



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE **MOLLEBAYA**
"Año de la Experiencia y el Fortalecimiento de la Democracia"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA N°110-2026-MDM

Arequipa, 27 de marzo de 2026

VISTO. -

El Informe N° 071-2026-URRHH-MDM de fecha de recepción 25 de marzo de 2026 del Encargado de la Unidad de Recursos Humanos, el Proveído N° 1543-2026-GM-MDM de fecha 25 de marzo de 2026 de Gerencia Municipal, el Informe N° 047-2026-MDM-RASB de fecha 27 de marzo de 2026 del Asesor Legal Externo de la Municipalidad, 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





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
MOLLEBAYA

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

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.º 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.º 214-2025-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.º 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.º 000214-2025-SERVIR-PE, establece, sobre su vigencia que "[l]a 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.º 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.º 141-2016-SERVIR-PE";

Que, la Unidad de Recursos Humanos, a través del Informe N.º 071-2026-URRHH-MDM de fecha 25 de marzo de 2026, 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, 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.º 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, mediante Informe N.º 047-2026-MDM-RASB, de fecha 27 de marzo de 2026, del asesor legal externo concluye lo siguiente:



mesadepartes@munimollebaya.gob.pe

www.munimollebaya.gob.pe

Municipalidad Distrital de Mollebaya



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
MOLLEBAYA

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

"(...) esta Asesoría Legal Externa es de la OPINION que resulta jurídicamente viable aprobar mediante acto resolutivo el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2026 de la Municipalidad Distrital de Mollebaya, propuesto por la Unidad de Recursos Humanos, al encontrarse alineado a la Ley N° 30057, su Reglamento General, y a las disposiciones transitorias establecidas por SERVIR para el ciclo 2026; debiendo considerar que la norma establece que la aprobación y presentación del PDP ante SERVIR se realiza como máximo el 31 de marzo de cada año (...)"

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 Mollebaya, elaborado por la Unidad de Recursos Humanos, el mismo que se encuentra adjunto como anexo a la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - ENCARGAR a la Unidad 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 Unidad 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 pap@servir.gob.pe, el Plan de Desarrollo de las Personas 2026 aprobado, dentro del plazo de ley.

ARTÍCULO CUARTO. - ENCARGAR a la oficina de Imagen Institucional la publicación de la presente Resolución y Anexo, en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de Mollebaya.

ARTÍCULO QUINTO: DISPONER, la notificación de la presente Resolución a las áreas correspondientes.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MOLLEBAYA
GERENTE MUNICIPAL



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
MOLLEBAYA

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

Municipalidad Distrital de Mollebaya



2026



mesadepartes@munimollebaya.gob.pe
www.munimollebaya.gob.pe





Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2026 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MOLLEBAYA

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 Mollebaya 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 entidad Municipalidad Distrital de Mollebaya ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas por los órganos o unidades orgánicas de la entidad y a las principales brechas identificadas por los entes rectores de Políticas Nacionales y Sistemas Administrativos. Para tal fin, se han aplicado los lineamientos del numeral 6.4.1.3., 6.4.1.4. y la séptima disposición complementaria final de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", aprobada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR mediante Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141- 2016-SERVIR-PE; así como los respectivos modelos de PDP y otros instrumentos desarrollados para gobiernos locales. Ello teniendo en cuenta la precisión aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 005-2026-SERVIR-PE respecto a la continuidad de la implementación de la etapa de planificación 2026 del proceso de capacitación.

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

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



mesadepartes@munimollebaya.gob.pe

www.munimollebaya.gob.pe

Municipalidad Distrital de Mollebaya





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE **MOLLEBAYA**

Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia

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; Gestión de Riesgos; abastecimiento, desarrollo e inclusión social; integridad; agua y saneamiento; transformación y gobierno digital; y ambiente.; entre otros.

