



RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 082-2026-GM/MDC

Carabayllo, 24 de marzo de 2026

VISTO:

El Informe N° 103-2026-GAJ/MDC, de la Gerencia de Asesoría Jurídica; el Memorando N° 588-2026-GAF/MDC, de la Gerencia de Administración y Finanzas; el Informe N° 00214-2026-SGRH-GAF/MDC de la Subgerencia de Recursos Humanos, 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



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° 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 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 el artículo 1 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°00214- 2025-SERVIR-PE, se formaliza aprobar la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas” y sus Anexos Nos. 1,2 y 3; asimismo, mediante el artículo 2 de la citada Resolución de Presidencia Ejecutiva se formaliza aprobar dejar sin efecto la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, cuya aprobación fue formalizada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE;

Que, la Primera Disposición Complementaria Final de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, formalizada mediante el artículo 1 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000214-2025-SERVIR-PE, establece, sobre su vigencia que “La presente Directiva es de obligatorio cumplimiento para las entidades de los tres niveles de gobierno, a partir del año 2026; a excepción del artículo 11 cuya aplicación inicia a partir del ciclo correspondiente al año 2027”;

Que, mediante el artículo 1 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 005- 2026-SERVIR-PE, se aprueba precisar que, “respecto a la continuidad de la implementación de la etapa de planificación del proceso de capacitación correspondiente al ciclo 2026 en las entidades públicas, se aplica lo establecido en los numerales 6.4.1.3 y 6.4.1.4., y la Séptima Disposición Complementaria Final de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, cuya aprobación fue formalizada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE”;

Que, el numeral 6.4.1.3 de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, regula la fase de “Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC”; asimismo, el numeral 6.4.1.4 regula la fase de “Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas — PDP”; y, la Séptima Disposición Complementaria Final, que fue incorporada mediante acuerdo del Consejo Directivo de SERVIR formalizado mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000148-2023-SERVIR-PE, precisa las normas aplicables a las municipalidades en relación a la gestión del proceso de capacitación;

Que, el numeral 6.4.1.4. de 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 establece como fecha límite para la aprobación y presentación del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) el 31 de marzo de cada año;

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 con lo establecido en el literal i) del Artículo IV del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil;

Que, la Subgerencia de Recursos Humanos, a través del Informe N° 214-SGRH-GAF/MDC, concluye que i) se tiene la responsabilidad de aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2026 con el objetivo de asegurar la planificación de las actividades de capacitación del presente año fiscal, y ii) 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, mediante Informe N° 103-2026-GAJ/MDC, la Gerencia de Asesoría Jurídica concluye que es legalmente viable conforme a la normativa vigente, y emite opinión favorable sobre la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2026 de la Municipalidad Distrital de Carabayllo;

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; la Directiva "Norma para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", y lo establecido en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 005-2026-SERVIR-PE.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2026**, de la Municipalidad Distrital de Carabayllo; elaborado por la Subgerencia de Recursos Humanos, el mismo que se encuentra adjunto como anexo a la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCARGAR a la Subgerencia 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 Subgerencia 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 Subgerencia de Tecnología de la Información y Estadística, la publicación de la presente Resolución y Anexo en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de Carabayllo.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARABAYLLO


Ing. JEAN LUJEN AMOUR HERNANDEZ
GERENTE MUNICIPAL

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2026



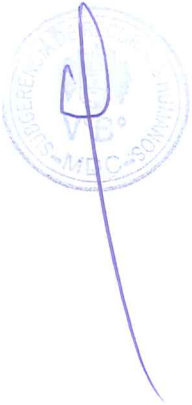
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARABAYLLO

I. Presentación:

Las municipalidades son las instancias de gobierno que mayor cercanía presenta con la población. Se constituyen como actores clave en la prestación de servicios que impactan de manera directa en la ciudadanía, así como en la articulación de políticas públicas y en la planificación estratégica del desarrollo de la localidad.

