



Municipalidad Provincial de Pacasmayo

SAN PEDRO DE LLOC

RESOLUCION DE GERENCIA N° 073-2026-MPP-GM

San Pedro de Lloc, 30 de marzo del 2026

EL GERENTE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACASMAYO

VISTOS:

Expediente Administrativo N°2907, el Informe N°268-2026-SGRH-MPP de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, el Informe N°280-2026-GAL-MPP de la Gerencia de Asesoría Legal; y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por la Ley N° 30305, Ley de Reforma Constitucional, establece que las Municipalidades son órganos de gobierno local con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de sus competencia, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, en tanto dicha autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración con sujeción al ordenamiento jurídico;

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, el artículo 9 del Reglamento General de la Ley N° 30057, establece 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



Municipalidad Provincial de Pacasmayo

SAN PEDRO DE LLOC

calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 214-2025-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, la Sub Gerencia de Recursos Humanos, a través del Informe N° 268-2026-SGRH-MPP de fecha 30 de marzo de 2026, concluye que, ya no requiere una validación previa por parte del Conformación del Comité de Planificación. En su lugar, la Oficina de Recursos Humanos, en el marco de las responsabilidades encomendadas, realiza la verificación de las acciones de formación y el alineamiento de las mismas con las funciones del perfil del puesto de los beneficiarios y/o con los objetivos institucionales de la entidad, según corresponda; y elabora el documento que sustenta y recomienda la aprobación del PDP que el Plan de Desarrollo de las Personas 2026 tiene como finalidad garantizar el cierre de brechas de competencias y capacidades identificadas en los servidores civiles y, de esta manera, contribuir al logro de los objetivos institucionales de la Municipalidad;

Que, para el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se entiende 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;

Que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 029-2024-SERVIR-PE, se aprueban las materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del Servicio Civil, correspondientes al ciclo 2024-2026. Esta disposición identifica seis materias de capacitación prioritarias que buscan fortalecer los conocimientos y capacidades de todos los servidores civiles del país. Las materias aprobadas son las siguientes: modernización de la gestión pública, gestión de recursos humanos, planeamiento estratégico, presupuesto público, gobierno y transformación digital, e integridad;

Que, mediante Informe N°280-2026-GAL-MPP, de fecha 30 de marzo del 2026, la Gerencia de Asesoría Legal concluye que resulta conforme a la normativa vigente, la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2026 de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo;

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;

SE RESUELVE:



Municipalidad Provincial de Pacasmayo

SAN PEDRO DE LLOC

ARTÍCULO PRIMERO. - Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2026, de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo – San Pedro de Lloc; elaborado por la Sub Gerencia de Recursos Humanos, el mismo que se encuentra adjunto como anexo a la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Encargar a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, la ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2026 aprobado en el artículo primero de la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO.- Disponer que la Sub Gerencia de Recursos Humanos, presente a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR a través de su portal <https://www.gob.pe/fuerzagdc> o el correo pdp@servir.gob.pe, el Plan de Desarrollo de las Personas 2026 aprobado, dentro del plazo de ley.

ARTÍCULO CUARTO.- Encargar a la Sub Gerencia de Informática y Estadística la publicación de la presente Resolución y Anexo, en el Portal Institucional de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo- San Pedro de Lloc.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.




MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACASMAYO
SAN PEDRO DE LLOC
Abg. Miguel Angel Gomez Mena
GERENCIA MUNICIPAL

**PLAN DE
DESARROLLO DE LAS
PERSONAS DE LA
MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE
PACASMAYO**



2026

INDICE

- I. PRESENTACION**
- II. FINALIDAD**
- III. BASE LEGAL**
- IV. MARCO INSTITUCIONAL**
 - 4.1. Objetivos Estratégicos Institucionales.**
 - 4.2. Misión.**
 - 4.3. Ámbito de aplicación.**
 - 4.4. Estructura orgánica.**
- V. OBJETIVOS**
 - 5.1. Objetivo General.**
 - 5.2. Objetivos Específicos.**
- VI. FINANCIAMIENTO Y RECURSOS**
 - 6.1. Financiamiento.**
 - 6.2. Recursos Tecnológicos.**
 - 6.3. Recursos Humanos.**
- VII. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION**
- VIII. MATRIZ DE PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS**
- IX. SUPERVISION Y EVALUACION DEL PLAN**



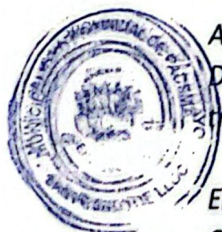
I. PRESENTACIÓN:

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 Pacasmayo – San Pedro de Lloc, 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.