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

- 1. Prevención y atención del Hostigamiento Sexual laboral*
- 2. Gestión de riesgo de desastres*
- 3. Control Interno*
- 4. Ética e Integridad en la Función Pública*

De esta manera, el PDP 2026 se constituye como un instrumento que permite a la Municipalidad Distrital de Mollebaya 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:

- 1. OEI.01 Reducir los niveles de inseguridad ciudadana*
- 2. OEI.02 Mejorar la interconexión vial en el distrito*
- 3. OEI.03 Promover el desarrollo urbano territorial ordenado y sostenible en el distrito*
- 4. OEI.04 Contribuir con la cobertura de instalación de servicios básicos en el distrito*
- 5. OEI.05 Mejorar la gestión ambiental*
- 6. OEI.06 Promover el desarrollo humano y hábitos saludables*
- 7. OEI.07 Promover la competitividad económica en el distrito*
- 8. OEI.08 Reducir la vulnerabilidad de la población ante riesgos de desastres de origen natural en el distrito*
- 9. OEI.09 Fortalecer la gestión institucional de la Municipalidad.*

III. Misión:

"Promover el desarrollo integral territorial del distrito y brindar servicios públicos de calidad, mediante una gestión participativa, concertada y transparente".





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE **MOLLEBAYA**

Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia

IV. Estructura orgánica:



1. *Alta Dirección*
 - a. *Concejo Municipal*
 - b. *Alcaldía*
 - c. *Gerencia Municipal*
2. *Órganos consultivos*
 - a. *Consejo de Coordinación Local Distrital*
 - b. *Junta de Delegados Vecinales*
3. *Órgano de Control Institucional*
 - a. *Órgano de Control Institucional*
4. *Órgano de Defensa Jurídica*
 - a. *Procuraduría Pública Municipal*
5. *Órgano de Asesoramiento*
 - a. *Oficina de Asesoría Jurídica*



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
MOLLEBAYA

Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia

b. *Oficina de Planeamiento y Presupuesto*

6. *Órganos de Apoyo*

- a. *Secretaría General y Gestión Documental*
- b. *Oficina Administración*
 - i. *Unidad de Abastecimientos*
 - ii. *Unidad de Tesorería*
 - iii. *Unidad de Contabilidad*
 - iv. *Unidad de Recursos Humanos*

7. *Órganos de Línea*

- a. *Subgerencia de Administración Tributaria*
- b. *Subgerencia de Desarrollo Urbano y Rural*
 - i. *División de Obras Públicas*
 - ii. *División de Edificaciones Privadas y GRD*
- c. *Subgerencia Servicios Comunes*
 - i. *División de Gestión Ambiental*
 - ii. *División de Promoción Desarrollo Económico Local*
 - iii. *División de Seguridad Ciudadana y Participación Vecinal*
- d. *Subgerencia de Saneamiento y Alcantarillado*
- e. *Subgerencia de Desarrollo Social*
 - i. *División de Defensoría Municipal del Niño y Niña y Adolescente*
 - ii. *División de Programas Sociales OMAPED y CIAM*
 - iii. *División de Educación Cultura y Deporte*

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

A continuación, se presenta el total de servidores de la Municipalidad Distrital de Mollebaya por régimen laboral.

D.L. N° 276	D.L. N° 728	D.L. N° 1057	Total de servidores
05	07	13	25





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
MOLLEBAYA

Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia

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

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	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE ACCIÓN DE FORMACIÓN	8. MODALIDAD 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 PERTINENCIA	12. VALOR DE PÉRDIDA DE SERVIDORÍA	13. DE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. DURACIÓN	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 exista una mejora respecto al problema identificado?											COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
El 31 de diciembre del año 2025 se aprobó, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 114-2025-SERVIR-PE una nueva Directiva que regule 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 gerentes municipales fortalezcan sus conocimientos en los nuevos lineamientos establecidos por el ente rector, a fin de gestionar de manera efectiva al 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 los 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.	1	TALLER	C	5	5	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
En el año 2019, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 344-2019-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. Cabe precisar que en el año 2024 la Defensoría del Pueblo elaboró un informe de supervisión en el que identifica carencia en la gestión municipal para prevenir y sancionar hostigamiento sexual laboral en gobiernos locales.	Prevención y atención del Hostigamiento Sexual Laboral en Gobiernos Locales	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONDUCTIVOS)	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, tomando en cuenta los pautas y lineamientos normativos vigentes.	1	CURSO	E	5	1	1	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0



