



Municipalidad Distrital de Humay

Provincia de Pisco – Departamento de Ica
Creado por Decreto Ley del 25 de Junio de 1855

RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 005-2024-GM/MDH

Humay, 27 de marzo del 2024.

VISTO:

El Informe N° 78-2024-MDH-URH del 27 de marzo, de la Unidad de Recursos Humanos; y,

CONSIDERANDO:

Que, los Gobiernos Locales son entidades básicas de la organización territorial del Estado y canales inmediatos de participación vecinal en los asuntos públicos, gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración con sujeción al ordenamiento jurídico.

Que, el Artículo 20° de la Ley N°27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, establece que el alcalde tiene como una de sus atribuciones: "Delegar su atribuciones políticas a un regidor y las administrativas en el gerente municipal", y es así que mediante Resolución de Alcaldía N° 025-2023-MDH-ALC, de fecha 20 de Enero del 2023, se delega facultades específicas a la Gerencia Municipal para la suscripción de actos resolutive y documentos referentes a la materia de negociación y solución de conflictos laborales internos de la Municipalidad Distrital de Humay con respecto al régimen 276, 728 y CAS.

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

Dirección: Plaza de Armas S/N – Distrito de Humay – Pisco



municipalidadhumay2023@gmail.com



Municipalidad Distrital de Humay



Municipalidad Distrital de Humay

Provincia de Pisco – Departamento de Ica
Creado por Decreto Ley del 25 de Junio de 1855

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 Resolución de Gerencia Municipal N° 003 de fecha 15 de marzo del 2024, se designa a los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de la Municipalidad Distrital de Humay, por un periodo de tres (03) años; abril 2024- abril 2027.

Que, a través del Acta de Validación del PDP de fecha 27 de marzo de 2024, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación dejan constancia que: (i) se ha revisado el contenido del proyecto del PDP; (ii) se ha revisado la matriz del PDP que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal, verificando que las acciones contenidas en dichas matriz sean pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad; (iii) se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación; y, (iv) se ha revisado que las capacitaciones incluidas en el PDP no irrogan gasto alguno en el presupuesto institucional de la entidad;

Que, la Unidad de Recursos Humanos, a través del Informe N° 78-2024-MDH-URH de fecha 27 de marzo 2024, concluye que i) se tiene la responsabilidad de aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 con el objetivo de asegurar la planificación de las actividades de capacitación del presente año fiscal, ii) que dicho documento ha sido elaborado en atención a lo establecido en la Directiva que regula el proceso de gestión de la capacitación en entidades públicas, lo que incluye la validación del Comité de Planificación de la Capacitación; y iii) que el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 tiene como finalidad garantizar el cierre de brechas de competencias y capacidades identificadas en los servidores civiles y, de esta manera, contribuir al logro de los objetivos institucionales de la Municipalidad;

Que, para el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se entiende por titular de la entidad a la máxima autoridad administrativa, siendo el Gerente Municipal para



Dirección: Plaza de Armas S/N – Distrito de Humay – Pisco



municipalidadhumay2023@gmail.com



Municipalidad Distrital de Humay



Municipalidad Distrital de Humay

Provincia de Pisco – Departamento de Ica
Creado por Decreto Ley del 25 de Junio de 1855



el caso de los gobiernos locales, quien aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas, de conformidad a lo establecido en el numeral 5.2.7. de las Disposiciones Generales de la Directiva;

Que, mediante Informe N° 78-2024-MDH-URH, de fecha 27 de marzo de 2024 la Unidad de Recursos Humanos concluye que resulta conforme a la normativa vigente, la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de la Municipalidad Distrital de Humay;

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

Que, de conformidad con lo establecido en el Artículo 27° de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley 27972, la Administración Municipal está bajo la dirección y responsabilidad del Gerente Municipal.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. -APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas 2024, de la Municipalidad Distrital de Humay; elaborado por la Oficina de Recursos Humanos y validado por el Comité de Planificación de Capacitación, el mismo que se encuentra adjunto como anexo a la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO. – ENCARGAR a la Oficina de Recursos Humanos, la ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024 aprobado en el artículo primero de la presente resolución.