II. FINALIDAD:

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2026 de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo – San Pedro de Lloc, 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° 214- 2025-SERVIR-PE; así como instrumentos desarrollados para gobiernos locales.



Asimismo, conforme a la Primera Disposición Complementaria Final de la nueva Directiva, se establece que es de obligatorio cumplimiento para las entidades de los tres niveles de gobierno, a partir del año 2026.



El PDP 2026 ya no requiere una validación previa por parte del CPC. En su lugar, la Oficina de Recursos Humanos, en el marco de las responsabilidades encomendadas, realiza la verificación de las acciones de formación y el alineamiento de las mismas con las funciones del perfil del puesto de los beneficiarios y/o con los objetivos institucionales de la entidad, según corresponda; y elabora el documento que sustenta y recomienda la aprobación del PDP.

En ese sentido, la estrategia de capacitación se alinea a los objetivos estratégicos de la entidad porque a partir del análisis situacional se busca que el conocimiento y/o habilidad adquirida con la capacitación permita el mejoramiento esperado y los resultados que se quieren alcanzar. Es así que incluye temáticas como: abastecimiento; gestión de recursos humanos; inversión pública; desarrollo e

inclusión social; integridad; presupuesto público; planeamiento estratégico; gobierno y 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. *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 Provincial de Pacasmayo – San Pedro de Lloc 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.

III. BASE LEGAL:



- *Constitución Política del Perú.*
- *Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y sus modificatorias.*
- *Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado.*
- *Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.*
- *Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades*
- *Decreto Legislativo N° 1023, que crea a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.*
- *Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.*
- *Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057.*
- *Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000029-2024-SERVIR-PE, que aprueba las materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del Servicio Civil correspondientes al ciclo 2024-2026.*
- *Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000214-2025-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva vigente "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas".*

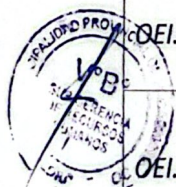
IV. MARCO INSTITUCIONAL:

4.1. Objetivos estratégicos institucionales y su articulación:

Los Objetivos Estratégicos Institucionales (OEI) de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo – San Pedro de Lloc, establecidos en el Plan Estratégico Institucional

(PEI) 2026 - 2030, constituyen el marco de referencia del presente Plan de Desarrollo de las Personas.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES		
Código	Descripción	Indicador
OEI.01	Promover el ordenamiento territorial en beneficio de la población local	Porcentaje de la población local que reside en zonas que cumplen con los instrumentos técnicos sustentatorios para el ordenamiento territorial
OEI.02	Fortalecer el acceso a la atención primaria de salud preventiva de la población local	Porcentaje de personas satisfechas con las campañas y actividades de promoción de salud realizadas por la municipalidad
OEI.03	Promover el acceso a servicios educativos, deportivos y recreacionales con enfoque intercultural e inclusivo para la población local	Porcentaje de participantes satisfechos con los programas educativos organizados por la municipalidad
OEI.04	Promover condiciones ambientales saludables y sostenibles para la población local	Porcentaje de ciudadanos satisfechos con el servicio de recojo de residuos sólidos
		Porcentaje de zonas de la localidad donde se han reducido puntos críticos de contaminación
OEI.05	Reducir la exposición al riesgo de desastres de origen natural o antrópico de la población local	Porcentaje de zonas de la localidad con factores de riesgo de desastres eliminados o minimizados
OEI.06	Mejorar el acceso a servicios de protección social y defensa de derechos de la población en situación de vulnerabilidad de la localidad	Porcentaje de la población en situación de vulnerabilidad atendida por programas sociales municipales
OEI.07	Fortalecer la prevención y disuasión del delito y violencia en beneficio de la población local	Porcentaje de zonas con alta incidencia delictiva con servicio de patrullaje integrado
OEI.08	Garantizar la provisión de los servicios de agua potable y saneamiento en beneficio de la población local	Porcentaje de viviendas con servicio de agua potable y alcantarillado
OEI.09	Impulsar el crecimiento de la actividad empresarial, de emprendimientos y MYPES en la localidad	Porcentaje de micro y pequeñas empresas que operan con licencias municipales adecuadas
OEI.10	Mejorar el servicio de transporte y transitabilidad en beneficio de la población local	Porcentaje de puntos críticos de tránsito en vías locales atendidos y mitigados
OEI.11	Modernizar la Gestión Institucional	Porcentaje de ciudadanos satisfechos con la gestión institucional de la municipalidad



