

**RESOLUCIÓN DE ALCALDIA N° 293 -2023-A/MPSM**

Tarapoto, 14 de Marzo 2023

**EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN****VISTOS:**

El Acta de Validación del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado (PDP)-2023, suscritos por el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado PDP de la Municipalidad Provincial de San Martin, conformado mediante Resolución de Alcaldía N°101-2021-A/MPSM, de fecha 27 de enero del 2021; y el Informe N° 295 -OP-GA/MPSM, de fecha 03 de marzo del 2023, y el Informe Legal N° 070 - 2023-OAJ/MPSM, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, de conformidad con lo dispone el Artículo 194º de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972; las Municipalidades son órganos de gobierno local con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprueban las Normas de capacitación y Rendimiento para el Sector Público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) la función de planificar, desarrollar, gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público1

Que, el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, y dispone en sus artículos 3 y 4 que las entidades públicas aprueban un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, correspondiendo a SERVIR señalar los contenidos mínimos de dicho Plan.

Que, la Directiva N° 001-2001-SERVIR/GDCR "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011- SERVIR-PE., establece los lineamientos generales para que cada entidad elabore un plan de capacitaciones para su personal.

La misma que fue modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 154-2011-SERVIR/PE, el cual amplió la aplicación de la precitada directiva las Municipalidades Provinciales a nivel Nacional;

Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 101-2021-A/MPSM, de fecha 27 de enero del 2021 se resuelve conformar el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de la Municipalidad Provincial de San Martin, se desempeñará por el periodo de tres (03) años. El mismo que remite el Acta de Validación y el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado (PDP)-2023, para su respectiva aprobación;

Que, estando a las consideraciones expuestas, y de conformidad con lo establecido en el numeral 6) del artículo 20º de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972;

**RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO.** - **APROBAR**, el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) anualizado Periodo 2023, de la Municipalidad Provincial de San Martin, el anexo I forma parte de la presente Resolución.

**ARTICULO SEGUNDO.** - **DISPONER**, que el citado Plan aprobado con la presente Resolución, sea remitido a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR)

**ARTICULO TERCERO.** - **NOTIFICAR:** la presente RESOLUCION a los interesados y las áreas administrativas de esta municipalidad para conocimiento y fines pertinentes.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE**

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

TARAPOTO

LLUNI PEREIRA PINEDO  
ALCALDESA



**mpsm**  
TARAPOTO

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
DE SAN MARTÍN

# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO (PDP) - 2023



TARAPOTO, MARZO DEL 2023





COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 293-2023-A/MPSM

CPC. CESAR AUGUSTO HIDALGO CASTRO  
**Gerente Municipal**

CPC. JUAN CARLOS CAVERO ROJAS  
**Gerente de Planeamiento y Presupuesto**

ABG. HOMER FLORES PEZO  
**Jefe de la Oficina de Personal**

LIC. Adm. ISABEL DEL PILAR CUMPA TELLO  
**Representante Titular de los Trabajadores**

SR. DARLIN LOZANO MACEDO  
**Representante Suplente de los Trabajadores**





## ÍNDICE

COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN .....	2
PRESENTACIÓN .....	4
I. MARCO LEGAL .....	5
II. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL .....	6
2.1. Misión Institucional .....	6
2.2. Visión Institucional .....	6
2.3. Valores Institucionales .....	6
2.4. Objetivos Estratégicos Institucionales .....	7
III. ASPECTOS GENERALES .....	8
3.1. Objetivos de capacitación .....	8
3.2. Alcance .....	8
3.3. Estructura orgánica .....	9
3.3.1. Órganos de Alta Dirección .....	9
3.3.2. Órgano de Control Institucional .....	9
3.3.3. Órgano de Defensa Judicial .....	9
3.3.4. Administración Interna: Órganos de Asesoramiento .....	9
3.3.5. Administración Interna: Órganos de Apoyo .....	9
3.3.6. Órganos de Línea .....	10
3.3.7. Órganos Desconcentrados .....	11
3.4. Organiograma Estructural .....	12
3.5. Servidores Civiles .....	13
IV. MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC) .....	13
V. MATRIZ DE EJECUCIÓN .....	13
VI. ANEXOS .....	14
• Anexo N° 01 – Matriz de Ejecución del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2023 de la Municipalidad Provincial de San Martín.....	14
• Anexo N° 02 – Matriz de DNC del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2023 de la Municipalidad Provincial de San Martín.....	17
• Anexo N° 03 - Matriz de Ejecución del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2023.....	21

## PRESENTACIÓN

La Municipalidad Provincial de San Martin, es un organismo público autónomo, cuya misión es promover el desarrollo integral – sostenible de los recursos y servicios públicos a través de la calidad y una adecuada prestación de servicios a la población; en el marco de una gestión eficiente, transparente y participativa.