ARTICULO TERCERO. – ENCARGAR a la Oficina de Recursos Humanos, presente a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR a través del correo pdp@servir.gob.pe, el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 aprobado, dentro del plazo de ley.

ARTÍCULO CUARTO. – ENCARGAR a la Oficina de secretaria general la publicación de la presente Resolución y Anexo, en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de Humay.

REGISTRESE, PUBLIQUESE, y, NOTIFIQUESE.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUMAY

Fanny María Lluja Quispe
ABOG. FANNY MARÍA LLUYA QUISPE
GERENTE MUNICIPAL

Dirección: Plaza de Armas S/N – Distrito de Humay – Pisco



municipalidadhumay2023@gmail.com



Municipalidad Distrital de Humay

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2024

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUMAY

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

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

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

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

En ese sentido, la estrategia de capacitación se alinea a los objetivos estratégicos de la entidad porque a partir del análisis situacional se busca que el conocimiento y/o habilidad adquirida con la capacitación permita el mejoramiento esperado y los resultados que se quieren alcanzar. Es así que incluye temáticas como: Inversión pública, presupuesto público, abastecimiento, gestión de recursos humanos, ambiente, defensa, seguridad ciudadana, integridad, transformación digital.



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

1. *Gestión de riesgo de desastres*
2. *Presupuesto público*
3. *Gestión integral de residuos sólidos*
4. *Implementación de planes de seguridad ciudadana*
5. *Servicios sociales locales con respecto a la protección social.*

De esta manera, el PDP 2024 se constituye como un instrumento que permite a la Municipalidad Distrital de Humay 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 de la Municipalidad Distrital de Humay son:

- (1) *Promover el desarrollo económico local con criterio de justicia Social, incidiendo en las actividades empresariales de la micro y pequeña empresa, a través de planes de desarrollo económico provincial y distrital aprobados en armonía común las políticas y planes regionales y nacionales.*
- (2) *Fomentar y facilitar el desarrollo Social y humano, el desarrollo de capacidades, equidad de género.*
- (3) *Promover la preservación del medio ambiente y la salud pública integral de la provincia. 4. Propiciar mejores condiciones de vida y bienestar de su población mediante las obras y la prestación y mantenimiento adecuado de los servicios públicos locales de su competencia.*
- (4) *Reivindicar, revalorar y promover la práctica de los valores tradicionales, históricos y culturales del distrito.*
- (5) *Promover el desarrollo integral para viabilizar el crecimiento económico, la justicia Social y la sostenibilidad ambiental.*
- (6) *Promover el desarrollo propiciar la apertura de espacios de participación de la mujer, juventud y personas con discapacidad.*
- (7) *Fomentar la recreación, el turismo, las Ferias y otras actividades propias de la provincia y sus distritos, y contribuir a la conservación de los monumentos arqueológicos e históricos, en coordinación con el gobierno regional y organismos correspondientes.*



III. MISIÓN:

La Municipalidad Distrital de Humay es un ente organizado, con personal calificado, capacitado y comprometido con el bienestar y el desarrollo integral y sostenible de la población de su jurisdicción, ofreciendo servicios públicos de calidad, con una infraestructura adecuada para la atención satisfactoria a los usuarios, propiciando mejorar la calidad de vida de sus habitantes.