El PDP 2026 contribuye directamente al O.E.I. 11 "Modernizar la Gestión Institucional", articulándose con la AEI.11.01 "Capacitación para el desarrollo de competencias o conocimientos ejecutados en beneficio del personal de la municipalidad".

4.2. Misión:

"BRINDAR SERVICIOS PÚBLICOS DE CALIDAD Y PROMOVER EL DESARROLLO INTEGRAL Y SOSTENIBLE DE LA PROVINCIA DE PACASMAYO, A TRAVÉS DE UNA GESTIÓN EFICIENTE, TRANSPARENTE Y ORIENTADA A RESULTADOS".

4.3. Ámbito de aplicación:

El Plan de Desarrollo de las Personas 2026 de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo – San Pedro de Lloc, comprende a los servidores civiles en actividad vinculados bajo los regímenes laborales regulados por los Decretos Legislativos N.º 276, N.º 728 y N.º 1057. La Municipalidad Provincial de Pacasmayo cuenta con un total de **253** servidores civiles activos, considerando los distintos regímenes laborales y modalidades contractuales vigentes. Del este total, el presente Plan contempla **36** beneficiarios de acciones de formación, conforme a la priorización efectuada en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC). La distribución del personal por régimen laboral y modalidad contractual es la siguiente:



D.L. N° 276	D.L. N° 728	D.L. N° 1057	TOTAL DE SERVIDORES
46	173	34	253

4.4. Estructura orgánica:

1. Órganos de Gobierno
 - 1.1. Concejo Municipal.
 - 1.2. Alcaldía.
2. Órganos Consultivos y de Fiscalización del Concejo
 - 2.1. Comisiones de Regidores.
 - 2.2. Consejo de Coordinación Local Provincial.
 - 2.3. Junta de Delegados Vecinales Comunes.
3. Órganos Consultivos de Coordinación y Participación de la Alcaldía
 - 3.1. Junta de Delegados Vecinales Comunes.
 - 3.2. Plataforma de Gestión del Riesgo de Desastres.
 - 3.3. Comité Provincial de Seguridad Ciudadana.

- 3.4. *Comité Provincial de Administración del Programa Vaso de leche.*
- 3.5. *Comité ambiental Municipal.*
- 3.6. *El Concejo Provincial de Seguridad Vial.*
- 3.7. *Consejo Provincial de Juventudes.*

4. *Órgano de Control Institucional*

- 4.1. *Órgano de Control Institucional.*

5. *Órgano de Defensa Judicial*

- 5.1. *Procuraduría Pública Municipal.*

6. *Órganos de Apoyo que reportan a la Alcaldía*

- 6.1. *Oficina de Secretaría General.*
- 6.2. *Oficina de Imagen Institucional.*

7. *Órganos de Apoyo que reportan a la Alcaldía*

- 7.1. *Gerencia Municipal.*
- 7.2. *Sub Gerencia de Fiscalización e Instrucción.*
- 7.3. *Sub Gerencia de Administración Tributaria.*
- 7.4. *Sub Gerencia de Ejecutoría Coactiva.*
- 7.5. *Unidad de Registros Civiles.*