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

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2026 de la Municipalidad Distrital de Carabayllo, ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas por los órganos o unidades orgánicas de la entidad y a las principales brechas identificadas por los entes rectores de Políticas Nacionales y Sistemas Administrativos. Para tal fin, se han aplicado los lineamientos del numeral 6.4.1.3., 6.4.1.4. y la séptima disposición complementaria final de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, aprobada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR mediante Resolución Presidencia Ejecutiva Nº 141- 2016-SERVIR-PE; así como los respectivos modelos de PDP y otros instrumentos desarrollados para gobiernos locales. Ello teniendo en cuenta la precisión aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 005-2026-SERVIR-PE respecto a la continuidad de la implementación de la etapa de planificación 2026 del proceso de capacitación.



Así, en esta etapa de planificación del proceso de capacitación, se han cumplido con las siguientes acciones: a) desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y b) elaboración del Plan de Desarrollo de Personas.

El objetivo del PDP 2026 es potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros/as servidores/as civiles, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los/as ciudadanos/as.

En ese sentido, la estrategia de capacitación se alinea a los objetivos estratégicos de la entidad porque a partir del análisis situacional se busca que el conocimiento y/o habilidad adquirida con la capacitación permita el mejoramiento esperado y los resultados que se quieren alcanzar. Es así que incluye temáticas como: gestión de recursos humanos; ; integridad pública; presupuesto público; ambiente; desarrollo e inclusión social; vivienda, construcción y saneamiento; planeamiento estratégico; entre otros.

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

- 1. Presupuesto público*
- 2. Gestión integral de residuos sólidos*

3. Servicios sociales locales con respecto a la protección social.

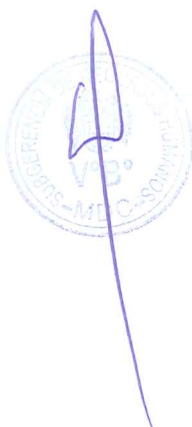
De esta manera, el PDP 2026 se constituye como un instrumento que permite a la Municipalidad Distrital de Carabayllo el fortalecimiento del proceso de capacitación y, consecuentemente, promover el desarrollo de conocimientos y competencias en sus servidores, lo que impactará en la provisión de los servicios públicos municipales.

II. Objetivos estratégicos institucionales:

Los Objetivos Estratégicos Institucionales definen los cambios que la Municipalidad distrital de Carabayllo apuesta lograr en las condiciones, necesidades de los ciudadanos y su entorno, se orienta hacia el logro de los objetivos estratégicos territoriales tal como consta en el contenido de descripción a ser alcanzado a través de indicadores y sus correspondientes metas, establecidas de acuerdo al periodo del plan estratégico Institucional:

TABLA 1: OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

CÓDIGO	OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES	INDICADORES	UNIDAD ORGÁNICA RESPONSABLE
OEI.01	Mejorar los servicios de protección social en el distrito de Carabayllo	Porcentaje de población beneficiado por los programas sociales municipales.	Gerencia de Desarrollo Humano y Social
OEI.02	Contribuir al mejoramiento del servicio educativo, cultural y deportivo en el distrito de Carabayllo	Porcentaje de la población que accede a servicios culturales y deportivos promovidos por la Municipalidad	Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Juventud
OEI.03	Promover el desarrollo territorial ordenado y sostenible en el distrito de Carabayllo	Porcentaje de la población que reside en zonas que cumplen con criterios de desarrollo urbano	Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural
OEI.04	Promover el desarrollo de las actividades económicas en el distrito de Carabayllo	Porcentaje de negocios formales	Gerencia de Desarrollo Económico Local y Turismo
OEI.05	Disminuir la inseguridad ciudadana en el distrito de Carabayllo	Número de incidencias atendidas por el personal operativo	Gerencia de Seguridad Ciudadana y Vial
OEI.06	Mejorar la gestión ambiental en el distrito de Carabayllo	Porcentaje de desechos sólidos inorgánicos reciclados	Subgerencia de Medio Ambiente
OEI.07	Fortalecer la eficiencia en la gestión institucional	Índice de Gestión Municipal	Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y cooperación Institucional
OEI.08	Reducir la vulnerabilidad de la población y sus medios de vida ante el riesgo de desastres existentes de origen natural, socio natural o antrópico en el distrito de Carabayllo	Porcentaje de la población preparada para la respuesta frente a riesgos y desastres	Subgerencia de Gestión de Riesgos de Desastre
OEI.09	Mejorar las condiciones de salud en el distrito de Carabayllo	Número de personas con atención primaria de salud	Gerencia de Salud, Gestión Alimentaria y Proyección Social
OEI.10	Mejorar el servicio de transporte y tránsito en el distrito de Carabayllo	Número de vías mejoradas en el distrito	Subgerencia de Transporte



III. Misión:

Brindar bienes y servicios públicos de calidad, fomentando el desarrollo local sostenible en el distrito de Carabayllo, mediante una gestión transparente, innovadora, participativa e inclusiva.