IV. ESTRUCTURA ORGÁNICA:

La estructura orgánica se compone de la siguiente forma:

1. ÓRGANOS DE GOBIERNO

- a) *Concejo Municipal*
- b) *Alcaldía*

2. ÓRGANOS DE COORDINACIÓN

- a) *Comisiones de Regidores*
- b) *Comité de Seguridad Ciudadana.*
- c) *Consejo de Coordinación Local -CCL*
- d) *Comité Distrital de Defensa Civil.*
- e) *Comité de Administración del Programa del Vaso de Leche.* •

3. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN

- a) *Gerencia Municipal*

4. ÓRGANO DE CONTROL

- a) *Oficina de Control Interno (OCI)*
- b) *Procuraduría Pública Municipal*

5. ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO Y DEFENSA

- a) *Oficina de Asesoría Legal.*
- b) *Oficina de Planificación y Presupuesto*
- c) *Oficina de Programación Multianual (OPMI)*

6. ÓRGANOS DE APOYO

a) OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

- *Unidad de Contabilidad*
- *Unidad de Tesorería y Caja*
- *Unidad de Recursos Humanos*
- *Unidad de Logística, Magesí de Bienes y Almacén*
- *Unidad de Tecnología de la Comunicación y Sistemas*

b) OFICINA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA Y FISCALIZACIÓN

- *Unidad de Fiscalización Tributaria*
- *Unidad de Rentas y Licencias*
- *Unidad de Ejecutoria Coactiva*
- *Unidad de Policía Municipal*



7. ORGANOS DE LÍNEA

a) DIVISIÓN DE DESARROLLO URBANO

- Unidad de Planeamiento Urbano y Catastro
- Unidad de Inversiones de Obras Públicas y Privadas
- Unidad de Transporte
- Unidad de Estudios y Formalización

b) DIVISIÓN DE DESARROLLO HUMANO E INCLUSIÓN SOCIAL

- Unidad de Participación Ciudadana
- Unidad del Programa de Vaso de Leche
- Unidad de DEMUNA
- Unidad de OMAPED
- Unidad de CIAM y PENSION 65
- Unidad Local de Empadronamiento-SISFOH
- Unidad de Cultura y Deporte
- Unidad de Registro Civil y Cementerio

c) DIVISIÓN DE DESARROLLO ECONÓMICO

- Unidad de Turismo y Desarrollo Productivo

d) DIVISIÓN DE SERVICIOS A LA POBLACIÓN

- Unidad de Gestión Ambiental
- Unidad de Limpieza Pública y Área Verdes
- Unidad de Seguridad Ciudadana-SERENAZGO
- Unidad de Gestión de Riesgos de Desastres
- Unidad de Gestión Municipal de Agua y Saneamiento-UGM
- Área Técnica Municipal-Ativi

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

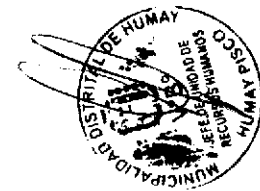
La cantidad de personal según cuadro adjunto es.

D.L. N° 276	D.L. N° 728	D.L. N° 1057	Total de servidores
19	47	27	93



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

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A LA CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DEL NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA	5. De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	6. De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	7. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN	8. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL BIENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL DE EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL	ORIENTACIÓN DEL PÚBLICO OBJETIVO Y/O COMENTARIOS DEL FACTOR, A FIN DE DETERMINAR LOS/AS BENEFICIARIOS/AS DE LA CAPACITACIÓN	
1	Desconocimiento de los lineamientos de la contratación pública para su implementación en la municipalidad.	El ABC de las compras públicas	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer el proceso de contratación pública, actores y procedimientos, de acuerdo a norma y gente.	Demostrar un nivel de conocimiento básico del ámbito del proceso de contratación, de acuerdo a norma y gente.	3	CURSO	C2	3	1	2	6	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en áreas de abastecimiento y/o áreas que gestionan contrataciones con el estado.
2	Déficit presupuestal debido a una poca efectiva programación y formulación del presupuesto de los gobiernos subnacionales	Programación y formulación multianual del presupuesto.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar los conceptos básicos y la secuencia de los productos de la fase de programación y formulación presupuestaria de acuerdo a los lineamientos vigentes del Ente Rector.	Implementar las herramientas que permitan una eficiente priorización y gestión multianual del presupuesto institucional.	3	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	3	3	2	8	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en materia de presupuesto público