8. *Órganos de Apoyo que reportan a la Gerencia Municipal.*

- 8.1. *Gerencia de Administración y Finanzas*
- 8.2. *Sub Gerencia de Recursos Humanos.*
- 8.3. *Sub Gerencia de Contabilidad.*
- 8.4. *Sub Gerencia de Tesorería.*
- 8.5. *Sub Gerencia de Logística.*
- 8.6. *Sub Gerencia de Sistema, Informática y Estadística.*



9. *Órganos de Asesoramiento que reportan a la Gerencia Municipal.*

- 9.1. *Gerencia de Asesoría Legal.*
- 9.2. *Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Racionalización.*
 - 9.2.1. *Sub Gerencia de Presupuesto.*
 - 9.2.2. *Sub Gerencia de Planeamiento y Racionalización.*
 - 9.2.3. *Sub Gerencia de Programación e Inversiones.*

10. *Órganos de Línea que reportan a la Gerencia Municipal.*

- 10.1. *Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano y Rural.*
 - 10.1.1. *Sub Gerencia de Obras Públicas.*
 - 10.1.2. *Sub Gerencia Unidad Formuladora.*
 - 10.1.3. *Sub Gerencia de Catastro, Habilitaciones y Edificaciones.*
 - 10.1.4. *Sub Gerencia de Liquidaciones y Supervisiones.*
 - 10.1.5. *Área Técnica Municipal.*

- 10.2. Gerencia de Desarrollo Económico y Social.
 - 10.2.1. Sub Gerencia de Turismo y Patrimonio Cultural.
 - 10.2.2. Sub Gerencia de Participación Ciudadana.
 - 10.2.3. Sub Gerencia de Programas Sociales y Alimentarios.
 - 10.2.4. Sub Gerencia de DEMUNA.
 - 10.2.5. Sub Gerencia de OMAPED.
 - 10.2.6. Sub Gerencia de Educación, Cultura y Deportes.
- 10.3. Gerencia de Servicios Públicos y Gestión Ambiental.
 - 10.3.1. Sub Gerencia de Salud y Medio Ambiente.
 - 10.3.2. Sub Gerencia de Tránsito y Transporte.
 - 10.3.3. Sub Gerencia de Gestión del Riesgo y Desastre.
 - 10.3.4. Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana.
- 11. Órganos Desconcentrados
 - 11.1. Gerencia de Saneamiento de Agua y Alcantarillado.
- 12. Órganos Descentralizados
 - 12.1. Instituto Vial Provincial – IVP.
 - 12.2. Municipalidades de Centros Poblados.



V. OBJETIVOS:

5.1. Objetivo General:

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.



5.2. Objetivos Específicos:

1. Ejecutar las acciones de formación priorizadas en el PDP 2026, asegurando su desarrollo conforme a la programación aprobada.
2. Evaluar los resultados de las acciones de formación en los niveles de reacción y aprendizaje.

Indicadores de monitoreo

OBJETIVO ESPECIFICO	INDICADOR	FÓRMULA	META 2026
Ejecutar las acciones programadas	% de ejecución del PDP	$(N^{\text{a}} \text{ de acciones ejecutadas} / N^{\text{a}} \text{ de acciones programadas}) \times 100$	>60%
Evaluar resultados de capacitación	% de acciones evaluadas	$(N^{\text{a}} \text{ de acciones evaluadas} / N^{\text{a}} \text{ de acciones ejecutadas}) \times 100$	>70%

VI. FINANCIAMIENTO Y RECURSOS:

Para la implementación del Plan de Desarrollo de las Personas 2026 de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo se contará con los siguientes recursos:

6.1. Financiamiento:

El PDP 2026 cuenta con diecinueve (19) acciones de formación de carácter transversal que no irrogan gasto a la Municipalidad Provincial de Pacasmayo – San Pedro de Lloc.

6.2. Recursos tecnológicos:

Para el desarrollo de las acciones de formación, especialmente aquellas en modalidad virtual, se dispondrá de recursos tecnológicos institucionales.

6.3. Recursos Humanos:

La implementación del Plan estará a cargo de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la MPP, responsable de la planificación, ejecución y seguimiento de las acciones de formación.