Las entidades públicas necesitan una serie de elementos para poder existir, funcionar y proporcionar adecuadamente los bienes y servicios que la ciudadanía requiere. En ese sentido, el recurso humano es el elemento principal para lograrlo, a través de un Plan de Desarrollo de las Personas, el cual constituye un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, permitiendo a la Municipalidad Provincial de San Martin acreditar la existencia de capacidades de gestión efectiva para asumir las competencias, atribuciones, funciones y recursos que la ley contempla.

El presente Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2023, está dirigido a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martin, ya que busca promover su actualización, desarrollo profesional y potenciar sus capacidades. Asimismo, tiene como objetivo principal servir como una guía de prioridades, demandas y necesidades, a partir de ello se llevarán a cabo las acciones de formación que contribuirán al logro de los objetivos de la entidad, con la certeza de que la capacitación no es un gasto, sino una inversión.

El Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2023 de la Municipalidad Provincial de San Martin ha sido elaborado teniendo en cuenta lo previsto en el Plan Estratégico Institucional 2018 – 2024, así como las actividades programadas del año anterior que no se cumplió y considerando el plan de actividades en Seguridad y Salud en el Trabajo , Unidad de Residuos Sólidos (URS), Gerencia de Seguridad Ciudadana y Gestión de Riesgos, de acuerdo a los lineamientos emitidos por SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado Peruano.



## I. MARCO LEGAL

- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011- PCM.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, aprueba directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas".
- Resolución de presidencia Ejecutiva N°299-2017-SERVIR/PE, Guía de evaluación de capacitación a nivel de aplicación en las entidades públicas.
- Decreto Legislativo N°1505, que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de Recursos Humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19
- Decreto de Urgencia N°139-2020, que establece medidas extraordinarias y urgentes en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID -19, así como medidas en materia presupuestaria que impulsen a coadyuvar el gasto público(amplía la vigencia del DL N°1505 que brinda facilidades para capacitación.

## II. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

### 2.1. Misión Institucional

La misión institucional de la Municipalidad Provincial de San Martín, como gobierno local, está contenida en la Ley Orgánica de Municipalidades.

Promover el desarrollo integral y sostenible de la provincia de San Martín, brindando servicios de calidad; en el marco de una gestión honesta, eficiente, transparente y participativa.

### 2.2. Visión Institucional

La Municipalidad Provincial de San Martín presenta una gestión moderna, participativa y transparente, que lidera el sector comercial, turístico e industrial de la región, con eficiente desarrollo territorial – urbano, segura, solidaria y ambientalmente sostenible, tanto en el espacio urbano y rural.

### 2.3. Valores Institucionales

#### Respeto

Tratamos a todos nuestros usuarios y compañeros de trabajo con amabilidad, consideración y reconocimiento a su integridad, dignidad y derechos generando un ambiente de confianza y cooperación en la institución para brindar un buen servicio al ciudadano.

#### Responsabilidad

Asumimos nuestros roles de manera proactiva, oportuna e íntegra desarrollando nuestro trabajo de manera efectiva, con calidad y en beneficio del ciudadano.

#### Honestidad

Actuamos de manera transparente y honesta garantizando el buen uso de los recursos públicos y contribuyendo a fortalecer la confianza del ciudadano en las acciones que realiza nuestra institución.

#### Compromiso

Mantenemos el más alto nivel de esfuerzo en todas nuestras acciones y nos identificamos con los objetivos de nuestra institución brindando un servicio de calidad al ciudadano.



## 2.4. Objetivos Estratégicos Institucionales

Los Objetivos Estratégicos Institucionales contenidos en el Plan Estratégico Institucional (PEI) de la Municipalidad Provincial de San Martín formulado para el periodo 2018-2024, son los siguientes:

- OEI.01:** Protección de la población y sus medios de vida frente a peligros de origen natural y antrópicos.
- OEI.02:** Promover la competitividad económica en la provincia.
- OEI.03:** Mejorar las condiciones de habitabilidad en la provincia mediante la optimización de la inversión pública.
- OEI.04.** Promover el desarrollo urbano territorial ordenado y sostenible en la Provincia.
- OEI.05.** Promover la gestión ambiental en la provincia.
- OEI.06.** Reducir los índices de inseguridad ciudadana.
- OEI.07.** Contribuir con la calidad de los servicios de salud en la provincia.
- OEI.08.** Contribuir con la calidad de los servicios educativos en la provincia de San Martín.
- OEI.09.** Promover el desarrollo humano y hábitos saludables en la provincia.
- OEI.10.** Incrementar la demanda turística con enfoque cultural en la provincia de San Martín.
- OEI.11.** Mejorar el servicio de transporte y tránsito en la provincia.
- OEI.12.** Fortalecer la gestión institucional.



