos, así como tipos de ingresos, tipos de contratos de trabajo, tipos de contratos laborales, así como la orden de la gestión fiscal de recursos humanos a nivel municipal.	ALTO	REACCIÓN	Comprender los principales conceptos de la Gestión Fiscal de Recursos Humanos para su adecuada aplicación en el marco de la Ley N° 31719 y sus modificatorias.	20	TALLER	C2	3	0	3	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0	0
21	Falta de conocimiento en materia de gestión ciudadana, alta rotación de responsables de secretarías técnicas y poco conocimiento de herramientas tecnológicas	Formación, implementación y ejecución de planes de acción de Seguridad Ciudadana	ALTO	REACCIÓN	Conocer los elementos y secuencia de formación e implementación de planes de acción de seguridad ciudadana de acuerdo con la normativa vigente.	17	CONFERENCIA	C2	3	0	3	6	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
22	Limitado conocimiento en el proceso de formación y ejecución de proyectos a nivel de perfil	Guía general para la identificación, formulación y evaluación de proyectos de inversión pública, a nivel de perfil	ALTO	REACCIÓN	Conocer los pasos para la identificación, formulación y evaluación de proyectos de inversión pública, a nivel de perfil.	10	CONFERENCIA	C2	3	0	3	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
23	Limitado conocimiento en identificación y registro de las inversiones de optimización, de ampliación marginal, de rehabilitación y de reposición - IDAMR.	Inversión pública: Inversiones de optimización, de ampliación marginal, de rehabilitación y de reposición - IDAMR.	ALTO	REACCIÓN	Conocer los lineamientos para la identificación y registro de las inversiones de optimización, de ampliación marginal, de rehabilitación y de reposición - IDAMR.	10	CONFERENCIA	C2	3	0	3	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
24	Limitado conocimiento sobre competencias de funcionarios y estructura y funcionamiento del Estado Peruano	Estructura y funcionamiento del Estado Peruano	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Analizar de manera integral la estructura, funcionamiento y organización del Estado peruano, y comprender sus principios, competencias, procesos internos y las particularidades que se dan entre los diferentes poderes y niveles de gobierno.	306	CURSO	C2	2	1	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
25	Limitado conocimiento de requisitos mínimos para el acceso a los cargos de funcionarios y personal de libre destinación	Idoneidad en el acceso y ejecución de la función pública	ALTO	REACCIÓN	Conocer los requisitos mínimos y los instrumentos para el acceso a los cargos de funcionarios y directos públicos de libre destinación y remoción, para garantizar la idoneidad en la función pública.	20	CONFERENCIA	C2	3	0	3	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
26	Limitado conocimiento en materia de integridad pública	Integridad en la gestión pública	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	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 y las servidoras civiles.	306	CURSO	E	3	2	2	7	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0	0	0



17	Desarrollo de las nuevas tecnologías, tendencias y procesos digitales que impulsan un adecuado intercambio de conocimientos o desarrollo de capacidades a través del uso de las tecnologías de la información.	Transformación digital en el Perú	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (PCLO CONOCIMIENTOS)	Reconocer los conceptos y mecanismos clave de la transformación digital en el Perú, con la finalidad de fortalecer el rol de las servidoras y los servidores públicos e impulsar el ejercicio de la ciudadanía digital.	Dominar los principales conceptos de la transformación digital en el país y cómo aplicar a los servicios que brinda el Estado a la ciudadanía a través de ello.	306	CURSO	E	8	1	2	4	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	4	0	0	0
----	--	-----------------------------------	------	---	---	---	-----	-------	---	---	---	---	---	------------------------	---------	---	---	---	---

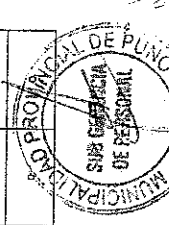

 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO
 GERENCIA DE ADMINISTRACION
 CPC. Sadoc Salazar Mamani
 SUB GERENTE DE PERSONAL

VII. FUENTES DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN:

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

VIII. MATRIZ PDP

1. ÓRGANO U UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CATEGORÍA PROFESIONAL	5. NOMBRES DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRES DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. NOMBRES DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. NOMBRES DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	10. NOMBRES DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	11. NOMBRES DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	12. NOMBRES DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	
1	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	19	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	El ABC de las compras públicas	Formación Laboral	CURSO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
2	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Programación y formulación multianual del presupuesto.	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	0	0
3	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Proceso presupuestario: Incorporación, certificación, compromiso, modificaciones y provisiones presupuestales.	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	0	0
4	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Seguimiento a la ejecución presupuestal de las inversiones.	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
5	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	5	POLÍTICAS SECTORIALES	Formación de defensores y defensoras del accesorio de defensa de la vida, hijo y subdesarrollado.	Formación Laboral	CURSO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0
6	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	19	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Ética en las contrataciones del Estado	Formación Laboral	CURSO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
7	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	19	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Gestión del Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado - SEDICE	Formación Laboral	CURSO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
8	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	11	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión integral de residuos sólidos municipales, Edición 2024	Formación Laboral	CURSO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	0	0
9	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	4	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de riesgo de desastres	Formación Laboral	CURSO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	0	0
10	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	20	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	El ABC de la interculturalidad	Formación Laboral	CURSO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0
11	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	17	POLÍTICAS SECTORIALES	Instrumentos técnicos aplicables en las fases de seguimiento y evaluación de los planes de acción regional, provincial y distrital de seguridad ciudadana	Formación Laboral	TALLER	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	SEMPRESENCIAL	2	0	0
12	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	306	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Modernización de la gestión pública	Formación Laboral	CURSO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	0	0
13	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	5	POLÍTICAS SECTORIALES	Fortalecimiento de capacidades para la implementación y funcionamiento de los CIAM	Formación Laboral	CURSO	REACCIÓN	SEMPRESENCIAL	2	0	0
14	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	20	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024	Formación Laboral	CONFERENCIA	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0
15	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	20	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Herramientas para la gestión del talento: Gestión del Rendimiento, Gestión de la Capacitación	Formación Laboral	CURSO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
16	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	27	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en entidades públicas.	Formación Laboral	CONFERENCIA	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
17	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Procedimiento Administrativo Disciplinario	Formación Laboral	CONFERENCIA	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0



16	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	20	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Documentos de gestión en el marco del SAGRH	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0
17	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Normas para la gestión del proceso de administración de Ingresos	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
18	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	20	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Conceptos de la gestión fiscal de RRHH; Tipos de ingreso, regímenes laborales, tipos de conceptos de ingresos comunes por régimen laboral y montos aprobados por Ley, cálculo de beneficios sociales.	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	4	0	0
19	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	17	POLITICAS SECTORIALES	Formulación, implementación y ejecución de planes de acción de seguridad Ciudadana	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0
20	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	10	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Sofo general para identificación, formulación y evaluación social de proyectos de inversión pública, a nivel de perfil	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
21	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	10	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Inversión pública; Lineamientos para la identificación y registro de I+D+D+i	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
22	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	306	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Estructura y funcionamiento del Estado Peruano	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
23	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	20	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Identidad en el acceso y ejecución de la función pública	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0
24	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	306	MATERIAS TRANSVERSALES	Integridad en la gestión pública	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0	0
25	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNE	306	MATERIAS TRANSVERSALES	Transformación digital en el Perú	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	0	0
TOTAL													0	0

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO
GERENCIA DE ADMINISTRACION
CPC. Sadoc Salazar Mamani
SUB GERENTE DE PERSONAL