VII. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION:



El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) fue elaborado a partir de los requerimientos identificados por los responsables de los diferentes órganos y unidades orgánicas de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo. Dichos requerimientos fueron revisados y consolidados considerando su vinculación con las funciones asignadas, los objetivos institucionales y las prioridades normativas vigentes. La priorización de las acciones formativas se efectuó en función de su contribución al cierre de brechas de competencias y al fortalecimiento del desempeño institucional, incorporándose además necesidades transversales en materia de ética e integridad pública.



N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPIEDAD DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL DE EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiere durante la capacitación?	De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?											COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	Gestión ineficiente del ciclo de contrataciones, que afecta la calidad, el costo y el tiempo de los proyectos.	Valor por dinero y ciclo de vida de los bienes, servicios y obras	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Conocer los principales aspectos del ciclo de contratación para la gestión eficiente de recursos en proyectos.	Elaborar requerimientos para la contratación de bienes y servicios de manera eficiente y competitiva, de acuerdo a los lineamientos normativos vigentes.	1	CURSO	C2	3	3	2	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0	0
2	Escaso conocimiento en la identificación, formulación y evaluación de proyectos de inversión pública en gobiernos locales, que provoca una inadecuada asignación de recursos y paralización de proyectos, afectando el desarrollo local y el bienestar de la población.	Guía general para identificación, formulación y evaluación de proyectos de inversión pública en gobiernos locales (municipalidades provinciales)	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Conocer los aspectos básicos para la identificación, formulación y evaluación de proyectos de inversión pública en gobiernos locales de ámbito provincial, teniendo en cuenta los lineamientos normativos vigentes.	Gestionar proyectos de inversión pública en gobiernos locales, durante las etapas de identificación, formulación y evaluación, teniendo en cuenta los lineamientos normativos vigentes.	2	TALLER	C2	3	3	3	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0



3	Inadecuada gestión de los Programas Nacionales dirigidos a las poblaciones en situación de riesgo y vulnerabilidad.	Gestión para el Desarrollo e Inclusión Social	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer la organización, funciones y las prioridades del MIDIS en el marco de la Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social y el logro de resultados para la superación de la pobreza, promoción de la inclusión y equidad social; así como identificar los Programas Nacionales dirigidos a las poblaciones en situación de riesgo y vulnerabilidad ad.	4	CURSO	C2	2	2	3	7	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
4	Limitada gestión prospectiva y correctiva del riesgo de desastres, que lleva a una preparación insuficiente ante emergencias, una respuesta tardía ante situaciones de riesgo y un incremento de los impactos de los desastres, afectando la seguridad, la infraestructura	La Gestión del Riesgo de Desastres: Aspectos básicos.	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	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 para minimizar su ocurrencia.	1	CURSO	C2	2	3	3	8	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0



7	Limitados conocimientos de los lineamientos normativos en la gestión de contrataciones con el Estado, que resulta en incumplimientos y ejecución ineficiente de los contratos, afectando la transparencia y el uso adecuado de los recursos públicos.	Impedimento para contratar con el Estado	ALTO	REACCIÓN	Conocer los principales impedimentos en la gestión de contrataciones con el Estado según los lineamientos normativos vigentes.	Gestionar los principales impedimentos con el Estado sin incurrir en los prohibiciones establecidas en la normativa vigente.	1	CONFERENCIA	C2	3	0	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
8	Inadecuada articulación entre las estrategias y los actores involucrados en la inclusión social, el cierre de brechas y la lucha contra la pobreza	Desarrollo e inclusión social	INTERMEDIO	REACCIÓN	Conocer las estrategias en favor del trabajo articulado para la inclusión social, el cierre de brechas y la lucha contra la pobreza en el país	Gestionar de manera articulada las estrategias para la inclusión social, el cierre de brechas y la lucha contra la pobreza en el país	2	CONFERENCIA	C2	2	0	3	5	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
9	Implementación ineficiente de la normativa y los lineamientos vigentes en el proceso de planificación urbana y territorial, que afecta a la calidad de vida de los ciudadanos y el ordenamiento territorial.	Política de Planificación Urbana y Territorial; aspectos conceptuales y aplicación metodológica	INTERMEDIO	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.	2	CONFERENCIA	C2	2	0	3	5	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	0	0	0