### III. ASPECTOS GENERALES

#### 3.1. Objetivos de capacitación

##### Objetivo General

Fortalecer, desarrollar capacidades y conocimientos en los servidores públicos que conforman la Municipalidad Provincial de San Martín alineados a nuestros objetivos estratégicos, con la finalidad de contribuir al perfeccionamiento profesional y personal de los colaboradores y a la mejora de la calidad en los servicios que brindamos.

##### Objetivos específicos

- a) Desarrollar los conocimientos técnicos y profesionales de los servidores, para el fortalecimiento institucional.
- b) Fortalecer al funcionario público en su capacidad de liderazgo y negociación, y a los servidores públicos al trabajo en equipo, con el propósito de lograr un trabajo conjunto.
- c) Fomentar un clima laboral favorable que propicie la participación de todos los servidores, a fin de lograr equipos de alto rendimiento enfocados a objetivos comunes.
- d) Mejorar la calidad en los servicios que brinda la Municipalidad Provincial de San Martín, a través de un personal fortalecido y capacitado.

#### 3.2. Alcance

El Plan de Desarrollo de Personas Anualizado de la Municipalidad Provincial de San Martín para el año 2023, se encuentra a disposición de todos funcionarios y servidores de los regímenes laborales del D.L. N° 728, 1057 y 276, Ley de la Productividad y Competitividad Laboral, Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, y Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, respectivamente.

### 3.3. Estructura orgánica

La Municipalidad Provincial de San Martín, cuenta con la siguiente estructura orgánica:

#### 3.3.1. Órganos de Alta Dirección

- Concejo Municipal
- Alcaldía
- Gerencia Municipal
- Consejos consultivos:
  - o Comisiones de Regidores
  - o Concejo de Coordinación Local Provincial
  - o Plataforma Provincial de Defensa Civil
  - o Comité Provincial de Transportes y Tránsito
  - o Comité de Administración del Programa de Vaso de Leche
  - o Junta de Delegados Comunales
  - o Comité Provincial de Seguridad Ciudadana
  - o Comité Provincial de Coordinación Municipal
  - o Comisión Ambiental Municipal (CAM – San Martín)
  - o Comité Provincial de la Juventud
  - o Comité de Gerentes

#### 3.3.2. Órgano de Control Institucional

- Órgano de Control Institucional

#### 3.3.3. Órgano de Defensa Judicial

- Procuraduría Pública Municipal

#### 3.3.4. Administración Interna: Órganos de Asesoramiento

- Oficina de Asesoría Jurídica
- Gerencia de Planeamiento y Presupuesto
  - o Oficina de Presupuesto y Racionalización
  - o Oficina de Planeamiento y Estadística
  - o Oficina de Programación Multianual de Inversiones (OPMI)
- Oficina de Cooperación Internacional

#### 3.3.5. Administración Interna: Órganos de Apoyo

- Secretaría General
  - o Orientación al Ciudadano
  - o Trámite Documentario
  - o Archivo Central
  - o Registro Civil
- Oficina de Imagen Institucional

- Oficina de Informática y Sistemas
- Gerencia de Administración
  - o Oficina de Contabilidad
  - o Oficina de Control Patrimonial
  - o Oficina de Logística
  - o Oficina de Tesorería
  - o Oficina de Personal

### 3.3.6. Órganos de Línea

- Gerencia de Seguridad Ciudadana y Gestión de Riesgos
  - o Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana Unidad de serenazgo Unidad de Video Cámara de Vigilancia
  - o Sub Gerencia de Policía Municipal y Fiscalización Policía Municipal Fiscalización Municipal
  - o Sub Gerencia de Gestión de Riesgos de Desastres Centro de Operaciones de Emergencia Local (COEL) Unidad de Inspecciones Técnicas de Seguridad en Edificaciones
- Gerencia de Desarrollo Social
  - o Sub Gerencia de Programas Sociales y Nutrición Infantil Programa de complementación Alimentaria (PCA) Programa de Vaso de Leche Unidad Local de Empadronamiento (ULE)
  - o Sub Gerencia de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
    - Defensoría Municipal del Niño y el Adolescente (DEMUNA) MUJER Centro Integral de Atención al Adulto Mayor (CIAM) Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad (OMAPED)
  - o Sub Gerencia de Educación, Cultura, Deporte, Recreación y Participación Ciudadana
    - Educación y Cultura
    - Deporte y Recreación
    - Participación Ciudadana
  - o Sub Gerencia de Promoción de la Juventud
- Gerencia de Desarrollo Económico
  - o Sub Gerencia de Desarrollo Económico Local
    - Administración de Servicios, Comercio y Vigilancia Sanitaria Promoción de la MYPE y empleo