IV. Estructura orgánica:

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARABAYLLO

ÓRGANOS DEL PRIMER NIVEL ORGANIZACIONAL

ÓRGANOS DE ALTA DIRECCIÓN

- 1. CONCEJO MUNICIPAL
- 2. ALCALDÍA
- 3. GERENCIA MUNICIPAL

ÓRGANOS DE CONTROL INSTITUCIONAL Y DEFENSA JURÍDICA

- 1. ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL (OCI)
- 2. PROCURADURÍA PÚBLICA MUNICIPAL

ÓRGANOS CONSULTIVOS

- 1. CONSEJO DE COORDINACIÓN LOCAL DISTRITAL (CCLD)
- 2. PLATAFORMA DISTRITAL DE DEFENSA CIVIL
- 3. JUNTA DE DELEGADOS VECINALES COMUNALES
- 4. GRUPO DE TRABAJO DE GESTIÓN DE RIESGO DE DESASTRES
- 5. COMITÉ DE ADMINISTRACIÓN DEL PROGRAMA DEL VASO DE LECHE
- 6. COMITÉ DISTRITAL DE SEGURIDAD CIUDADANA

ÓRGANOS DEL SEGUNDO NIVEL ORGANIZACIONAL

ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN INTERNA

ÓRGANOS DE APOYO

ÓRGANOS DE APOYO QUE REPORTAN A LA ALCALDÍA

- 1. SECRETARÍA GENERAL

ÓRGANOS DE APOYO QUE REPORTAN A LA GERENCIA MUNICIPAL

- 1. GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
- 2. GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA Y RENTAS

ÓRGANOS DE ASESORÍA

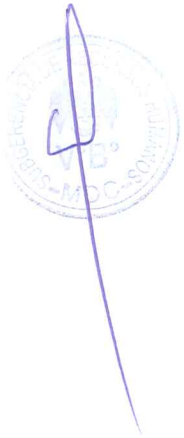
ÓRGANOS DE ASESORÍA QUE REPORTAN A LA GERENCIA MUNICIPAL

- 1. GERENCIA DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL
- 3. GERENCIA DE ASESORÍA JURÍDICA

ÓRGANOS DE LÍNEA

ÓRGANOS DE LÍNEA QUE REPORTAN A LA GERENCIA MUNICIPAL

- 1. GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL Y TURISMO



- 2. GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO Y SOCIAL
- 3. GERENCIA DE SALUD, GESTIÓN ALIMENTARIA Y PROYECCIÓN SOCIAL
- 4. GERENCIA DE DESARROLLO URBANO – RURAL
- 5. GERENCIA DE INVERSIONES PÚBLICAS
- 6. GERENCIA DE SERVICIOS A LA CIUDAD Y MEDIO AMBIENTE
- 7. GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y VIAL

UNIDADES ORGÁNICAS DEL TERCER NIVEL ORGANIZACIONAL

UNIDADES ORGÁNICAS QUE REPORTAN AL ÓRGANO DE ALTA DIRECCIÓN

UNIDADES ORGÁNICAS QUE REPORTAN A LA GERENCIA MUNICIPAL

- 1. SUB GERENCIA DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y ESTADÍSTICA

UNIDADES ORGÁNICAS QUE REPORTAN A ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN INTERNA

UNIDADES ORGÁNICAS QUE REPORTAN A LA SECRETARÍA GENERAL

- 1. SUB GERENCIA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y GESTIÓN DOCUMENTAL
- 2. SUB GERENCIA DE IMAGEN INSTITUCIONAL

UNIDADES ORGÁNICAS QUE REPORTAN A LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

- 1. SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
- 2. SUB GERENCIA DE LOGÍSTICA
- 3. SUB GERENCIA DE CONTABILIDAD
- 4. SUB GERENCIA DE TESORERÍA
- 5. SUB GERENCIA DE CONTROL PATRIMONIAL Y MAESTRANZA