1	Limitada implementación de las etapas de ejecución y evaluación del proceso de Capacitación, que perpetúa las brechas de conocimiento s, afectando a la calidad del servicio público y el logro de los objetivos institucionales.	Ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2026	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y AFILIACIÓN	Comprender las fases de ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas, para el cierre de brechas de conocimiento s de los servidores civiles.	Gestionar adecuadamente la fase de ejecución y evaluación del proceso de Capacitación para cerrar las brechas de conocimiento s de los servidores civiles.	1	TALLER	E	3	3	2	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	0	0	0
1	Dificultades en el seguimiento y evaluación de políticas y planes dentro del marco del SINAPIPLAN, que limitan la efectividad de los servicios que brinda el municipio a la ciudadanía.	Seguimiento y Evaluación de Políticas y Planes	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Reconocer la importancia del proceso de Seguimiento y Evaluación de políticas y planes, en el marco del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico - SINAPIPLAN, para contribuir a la mejora de los servicios que el municipio brinda a la ciudadanía.	Identificar los aspectos metodológicos del proceso de Seguimiento y Evaluación de políticas nacionales y planes, en el marco del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico - SINAPIPLAN, para contribuir a la mejora de los servicios que el municipio brinda a la ciudadanía.	1	CURSO	E	3	2	3	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0



1	Falta de habilidades directivas dentro de la entidad que fomenten una gestión eficiente del talento humano, motiven el desempeño y la cohesión del equipo de trabajo.	Habilidades directivas para la gestión del talento humano	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.	Gestionar el desarrollo del talento humano dentro de la entidad para el logro de los objetivos institucionales.	2	TALLER	E	3	3	3	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	3	0	0	0
2																			
1	Reducida conciencia y aplicación del enfoque de integridad en la función pública, generando prácticas anticorrupción que afectan la calidad de los servicios públicos, la transparencia y el uso adecuado de los recursos públicos.	Enfoque de integridad en el ejercicio de la función pública, en el marco de la lucha contra la corrupción	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	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 públicos y así reducir la ocurrencia de prácticas anticorrupción o fortalecer la confianza ciudadana en las entidades del Estado.	Ejercer la función pública con integridad, libre de prácticas anticorrupción.	2	CURSO	E	3	1	3	7	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	0	0	0
3																			



1	Ausencia de buenas prácticas de gobierno digital a nivel municipal, que obstaculiza la modernización de los servicios públicos y afecta la eficiencia en la gestión administrativa, frenando el proceso de transformación digital y la mejora de la gestión pública municipal.	Herramientas de gobierno y transformación digital para la gestión de procesos a nivel municipal y el ejercicio de la ciudadanía digital.	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 prácticas a nivel municipal, en el marco del proceso de transformación digital.	3	CURSO	E	3	1	3	7	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0	0	0
4					Impulsar las buenas prácticas a nivel municipal utilizando enfoques, herramientas de gobierno y transformación digital.													
1	Reducción de la implementación de innovaciones orientadas a la modernización de la gestión pública, lo que limita la mejora de la calidad de los bienes, servicios y regulaciones que ofrece el Estado y afecta la satisfacción de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.	Modernización de la gestión pública en gobiernos locales.	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender la importancia de la modernización como medio para innovar y brindar mejores servicios y regulaciones de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente.	2	CURSO	E	2	1	3	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
5					Impulsar la modernización en la gestión de la entidad, para promover la innovación y la mejora de la calidad de los bienes, servicios y regulaciones que brinda el Estado; respondiendo así a las necesidades y expectativas de las personas.													