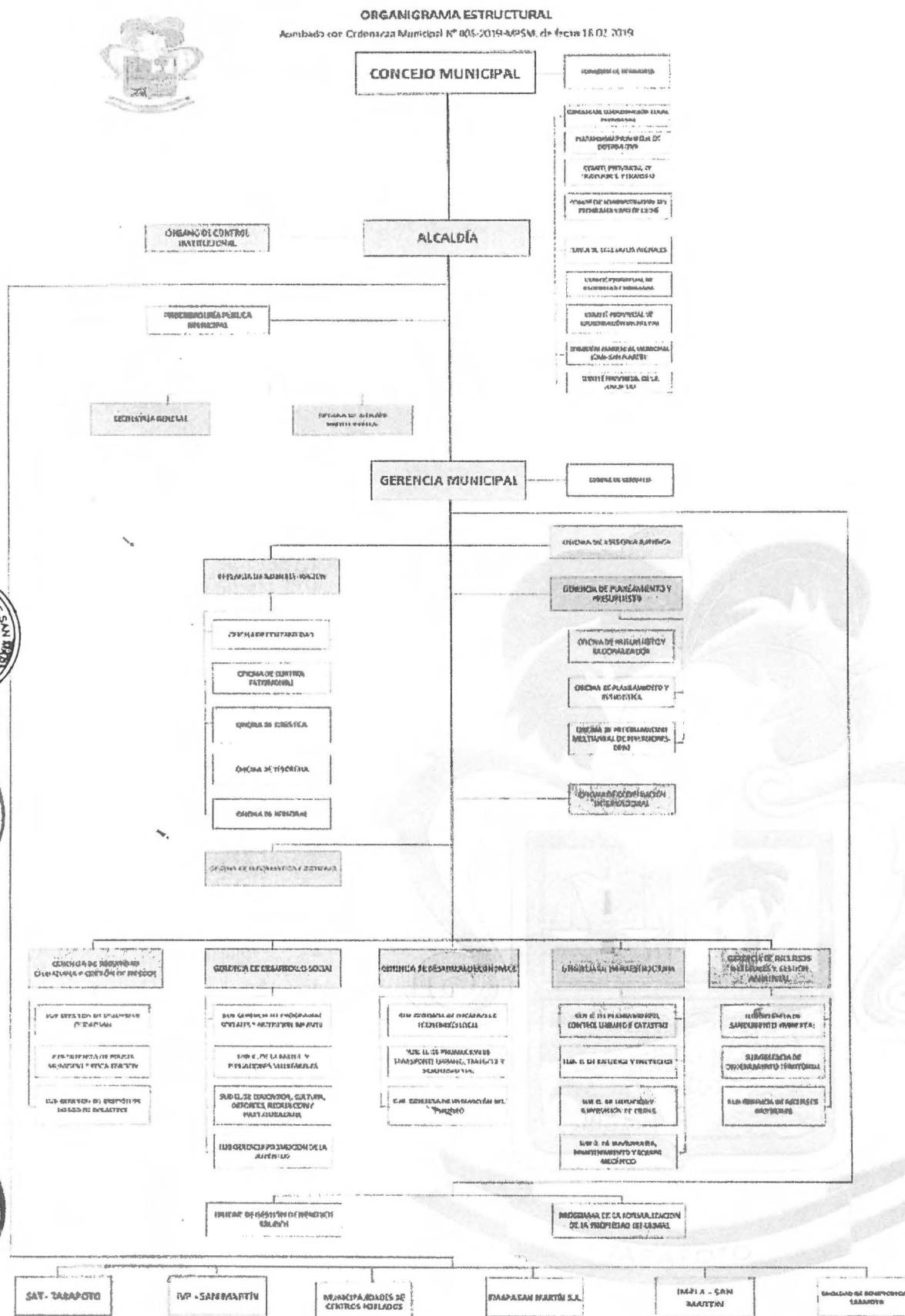
- Sub Gerencia de Promoción de Transporte Urbano, Tránsito y Seguridad Vial
  - Seguridad Vial y Licencias de Conducir
  - Autorizaciones, Permisos, Concesiones y Rutas
- Sub Gerencia de Promoción del Turismo
- Gerencia de Infraestructura
  - Sub Gerencia de Planeamiento, Control Urbano y Catastro
    - Planeamiento y Control Urbano
    - Catastro
  - Sub Gerencia de Estudios y Proyectos Estudios de Pre inversión
    - Estudios de Inversión
  - Sub Gerencia de Ejecución y Supervisión de Obras Ejecución y Control de Obras
    - Liquidación de Obras
  - Sub Gerencia de Maquinaria, Mantenimiento y Equipo Mecánico Maquinarias, Equipos y Mantenimiento Vial
    - Mantenimiento de Planta
- Gerencia de Recursos Naturales y Gestión Ambiental
  - Sub Gerencia de Saneamiento Ambiental
  - Sub Gerencia de Ordenamiento Territorial
  - Sub Gerencia de Recursos Naturales