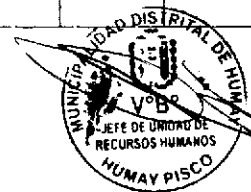
3	Bajo conocimiento y/o rotación continua de los operadores de presupuesto, respecto al proceso presupuestario.	Proceso presupuestario: Incorporación, certificación, compromiso, modificaciones y previsiones presupuestales.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar los conceptos básicos, secuencia e importancia de los procesos de la fase de ejecución presupuestaria, de acuerdo a los lineamientos vigentes del ente rector.	Gestionar la ejecución presupuestal y la aprobación de modificaciones presupuestales de manera eficiente.	3	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	3	3	2	8	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en materia de presupuesto público
4	Ejecución presupuestal en inversiones de los gobiernos subnacionales que se concentra en el último mes del año.	Seguimiento a la ejecución presupuestal de las inversiones.	ALTO	REACCIÓN	Dinamizar la ejecución de las inversiones en gobierno locales.	Implementar herramientas de seguimiento para una oportuna ejecución presupuestal de las inversiones	3	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	3	0	2	5	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en materia de presupuesto público
5	Limitado conocimiento de los procedimientos de atención frente a la vulneración de los derechos de las niñas, niños y adolescentes	Formación de defensores y defensoras del servicio de defensoría de la niña, niño y adolescente	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Desarrollar capacidades en los integrantes de las defensorías de la niña, niño y adolescente para la protección, defensa, promoción y vigilancia de los derechos de los niños, niñas y adolescente	Aplicar estrategias e instrumentos para conocer la situación de las NNA e intervenir de manera oportuna para garantizar su protección, a través del procedimiento de atención	3	CURSO	C2	3	2	2	7	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en la Defensoría Municipal de la Niña, Niño y Adolescentes DEMUNA, según lo establecido en el Decreto Supremo N.° 005-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento del Servicio de las Defensorías de la Niña, Niño y Adolescente



6	Desconocimiento del marco normativo y competencias vinculadas con la gestión integral de residuos sólidos municipales	Gestión integral de residuos sólidos municipales, Edición 2024	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender aspectos generales sobre la gestión integral de residuos sólidos municipales para su aplicación en la localidad	Aplicar una efectiva gestión integral de residuos sólidos municipales en cumplimiento del marco normativo nacional vigente	3	CURSO	C2	3	1	2	6	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en áreas de gestión de residuos sólidos
7	Desconocimiento de acciones a realizar ante riesgo de desastres	Gestión de riesgo de desastres	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Reconocer las definiciones, principios y terminología aplicable a la Gestión del Riesgo de Desastres, así como describir e identificar los componentes y procesos que establece la Política Nacional de Gestión del Riesgo	Identificar y explicar los componentes y procesos de la gestión del riesgo de desastres; así como diferenciar los procesos de prevención, reducción y preparación	2	CURSO	C2	3	1	2	6	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones operativas en materia de gestión de riesgos de desastres
8	Limitada participación de municipalidades a nivel nacional en las actividades de seguimiento y evaluación de los planes de seguridad ciudadana	Lineamientos técnicos aplicables a las fases de seguimiento y evaluación de los planes de acción regional, provincial y distrital de seguridad ciudadana	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer los lineamientos técnicos y herramientas aplicables a las fases de seguimiento y evaluación de los planes de acción regional, provincial y distrital de seguridad ciudadana	Ejecutar óptimamente las fases de seguimiento y evaluación de los planes de acción regional, provincial y distrital de seguridad ciudadana	2	TALLER	C2	3	1	2	6	0	0	0	Servidores civiles responsables de Secretarías Técnicas de Seguridad Ciudadana provinciales y distritales