UNIDADES ORGÁNICAS QUE REPORTAN A LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA Y RENTAS

- 1. SUB GERENCIA DE RECAUDACIÓN Y EJECUTORIA COACTIVA
- 2. SUB GERENCIA DE REGISTRO Y FISCALIZACIÓN TRIBUTARIA
- 3. SUB GERENCIA DE FISCALIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y CONTROL

UNIDADES ORGÁNICAS QUE REPORTAN A LA GERENCIA DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL

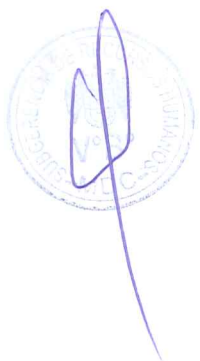
- 1. SUB GERENCIA DE PRESUPUESTO
- 2. SUB GERENCIA DE PROGRAMACIÓN MULTIANUAL DE INVERSIONES

UNIDADES ORGÁNICAS QUE REPORTAN A LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL Y TURISMO

- 1. SUB GERENCIA DE COMERCIALIZACIÓN
- 2. SUB GERENCIA DE GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES

UNIDADES ORGÁNICAS QUE REPORTAN A LA GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO Y SOCIAL

- 1. SUB GERENCIA DE EDUCACIÓN, CULTURA, DEPORTE Y JUVENTUD



- 2. SUB GERENCIA DE LA MUJER, DEMUNA, OMAPED Y ADULTO MAYOR
- 3. SUB GERENCIA DE PARTICIPACIÓN VECINAL

UNIDADES ORGÁNICAS QUE REPORTAN A LA GERENCIA DE SALUD, GESTIÓN ALIMENTARIA Y PROYECCIÓN SOCIAL

- 1. SUB GERENCIA DEL VASO DE LECHE
- 2. SUB GERENCIA DE PROGRAMAS DE COMPLEMENTACIÓN ALIMENTARIA

UNIDADES ORGÁNICAS QUE REPORTAN A LA GERENCIA DE DESARROLLO URBANO – RURAL

- 1. SUB GERENCIA DE CATASTRO Y HABILITACIONES URBANAS
- 2. SUB GERENCIA DE OBRAS PRIVADAS

UNIDADES ORGÁNICAS QUE REPORTAN A LA GERENCIA DE INVERSIONES PÚBLICAS

- 1. SUB GERENCIA DE ESTUDIOS Y PROYECTOS

UNIDADES ORGÁNICAS QUE REPORTAN A LA GERENCIA DE SERVICIOS A LA CIUDAD Y MEDIO AMBIENTE

- 1. SUB GERENCIA DE LIMPIEZA PÚBLICA
- 2. SUB GERENCIA DE PARQUES, JARDINES Y ORNATO
- 3. SUB GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE

UNIDADES ORGÁNICAS QUE REPORTAN A LA GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y VIAL

- 1. SUB GERENCIA DE SERENAZGO
- 2. SUB GERENCIA DE TRANSPORTE

AGENCIAS MUNICIPALES

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



<i>Régimen Laboral</i>	Cant. Servidores
LEY N°30057	2
D.L. N°276	39
D.L. N°728	309
D.L. N°1057	289
D.L. N°1057 Directivos	32
TOTAL DE SERVIDORES	671

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

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE FORMACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	El 31 de diciembre del año 2025 se aprobó, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 214-2025-SERVIR-PE una nueva Directiva que regula el proceso de capacitación en las entidades públicas. Siendo que a la fecha, son más de 700 municipalidades que implementan el proceso de capacitación; resulta clave que los gestores municipales fortalezcan sus conocimientos en los nuevos lineamientos establecidos por el ente rector, a fin de gestionar de manera efectiva el cierre de brechas de capacidades en los servidores públicos municipales de su entidad.	Elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender las etapas de Ejecución y Evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas, de acuerdo a la normativa y las herramientas establecidas para mejorar la gestión de la capacitación en sus entidades, cumpliendo con su responsabilidad como Oficina de Recursos Humanos (ORH), con la finalidad de contribuir al logro de los objetivos institucionales y a la mejora del servicio que se brinda a la ciudadanía.	Ejecutar las etapas de Ejecución y Evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas, de acuerdo con la normativa vigente y las herramientas establecidas, en el marco de las funciones de la Oficina de Recursos Humanos, para contribuir al logro de los objetivos institucionales y a la mejora del servicio que se brinda a la ciudadanía.	2	TALLER	C2	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0