### 3.3.7. Órganos Desconcentrados

- Programa de Formalización de la Propiedad Informal – PROFOPRI
- Unidad de Gestión de Residuos Sólidos – URS
  - Limpieza Pública
  - Tratamiento y Disposición Final de Residuos Sólidos



### **3.4. Organigrama Estructural**



### 3.5. Servidores Civiles

La Municipalidad Provincial de San Martín cuenta con un total de 486 servidores civiles, los cuales se encuentran laborando bajo los siguientes regímenes laborales:

REGÍMENES LABORALES	CANT. SERVIDORES
D. Leg. 276	143
D. Leg. 728	35
D. Leg. 1057	304
<b>Total general</b>	<b>482</b>

### V. MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC)

Para el presente plan se ha tenido en cuenta el diagnóstico realizado a través de la necesidad de los temas propuestos por las unidades operativas.

A su vez, se incluye el diagnóstico realizado a través de la identificación de riesgos realizado en el sector administrativo y de campo.

Se adjunta en el Anexo N° 1 la Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2023 de la Municipalidad Provincial de San Martín.

### MATRIZ DE EJECUCIÓN

Se adjunta en el Anexo N° 02 la Matriz de Ejecución del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2023 de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Se adjunta en anexo n° 03 la Matriz de Ejecución del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2022 de la Municipalidad Provincial de San Martín.

#### OBSERVACION:

Para la matriz de ejecución del PDP-2023 se ha considerado como guía al Plan PDP 2023, algunas propuestas por las gerencias y los que no se cumplieron en su totalidad.

## ANEXOS

### 6.1. Anexo N° 1–Matriz de DNC del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2023 de la Municipalidad Provincial de San Martín.

TA EL CUMPLIMIENTO DE METAS ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUUESTO	De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera 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?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA 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 EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
ENTO Y APLICACIÓN SOBRE LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES MUNICIPALES.	TALLER DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Aplicar la normativa 29783 y sus modificatorias ley de seguridad y salud en el trabajo.	Reducir los riesgos y accidentes laborales	100	TALLER	C1	3	3		6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	0	1500	1500
manejo adecuado de extintores	Taller Manejo de Extintores	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Aplicar la normativa de manejo de extintores	Fortalecer las técnicas en el manejo de extintores en caso de siniestros	100	TALLER	C1	3	3		6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	3	0	2500	2500
apida en en atención de primeros auxilios	Taller de primeros auxilios	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Aplicar los conocimientos adquiridos	Personal capacitado para atenciones de primeros auxilios como respuesta rápida.	100	TALLER	C1	3	3		6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	3	0	2500	2500
umentos de gestión en rrhh	Capacitación sobre la ley del procedimiento administrativo disciplinario	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Aplicación de los instrumentos de gestión y procesos	Fortalecer capacidades en favor del servidor público	50	TALLER	C1	3	3		6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	4	0	1000	1000
s normativas actuales en gestión pública para generar valor social	Taller de modernización e introducción a la gestión pública	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Actualización en gestión pública	Optimizar la eficiencia y eficacia, mejorar el servicio a los ciudadanos	40	TALLER	C1	3	3		6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	0	2000	2000
tes para la prestación de los servicios	Capacitación buenas prácticas de atención al ciudadano	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Adquirir conocimientos y habilidades para atención al ciudadano	Satisfacción del ciudadano	40	TALLER	C1	3	3		6	MATERIAS TRANSVERSALES	PRESENCIAL	3	0	1200	1200
ante emergencias y desastres	Taller Aplicativo de Gestión de Riesgo de Desastres	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificación de peligros y análisis de vulnerabilidades.	Baboración del plan de contingencia ante emergencias y desastres	50	TALLER	C1	3	3		6	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	4	0	2000	2000
la prevención y control de la salud	Capacitación y programas en prevención de la salud	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Concientizar al personal en temas de prevención	Participación y control eficiente de la salud de los trabajadores	150	TALLER	C1	3	3		6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	3	0	2000	2000



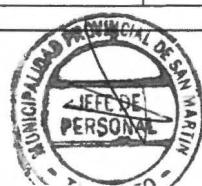
6.1. Anexo N° 1—Matriz de DNC del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2023 de la Municipalidad Provincial de San Martín.