16	Limitaciones en la aplicación de los principios y reglas del Sistema Administrativo de Recursos Humanos, lo que resulta en procesos administrativos ineficaces, afectando la calidad y eficiencia del servicio público en el país.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer los principios y reglas del Sistema Administrativo de Recursos Humanos para la mejora de la gestión del servicio civil en el país.	Implementar los procesos del Sistema Administrativo de Recursos Humanos de manera eficiente y conforme a los principios que regulan el servicio civil.	2	CONFERENCIA	E	3	1	3	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	0	0	0
17	Desconocimiento de la implementación del Presupuesto por Resultados (PpR) a nivel municipal, para el logro de las metas institucionales con asignación inequias de recursos, desalineadas de los objetivos institucionales.	ALTO	REACCIÓN	Conocer las herramientas de Presupuesto por Resultados (PpR) y su articulación con el ciclo presupuestario, para una adecuada gestión y cumplimiento de metas de los Programas Presupuestales a nivel municipal.	Gestionar adecuadamente los Programas Presupuestales a nivel municipal a través del uso de indicadores de resultados.	1	CONFERENCIA	E	3	0	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
18	Limitadas estrategias de prevención y atención del hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas, que podría generar espacios laborales de violencia y discriminación, afectando el bienestar de los empleados, la	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Atención, prevención, investigación y denuncia del Hostigamiento Sexual Laboral	Implementar estrategias para promover un ambiente laboral seguro, digno y libre de violencia, teniendo en cuenta las pautas y lineamientos normativos vigentes.	2	CONFERENCIA	C2	3	3	3	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0



VIII. MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS:

La Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas 2026 consolida las acciones de formación priorizadas a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC). El PDP 2026 cuenta con diecinueve (19) acciones de formación de carácter transversal que no irrogan gasto a la entidad. La Oficina General de Recursos Humanos es responsable de la gestión, seguimiento y difusión de las acciones de formación contempladas en la Matriz PDP.



N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Valor por dinero y ciclo de vida de los bienes, servicios y obras. Guía general para identificación, formulación y evaluación de proyectos de inversión pública en gobiernos locales (municipalidades provinciales)	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4	0	0
2	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO		Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0
3	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	4	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión para el Desarrollo e Inclusión Social	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0
4	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	POLÍTICAS SECTORIALES	La Gestión del Riesgo de Desastres: Aspectos básicos.	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0
5	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	POLÍTICAS SECTORIALES	Elaboración e Implementación del Plan Integral de Gestión Ambiental de Residuos Sólidos (municipalidades provinciales)	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4	0	0
6	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión sostenible del agua	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4	0	0
7	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Impedimentos para contratar con el Estado	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
8	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	POLÍTICAS SECTORIALES	Desarrollo e inclusión social	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0
9	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	POLÍTICAS SECTORIALES	Política de Planificación Urbana y Territorial: aspectos conceptuales y aplicación metodológica	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0



10	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2026	Formación Laboral	TALLER	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	0	0
11	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Seguimiento y Evaluación de Políticas y Planes	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0	0
12	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Habilidades directivas para la gestión del talento humano	Formación Laboral	TALLER	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	0	0
13	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	MATERIAS TRANSVERSALES	Enfoque de integridad en el ejercicio de la función pública, en el marco de la lucha contra la corrupción	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	0	0
14	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	MATERIAS TRANSVERSALES	Herramientas de gobierno y transformación digital para la gestión de procesos a nivel municipal y el ejercicio de la ciudadanía digital	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
15	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Modernización de la gestión pública en gobiernos locales	Formación Laboral	CURSO	E	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	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Importancia del Servicio Civil: El ABC del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2	0	0
17	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Proceso presupuestario a nivel municipal, para el logro de las metas institucionales con enfoque de resultados	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0
18	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Atención, prevención, Investigación y denuncia del Hostigamiento Sexual Laboral	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0
19	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Formulación, Seguimiento y Evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0



IX. SUPERVISION Y EVALUACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS:

El Plan de Desarrollo de las Personas 2026 es de carácter anual y su supervisión y evaluación estarán a cargo de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la MPP, la cual realizará el control del cumplimiento de las acciones programadas en la Matriz PDP.

Al cierre del ejercicio fiscal 2026, la Sub Gerencia de Recursos Humanos elaborará el Informe Anual de Evaluación del PDP, que dará cuenta del nivel de ejecución de las acciones de formación y los resultados alcanzados. Asimismo, se aplicarán encuestas de satisfacción al término de cada acción formativa, como mecanismo de retroalimentación para la mejora continua.