N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	3. BENEFICIO O DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiere durante la capacitación?	Objetivo de Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE FORMACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
2	De acuerdo con el reporte del MEF, al 29 de diciembre del año 2025 las municipalidades solo habían ejecutado, en promedio, el 68,8% de su presupuesto público. No obstante, se destaca que varias municipalidades en distintas regiones del país no llegan a alcanzar el 40% de la ejecución presupuestal y que, otras, en situación más preocupante, apenas bordean el 20 o 25%.	Gestión presupuestaria municipal	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO 5)	Comprender el ciclo de Programación, Ejecución y Evaluación Multianual del Presupuesto, para una adecuada gestión presupuestaria.	Participar de una adecuada gestión presupuestaria en la entidad, teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por el ente rector.	1	CURSO	C2	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
3	Se advierte que solo el 34% de las municipalidades emplean técnicas de reciclado y compostaje; mientras que solo el 2% aplica técnicas de valorización de residuos sólidos; entre otros.	Gestión de residuos sólidos orgánicos municipales	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO 5)	Conocer el proceso de valorización de residuos sólidos orgánicos en el ámbito municipal para una adecuada aplicación de los procedimientos técnicos, normativos y operativos establecidos por el MINAM.	Aplicar correctamente los procedimientos técnicos, normativos y operativos para la valorización de residuos sólidos orgánicos.	3	CURSO	C2	4	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	0	0	0



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



N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	3. BENEFICIO O DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE FORMACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
	vulnerable, contribuyendo al Desarrollo e Inclusión Social sostenible.															
6	Solo el 10% de municipalidades cuentan con un Plan de Desarrollo Urbano, mientras que menos del 3% cuenta con Planes de acondicionamiento Territorial a nivel provincial.	Acondicionamiento Territorial y Planificación Urbana del Desarrollo Urbano Sostenible	ALTO	REACCIÓN	Conocer la normativa y los aspectos clave del proceso de planificación urbana y territorial, de acuerdo a los lineamientos vigentes.	Implementar los procesos de planificación urbana y territorial, de acuerdo a los conceptos, metodologías y lineamientos normativos vigentes.	1	CONFERENCIA	C2	3	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
7	En el año 2025, 937 servidores municipales que operan las políticas de planeamiento estratégico y planeamiento operativo fueron evaluados en el marco del Diagnóstico de Conocimientos que realizó SERVIR en coordinación con el CEPLAN. Al respecto, se identifica que el Área Temática de Plan Operativo Institucional (POI) fue el que presentó mayores brechas de conocimiento: el 53% de servidores municipales obtuvieron un rango de "conocimiento crítico", es decir, con una calificación que va del 0 al 50%	Elaboración del Plan Operativo Institucional Multianual	ALTO	REACCIÓN	Conocer la metodología y los componentes para la elaboración del Plan Operativo Institucional, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos del sistema de Planeamiento Estratégico, en el marco de la gestión institucional.	Implementar la metodología y los componentes en la elaboración del Plan Operativo Institucional de su municipalidad, de acuerdo a la normativa vigente y los lineamientos del sistema de Planeamiento Estratégico.	3	CONFERENCIA	C2	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0