la normativa sobre igualdad de género inclusivo, prevención y sanción igual	Taller Igualdad de género y prevención del hostigamiento sexual	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Alicación de conocimiento de igualdad de género y aplicación de normativa de hostigamiento sexual laboral	Reducir brechas	100	TALLER	C1	3	3		6	MATERIAS TRANSVERSALES	PRESENCIAL	1	0	2000	2000
zer coordinaciones/falta de cumplimiento de metas/falta de ha afectiva/falta de toma de	Taller de Comunicación y trabajo en equipo	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Mejoramiento de habilidades comunicacionales y trabajo en equipo	Fortalecimiento de capacidades y habilidades para el trabajo en equipo.	100	TALLER	C1	2	3		5	HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	3	0	2500	2500
en gestión de documentos (archivo, digitalización de documentos, sistema documentario)	Capacitación en gestión documentaria y archivo	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Aplicar el eficiente manejo en los trámites documentarios	Mejorar conocimiento y habilidades para garantizar el orden en los documentos de la Institución y el	40	TALLER	C1	2	3		5	GENERALES	PRESENCIAL	4	0	1500	1500
sobre destino Tarapoto	Capacitación en servicios turísticos y atendón al cliente.	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Información correcta y oportuna en materia de turismo	Personal capacitado para orientación al turista	30	TALLER	C1	2	3		5	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	4	0	1000	1000
jo de dilemas éticos presentes en s de la función pública y que n organizacional.	Taller de Ética e integridad en gestión pública	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender la importancia de la ética para la función pública	Mejorar la gobernanza de los servidores municipales	30	CURSO	C1	3	2		5	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	4	0	2500	2500
la normativa sobre control interno	Taller de Control Interno	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Aplicar la normativa de control interno en la gestión pública	Aplicar las metodologías activas de aprendizaje en el desarrollo interno en la gestión pública	35	TALLER	C1	3	1		4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	0	2500	2500
re gestión del presupuesto Público, puestales y programas cación dificultades en la ipuesto anual que a su vez genera	Taller de Presupuesto Público	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Aplicar los procedimientos para la gestión del presupuesto público, modificaciones presupuestales y programas presupuestales	Fortalecimiento de Capacidades en la Elaboración del presupuesto anual de la entidad de acuerdo a los lineamientos normativos vigentes	15	TALLER	C1	3	1		4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	0	2500	2500
control emocional en el ámbito laboral	Taller Riesgos psicosociales en el trabajo	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender y controlar nuestras emociones	Fortalecer las técnicas para el mejoramiento de habilidades a través de la inteligencia emocional	50	TALLER	C1	2	2		4	HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	3	0	2500	2500
en la elaboración de informes como consecuencia gran número de órdenes, lo cual retrasa la atención de s.	Taller de Redacción Eficaz	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender las técnicas de redacción eficaz para la correcta elaboración de informes técnicos	Elaborar los informes técnicos asignados sin errores y dentro del plazo de atención establecido.	30	CURSO	C3	3	2		5	GENERALES	VIRTUAL	2	0	2500	2500



6.2. Anexo N°02—Matriz de Ejecución del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2023 de la Municipalidad Provincial de San Martín.

UNIDAD ICA	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
IAS	GERENTES, SUBGERENTES Y JEFES DE OFICINAS	VARIOS	35	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Control Interno	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	1		2500
TRATIVAS Y O	TODAS LAS ÁREAS	VARIOS	150	MATERIAS TRANSVERSALES	Taller Igualdad de género y prevención del hostigamiento sexual	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	1		3000
IAS	GERENTES, SUBGERENTES Y JEFES DE OFICINAS	VARIOS	35	MATERIAS TRANSVERSALES	Capacitacion de Ética e integridad en gestion pública	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2		2500
TRATIVAS Y O	TODAS LAS ÁREAS	VARIOS	40	MATERIAS TRANSVERSALES	Taller de modernizacion e introduccion a la gestión pública	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	2		3500
UNIDAD	SERENOS, POLICIAS MUNICIPALES, LIMPIEZA PUBLICA, MANTENIMIENTO DE PLANTAS, PARQUES Y JARDINES, MAQUINARIA, BARRIDO DE CALLES	VARIOS	150	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Taller del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2		4000
TRATIVAS Y O	TODAS LAS ÁREAS	VARIOS	150	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Taller manejo de extintores y primeros auxilios	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2		4800
TRATIVAS Y O	TODAS LAS ÁREAS	VARIOS	100	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Taller de riesgos psicosociales en el ambito laboral.	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3		3500
TRATIVAS Y O	TODAS LAS ÁREAS	VARIOS	100	HABILIDADES BLANDAS	Taller de Comunicación y trabajo en equipo	Formación Laboral	TALLER	B	REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3		3061
TRATIVAS	CATASTRO, SECRETARIA GENERAL, TRANSITO, SECRETARIAS	VARIOS	100	MATERIAS TRANSVERSALES	Capacitacion buenas practicas de atencion al ciudadano	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	3		3000
AS	TODAS LAS ÁREAS	VARIOS	50	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Capacitacion sobre la ley del procedimiento administrativo	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4		2500
TRATIVAS	GERENCIA DE ADMINISTRACION, LOGISTICA, OFICINA DE PERSONAL, SECRETARIA GENERAL, ARCHIVO GENERAL, DESARROLLO SOCIAL	VARIOS	40	GENERALES	Capacitacion en gestion documentaria y archivo	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4		2500
TRATIVAS Y O	SEGURIDAD CIUDADANA, SGGD, OP, USST, URS	VARIOS	100	POLÍTICAS SECTORIALES	Taller Aplicativo de Gestión de Riesgo de Desastres	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4		4800
TRATIVAS	SGTURISMO, POLICIAS Y SERENOS MUNICIPALES, OFICINAS DE ATENCION AL USUARIO	VARIOS	35	POLÍTICAS SECTORIALES	Capacitacion en servicios turisticos y atencion al cliente.	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4		3000
TRATIVAS Y O	TODAS LAS ÁREAS	VARIOS	150	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Capacitacion prevencion y programas de la salud	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4		4800
TOTAL												47461	