9	Alta rotación de personal encargado de los Centros Integrales de Atención al Adulto Mayor - CIAM	Fortalecimiento de capacidades para la implementación y funcionamiento de los CIAM	ALTO	REACCIÓN	Conocer la normativa vigente que sustenta la implementación del CIAM, identificando los procedimientos para la implementación de servicios del CIAM	Mejorar la gestión de intervención a través de los servicios dirigidos a las personas adultas mayores.	3	CURSO	C2	3	0	2	5	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones operativas en la prestación del servicio del Centro Integral del Adulto Mayor y sus responsables en atención a la LEY N.º 30450
10	Limitado conocimiento en materia del proceso de capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.	Elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024	ALTO	REACCIÓN	Conocer la metodología y herramientas para la elaboración y/o ejecución y/o evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de la entidad de acuerdo a los lineamientos establecidos por SERVIR.	Planificar, ejecutar y evaluar el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de la entidad según el marco normativo y metodológico vigente brindados por SERVIR	2	CONFERENCIA	C2	3	0	2	5	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en Gestión de la Capacitación en oficinas de recursos humanos
11	Desconocimiento de las herramientas para la gestión del talento humano y su importancia para la mejora del desempeño institucional	Herramientas para la gestión del talento: Gestión del Rendimiento y Gestión de la Capacitación	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender el funcionamiento de la Gestión del Rendimiento y la Gestión de la Capacitación y su importancia como herramientas para la gestión del talento en las entidades públicas.	Desarrollar la mejora del desempeño individual e institucional aplicando las herramientas para la gestión del talento en beneficio de la ciudadanía.	2	CURSO	C2	2	1	2	5	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en materia de recursos humano, así como los/as directivos/as de los órganos y unidades orgánicas de la entidad.



1 2	Bajo nivel de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST	Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en entidades públicas.	ALTO	REACCIÓN	Comprender la importancia de la planificación, implementación y mejora continua de la gestión de SST en las entidades públicas	Implementar o aplicar mejoras al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST	4	CONFERENCIA	C2	3	0	2	5	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en las Oficinas de Recursos Humanos y servidores civiles que conforman el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo
1 3	Limitado conocimiento sobre la aplicación de las reglas y principios del procedimiento administrativo disciplinario.	Procedimiento Administrativo Disciplinario	ALTO	REACCIÓN	Comprender las reglas y principios del procedimiento administrativo disciplinario en casos concretos.	Aplicar las reglas y principios del procedimiento administrativo disciplinario a casos concretos conforme a los criterios establecidos por SERVIR.	3	CONFERENCIA	C2	3	0	2	5	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en las Secretarías Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), Secretarías Técnico del PAD.
1 4	Limitado conocimiento de los documentos de gestión de recursos humanos en la entidad.	Documentos de gestión en el marco del SAGRH	ALTO	REACCIÓN	Reconocer los documentos de gestión en el marco de la gestión de recursos humanos, así como las reglas para su formulación, aprobación y administración.	Aplicar los conocimientos adquiridos en la gestión de recursos humanos de sus entidades.	2	CONFERENCIA	C2	3	0	2	5	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en las Oficinas de Recursos Humanos



15	Desconocimiento sobre las normas técnicas y procedimientos que deben seguir las entidades públicas para la gestión del proceso de administración de legajos	Normas para la gestión del proceso de administración de legajos	ALTO	REACCIÓN	Conocer los principales alcances sobre la Directiva "Normas para la gestión del proceso de administración de legajos" para su aplicación en las entidades	Aplicar las disposiciones de la Directiva Normas para la gestión de proceso de administración de legajos, a partir de su entrada en vigencia e incorporación en su entidad.	2	CONFERENCIA	C2	3	0	2	5	0	0	0	Servidores civiles de las Oficinas de Recursos Humanos que realizan funciones relacionadas a la administración de legajos
16	Falta de conocimiento en gestión en materia de seguridad ciudadana, alta rotación de responsables de secretarías técnicas y poco conocimiento de herramientas tecnológicas	Formulación, implementación y ejecución de planes de acción de Seguridad Ciudadana	ALTO	REACCIÓN	Conocer los elementos y secuencia de formulación e implementación de planes de acción de seguridad ciudadana de acuerdo con la normativa vigente.	Formular y ejecutar planes de acción de seguridad ciudadana de manera oportuna.	3	CONFERENCIA	C2	3	0	3	6	0	0	0	Servidores civiles responsables de Secretarías Técnicas de Seguridad Ciudadana provinciales y distritales
17	Limitado conocimiento en el proceso de formulación y evaluación de proyectos a nivel de perfil	Guía general para identificación, formulación y evaluación social de proyectos de inversión pública, a nivel de perfil	ALTO	REACCIÓN	Conocer las pautas para la identificación, formulación y evaluación social de proyectos de inversión pública, a nivel de perfil	Identificar, formular y evaluar los perfiles de inversión pública de manera efectiva	3	CONFERENCIA	C2	3	0	2	5	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones relacionadas a inversión pública, principalmente de las Unidades Formuladoras (UF), pudiendo participar también Unidades Ejecutoras de Inversiones