12

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	3. BENEFICIO O DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE FORMACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
8	En el año 2019, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 144-2019-SERVIR-PE se aprobaron los "Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas", en cuyo numeral 7.1 señala las medidas de prevención del Hostigamiento Sexual Laboral (HSL). Entre ellas, se establece la necesidad de realizar una capacitación anual especializada para la ORH y la ST-PAD, así como los demás involucrados en la investigación y sanción del HSL.	Prevención y atención del Hostigamiento Sexual Laboral en Gobiernos Locales	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	Comprender los lineamientos generales de prevención y atención del hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas, de acuerdo a los lineamientos vigentes.	Participar de estrategias para promover un ambiente laboral seguro, digno y libre de violencia, teniendo en cuenta las pautas y lineamientos normativos vigentes.	5	CURSO	E	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
9	Según RENAMU (2025) el 98% de las municipalidades a nivel nacional cuentan con acceso a internet. No obstante, aún persiste la problemática vinculada a las capacidades para gestionar la materia de gobierno y transformación digital: más de la mitad de municipalidades requieren asistencia técnica en la implementación de Gobierno Electrónico municipal (54,7%).	Transformación digital para gobiernos locales	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	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.	Impulsar buenas prácticas a nivel municipal utilizando enfoques, conceptos y herramientas de gobierno y transformación digital.	5	CURSO	E	4	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	4	0	0	0



N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	3. BENEFICIO O DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE FORMACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
10	En el año 2024, la OCDE -en su Informe "Hacia un Sistema Nacional de Integridad y Transparencia en el Perú" reafirma que la integridad pública y la transparencia son elementos fundamentales para la buena gobernanza y la prevención de la corrupción. Al respecto, se destacó la necesidad de convocar la participación de las municipalidades, a fin de promover la coordinación y articulación interinstitucional a nivel estratégico.	Manejo de conflictos de intereses en Gobiernos Locales	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO 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 civiles, y así reducir la ocurrencia de prácticas antiéticas o corruptas, fortaleciendo la confianza ciudadana en las entidades del Estado.	Ejercer la función pública con integridad, libre de prácticas antiéticas y corruptas.	4	CURSO	E	4	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	0	0	0
11	El fortalecimiento de la modernización de la gestión pública municipal es un factor estratégico para elevar la eficiencia, transparencia, calidad de servicios, uso de tecnologías y capacidades de gobernanza local. Ello, a su vez, impacta en la provisión de servicios públicos, la rendición de cuentas, la participación ciudadana y una mejor articulación intergubernamental, contribuyendo a un desarrollo territorial más equitativo y competitivo.	Modernización en la gestión pública municipal	ALTO	REACCIÓN	Conocer las herramientas de modernización de acuerdo al Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública como medio para innovar y brindar mejores bienes, servicios y regulaciones.	Contribuir a la modernización del Estado, de acuerdo con las funciones asignadas, promoviendo la innovación y la mejora de la calidad de bienes, servicios y regulaciones, con el fin de responder a las necesidades y expectativas de las personas.	7	CONFERENCIA	E	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0	0

10



VII. Fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación

La atención del PDP 2026 no irrogará gasto alguno con cargo al presupuesto institucional de la Municipalidad Distrital de Carabayllo.

9



VIII. 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. EJE TEMÁTICO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE FORMACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
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	2	Sistemas Administrativos del Estado Peruano	Elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	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	1	Sistemas Administrativos del Estado Peruano	Gestión presupuestaria municipal	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	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	3	Políticas sectoriales	Gestión de residuos sólidos orgánicos municipales	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	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	3	Políticas sectoriales	Gestión Operativa del Servicio de Limpieza Pública y recolección de residuos sólidos	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	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	1	Políticas sectoriales	Modelo de Articulación Territorial del SINADIS	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0
6	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES"	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES"	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES"	1	Políticas sectoriales	Acondicionamiento Territorial y Planificación Urbana del Desarrollo Urbano Sostenible	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0

28

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. EJE TEMÁTICO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE FORMACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
	ES" DE LA MATRIZ DNC	TES" DE LA MATRIZ DNC	DE LA MATRIZ DNC											
7	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANT ES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPAN TES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	Sistemas Administrativos del Estado Peruano	Elaboración del Plan Operativo Institucional Multianual	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0
8	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANT ES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPAN TES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	5	Sistemas Administrativos del Estado Peruano	Prevención y atención del Hostigamiento Sexual laboral en Gobiernos Locales	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
9	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANT ES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPAN TES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	5	Materias transversales	Transformación digital para gobiernos locales	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	0	0
10	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANT ES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPAN TES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	4	Materias transversales	Manejo de conflictos de intereses en Gobiernos Locales	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	0	0
11	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANT ES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPAN TES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	7	Sistemas Administrativos del Estado Peruano	Modernización en la gestión pública municipal	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	4	0	0
												TOTAL	0	0

07