6.3. Anexo N° 03—Matriz de Ejecución del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2022 de la Municipalidad Provincial de San Martín.

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO 2022															
Nº	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL		
													Costos Directos	Costos Indirectos	
1	SGSC - DEMUNA	TODOS	VARIOS	35	J3. DERECHOS HUMANOS	PREVENCION Y ERRADICACION DEL TRABAJO INFANTIL Y FORZOSO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	B. REQUERIMIENTOS DERIVADOS DE NUEVAS FUNCIONES, HERRAMIENTAS Y OTROS CAMBIOS	REACCIÓN	PRESENCIAL	I TRIM - MARZO			1,500
2	PARQUES, BARRIDO, POLICIAS MUNICIPALES, M ANT.PLANT	PERSONAL: PLANTA, PM, SERENOS, FISCALIZACION, PARQUES, BARRIDO	VARIOS	100	J5. OTROS	LEGISLACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FORMACION LABORAL	CAPACITACION	B. REQUERIMIENTOS DERIVADOS DE NUEVAS FUNCIONES, HERRAMIENTAS Y OTROS CAMBIOS	REACCIÓN	PRESENCIAL	II TRIM - ABRIL			1,500
3	AREAS ADMINISTRATIVAS	TODAS LAS AREAS	VARIOS	30	B2. GESTION DE RECURSOS HUMANOS	RIS Y CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA MPSM	FORMACION LABORAL	TALLER	B. REQUERIMIENTOS DERIVADOS DE NUEVAS FUNCIONES, HERRAMIENTAS Y OTROS CAMBIOS	REACCIÓN	PRESENCIAL	II TRIM - MAYO			700
4	TODAS LAS AREAS	TODOS	VARIOS	100	J5. OTROS	MATERNIDAD EN EL TRABAJO	FORMACION LABORAL	CAPACITACION	B. REQUERIMIENTOS DERIVADOS DE NUEVAS FUNCIONES, HERRAMIENTAS Y OTROS CAMBIOS	REACCIÓN	PRESENCIAL	II TRIM - MAYO			1,000
5	SGSC, URS.GRNG A, MAQUINARIA	SERENOS, POLICIAS MUNICIPALES, OPERARIOS	VARIOS	50	J5. OTROS	PRIMEROS AUXILIOS	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	B. REQUERIMIENTOS DERIVADOS DE NUEVAS FUNCIONES, HERRAMIENTAS Y OTROS CAMBIOS	REACCIÓN	PRESENCIAL	II-TRIM - JUNIO			700
6	TODAS LAS AREAS	TODOS	VARIOS	150	J5. OTROS	ESTRÉS LABORAL	FORMACIÓN LABORAL	CAPACITACION	B. REQUERIMIENTOS DERIVADOS DE NUEVAS FUNCIONES, HERRAMIENTAS Y OTROS CAMBIOS	REACCIÓN	PRESENCIAL	II TRIM - JUNIO			2,000