mesadepartes@munimollebaya.gob.pe

www.munimollebaya.gob.pe

Municipalidad Distrital de Molleabaya



Mollebaya

Calle 29 de mayo N° 1444 Principal - Mollebaya 054023377



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
MOLLEBAYA

Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia

<p>En el marco de la gestión pública moderna, se ha identificado que las entidades no cuentan con una adecuada identificación, evaluación y tratamiento de riesgos que puedan afectar el logro de sus objetivos institucionales. Esta situación limita la capacidad de anticiparse a eventos adversos y de implementar medidas preventivas oportunas. Por lo tanto, se evidencian debilidades en la cultura de gestión de riesgos por parte de los servidores públicos, lo que repercute en una toma de decisiones menos eficiente y en el cumplimiento de metas institucionales.</p>	Gestión de Riesgos	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer el proceso a través del cual se pretende lograr una reducción de los niveles de riesgo existentes en la prestación de servicios a la ciudadanía.	Coordinar y realizar las acciones necesarias para prevenir, mitigar, atender y recuperar efectos negativos que se puedan presentar en la prestación de servicios por parte de la municipalidad.	25	CURSO	0	3	1	2	6	MATERIA 5 TRANSVERSALES	PRESENCIAL	1	0	0	0
<p>En el marco del Sistema Nacional de Control, a cargo de la Contraloría General de la República (CGR), se llevó a cabo un total de 11,089 intervenciones de control posterior y 26,984 acciones de control simultáneo. Estos procedimientos incluyen auditorías financieras en el marco del control posterior y acciones de control concurrente para evaluar de manera simultánea el uso de recursos y el cumplimiento de normativas durante la ejecución de proyectos y servicios públicos. Sin embargo, en el marco de la lucha contra la corrupción, hay enormes desafíos, ya que aún no se logra el impacto esperado en términos de prevención y disuasión de prácticas corruptas.</p>	Control Interno	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer las ventajas, componentes e importancia de la implementación del sistema de control interno en las entidades.	Promover la práctica de valores, asegurar el cumplimiento normativo y así colaborar con el desarrollo organizacional de la institución.	25	CURSO	0	3	1	2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	1	0	0	11
<p>En el marco del fortalecimiento de la gestión pública, se ha identificado que existe una limitada formación y sensibilización de los servidores civiles en materia de ética e integridad en la función pública. Esta situación genera riesgo de conductas inadecuadas, afecta la transparencia institucional y debilita la confianza de la ciudadanía.</p>	Ética e Integridad en la Función Pública	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender el papel del enfoque de ética e integridad en el ejercicio de la función pública.	Contribuir en el desempeño ético de los servidores civiles, y así reducir la ocurrencia de prácticas antitéticas o corruptas, fortaleciendo la confianza ciudadana en las entidades del Estado.	25	CURSO	0	3	1	2	6	MATERIA 5 TRANSVERSALES	PRESENCIAL	1	0	0	0

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 Mollebaya.

mesadepartes@munimollebaya.gob.pe

www.munimollebaya.gob.pe

Municipalidad Distrital de Mollebaya



Calle 27 de Mayo 574 - Plaza Principal, Mollebaya



MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE
MOLLEBAYA

Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia

VIII. Matriz PDP

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 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
DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas	Formación Laboral	TALLER	C3	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0
DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	1	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
DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	25	MATERIAS TRANSVERSALES	Gestión de Riesgos	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	1	0	0
DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	25	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Control Interno	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	1	0	0
DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	25	MATERIAS TRANSVERSALES	Ética e Integridad en la Función Pública	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2	0	0
TOTAL												6	0

mesadepartes@munimollebaya.gob.pe

www.munimollebaya.gob.pe

Municipalidad Distrital de Mollebaya



Calle 17 de mayo 879 - Plaza Principal - Mollebaya