																		(UEI) y las Oficinas de Programación Multianual de Inversiones (OPVI)
18	Limitado conocimientos de requisitos mínimos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación.	Idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública	ALTO	REACCIÓN	Conocer los requisitos mínimos y los impedimentos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación y renovación, para garantizar la idoneidad en la función pública.	Aplicar las disposiciones establecidas en la Ley N.º 31419 y su respectivo reglamento de manera adecuada.	2	CONFERENCIA	C2	3	0	2	5	0	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en las Oficinas de Recursos Humanos

VII. Fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación

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

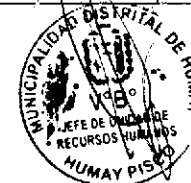


VIII. Matriz PDP

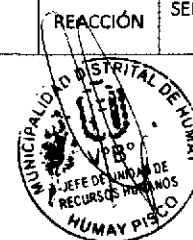
	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUMAY
	20206518571

Campo a completar por la Oficina de Recursos Humanos
 Información que deviene de la matriz DNC

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	El ABC de las compras públicas	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
2	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Programación y formulación multianual del presupuesto.	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0
3	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Proceso presupuestario: Incorporación, certificación, compromiso, modificaciones	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0



						y previsiones presupuestales.									
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	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Seguimiento a la ejecución presupuestal de las inversiones.	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	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	3	POLÍTICAS SECTORIALES	Formación de defensores y defensoras del servicio de defensoría de la niña, niño y adolescente	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0	
6	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión Integral de residuos sólidos municipales, Edición 2024	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	0	0	
7	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de riesgo de desastres	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	0	0	
8	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	POLÍTICAS SECTORIALES	Lineamientos técnicos aplicables a las fases de seguimiento y evaluación de los planes de acción regional, provincial y distrital de seguridad ciudadana	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	SEMIPRESENCIAL	2	0	0	
9	DETALLADOS EN LA HOJA	DETALLADOS EN LA HOJA	DETALLADOS EN LA HOJA	3	POLÍTICAS SECTORIALES	Fortalecimiento de capacidades	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN	SEMIPRESENCIAL	2	0	0	



	"PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	"PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	"PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC			para la implementación y funcionamiento de los CIAM									
10	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0	
11	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Herramientas para la gestión del talento: Gestión del Rendimiento y Gestión de la Capacitación	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0	
12	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en entidades públicas.	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0	
13	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Procedimiento Administrativo Disciplinario	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0	
14	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Documentos de gestión en el marco del SAGRH	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0	
15	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Normas para la gestión del proceso de administración de legajos	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0	
16	DETALLADOS EN LA HOJA	DETALLADOS EN LA HOJA	DETALLADOS EN LA HOJA	3	POLÍTICAS SECTORIALES	Formulación, implementación	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0	



	"PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	"PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	"PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC			n y ejecución de planes de acción de Seguridad Ciudadana									
17	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Guía general para identificación, formulación y evaluación social de proyectos de inversión pública, a nivel de perfil	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0	
18	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0	
												TOTAL	0		