7	ADMINISTRATIVOS, GSSCC, GDS, GRNIN	TODOS	VARIOS	30	J3. DERECHOS HUMANOS	HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL	FORMACION LABORAL	CURSO	B. REQUERIMIENTOS DERIVADOS DE NUEVAS FUNCIONES, HERRAMIENTAS Y OTROS CAMBIOS	REACCION	PRESENCIAL	III TRIM JULIO		700	
9	GERENCIA DE ADMINISTRACION	GERENTES/SUB. G/JEFES DE AREAS	VARIOS	30	J4. ETICA	ETICA E INTEGRIDAD EN GESTION PUBLICA	FORMACION LABORAL	CURSO	B. REQUERIMIENTOS DERIVADOS DE NUEVAS FUNCIONES, HERRAMIENTAS Y OTROS CAMBIOS	REACCION	PRESENCIAL	III TRIM - JULIO		3,000	
10	GSCGR, URS, GRNGA	SERENOS, POLICIAS MUNICIPALES, OPERARIOS	VARIOS	50	J5. OTROS	PREVENCION DE LAS ETS	FORMACION LABORAL	CURSO	B. REQUERIMIENTOS DERIVADOS DE NUEVAS FUNCIONES, HERRAMIENTAS Y OTROS CAMBIOS	REACCION	PRESENCIAL	III TRIM - AGOSTO		500	
11	CATASTRO, MESA DE PARTES	ATENCION AL USUARIO, SECRETARIAS	VARIOS	30	G4. ORIENTACION	CALIDAD DE ATENCION AL USUARIO	FORMACION LABORAL	CURSO	B. REQUERIMIENTOS DERIVADOS DE NUEVAS FUNCIONES, HERRAMIENTAS Y OTROS CAMBIOS	REACCION	PRESENCIAL	III TRIM - AGOSTO		2,000	
12	GA, GPP, GDS, GSCGR, URS	TODOS	VARIOS	50	J3. DERECHOS HUMANOS	VIOLENCIA FAMILIAR Y DE GENERO	FORMACION LABORAL	CURSO	B. REQUERIMIENTOS DERIVADOS DE NUEVAS FUNCIONES, HERRAMIENTAS Y OTROS CAMBIOS	REACCION	PRESENCIAL	III TRIM - SETIEMBRE		700	
13	URS, GSCGR	OPERARIOS, SERENOS, POLICIAS MUNICIPALES	VARIOS	50	J5. OTROS	RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO	FORMACION LABORAL	CURSO	B. REQUERIMIENTOS DERIVADOS DE NUEVAS FUNCIONES, HERRAMIENTAS Y OTROS CAMBIOS	REACCION	PRESENCIAL	III TRIM - SETIEMBRE		3,000	
14	ADMINISTRACION, GPP	GERENTES, SUB GERENTES, JEFES DE OFICINA	VARIOS	30	B1. MODERNIZACION DE LA GESTION PUBLICA	CONTROL INTERNO Y LA MODERNIZACION DE LA GESTION PUBLICA	FORMACION LABORAL	TALLER	B. REQUERIMIENTOS DERIVADOS DE NUEVAS FUNCIONES, HERRAMIENTAS Y OTROS CAMBIOS	REACCION	PRESENCIAL	III TRIM - SETIEMBRE		3,000	
15	URS, GRNGA, MAQUINARIA	OPERARIOS	VARIOS	50	J5. OTROS	RADIACION SOLAR	FORMACION LABORAL	CAPACITACION	B. REQUERIMIENTOS DERIVADOS DE NUEVAS FUNCIONES, HERRAMIENTAS Y OTROS CAMBIOS	REACCION	PRESENCIAL	IV TRIM - OCTUBRE		700	
16	SGSC, URS	SERENOS, POLICIAS MUNICIPALES, OPERARIOS, FISCALIZADORES	VARIOS	50	B2. GESTION DE RECURSOS HUMANOS	DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES	FORMACION LABORAL	CAPACITACION	B. REQUERIMIENTOS DERIVADOS DE NUEVAS FUNCIONES, HERRAMIENTAS Y OTROS CAMBIOS	REACCION	PRESENCIAL	IV TRIM - OCTUBRE		3,000	
17	OFICINA DE PERSONAL	ASISTENTES, JEFE DE OFICINA	VARIOS	20	B2. GESTION DE RECURSOS HUMANOS	ASISTENCIA TECNICA EN GESTION FISCAL DE RECURSOS HUMANOS	FORMACION LABORAL	CAPACITACION	B. REQUERIMIENTOS DERIVADOS DE NUEVAS FUNCIONES, HERRAMIENTAS Y OTROS CAMBIOS	REACCION	PRESENCIAL	IV TRIM - NOVIEMBRE		3,000	
18	GERENCIAS	GERENTES, SUB GERENTES, JEFES DE OFICINA	VARIOS	30	B2. GESTION DE RECURSOS HUMANOS	PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	FORMACION LABORAL	CAPACITACION	B. REQUERIMIENTOS DERIVADOS DE NUEVAS FUNCIONES, HERRAMIENTAS Y OTROS CAMBIOS	REACCION	PRESENCIAL	IV TRIM - NOVIEMBRE		3,000	
													TOTAL	30,000	