



**"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"**

**RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 012-2024- MDCH/GM**

Choco, 26 de marzo del 2024

**VISTO**

El expediente N° Acta de validación, el informe N°001-2024-URH-MDCH, de la Unidad de Recursos Humanos; y,

**CONSIDERANDO:**

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

Que, el artículo VIII, del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades establece que los gobiernos locales están sujetos a las leyes y disposiciones que de manera general y de conformidad con la Constitución regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público; así como las normas técnicas referidas a los servicios y bienes públicos a los sistemas administrativos del Estado que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio;

Que, el numeral 1) del artículo 46° de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, señala como uno de los sistemas administrativos que rige el funcionamiento del Estado al de Gestión de Recursos Humanos, sistema que está regulado por la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057, por su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM - y sus modificatorias - y el Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos - Decreto Legislativo N° 1023.

Que, el Capítulo II del Título III de la acotada Ley N° 30057, regula la gestión de la capacitación estableciendo a través del artículo 10 que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño, siendo una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, el artículo 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,







**"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"**

*mejorando así el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;*

*Que, el Reglamento del Régimen Especial para Gobiernos Locales, aprobado por Decreto Supremo N° 041-2014-PCM, tiene por objeto desarrollar las regulaciones específicas aplicables a la gestión del Servicio Civil para las municipalidades que cuentan hasta con veinte (20) servidores; precisando, en su artículo 8, que en las entidades públicas del régimen especial se aplican las disposiciones contenidas en el Título III del Libro I del Reglamento General, para la gestión de la capacitación;*

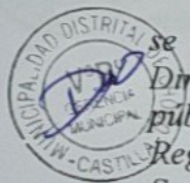
*Que, asimismo, la Quinta Disposición Complementaria Final del Reglamento del Régimen Especial para Gobiernos Locales, señala que SERVIR establecerá lineamientos y metodologías especiales y simplificadas para las entidades del régimen especial a efectos que las etapas, procesos, documentos de gestión contemplados en el Reglamento General, respondan a sus características y condiciones;*

*Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 148-2023-SERVIR-PE, se aprueba la incorporación de la Séptima Disposición Complementaria Final de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" la cual establece que las municipalidades que se encuentran en el ámbito del Reglamento del Régimen Especial para los Gobiernos Locales, aprobado por Decreto Supremo N° 041-2014-PCM, están exceptuadas de implementar las fases 1) Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, 2) Sensibilización sobre la importancia de la capacitación, y 3) Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, de la etapa de Planificación del ciclo del proceso de Capacitación. Así también, respecto de la fase 4) Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, solo les corresponde elaborar la matriz PDP que SERVIR publica en su web para tal fin.*

*Que, la Unidad de Recursos Humanos, a través del INFORME N° 001-2024-URH-MDCH de fecha 25 de marzo del 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 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; y iii) que el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 consiste en la matriz PDP que contiene las acciones de capacitación prioritarias identificadas por SERVIR en base a la problemática de los gobiernos locales.*

*Que, el numeral 6.4.1.4. de la Directiva "Norma para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" (en adelante, Directiva), aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016- SERVIR-PE establece como fecha límite para la aprobación y presentación del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) el 31 de marzo de cada año;*

*Que, para el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se entiende por titular de la entidad a la máxima autoridad administrativa, siendo el Gerente Municipal para el caso de los gobiernos locales, quien aprueba el Plan de Desarrollo de*





**"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"**

las Personas, de conformidad a lo establecido en el numeral 5.2.7. de las Disposiciones Generales de la Directiva;

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.

Por lo que estando a las facultades y atribuciones otorgadas mediante RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 007-2024-MDCH/A y RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 008-2024-MDCH/A, de fecha 01 de febrero del 2024.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR** el Plan de Desarrollo de las Personas 2024, de la Municipalidad Distrital de Choco; elaborado por la Unidad de Recursos Humanos, el mismo que se encuentra adjunto como anexo a la presente resolución.

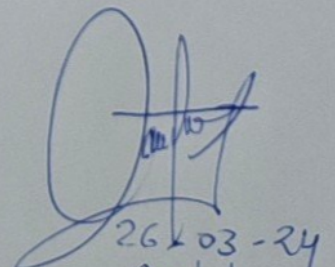
**ARTÍCULO SEGUNDO. - ENCARGAR** a la Unidad de Recursos Humanos, la ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024 aprobado en el artículo primero de la presente resolución.

**ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER** que la Unidad de Recursos Humanos, presente a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR a través del correo pdp@servir.gob.pe, el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 aprobado, dentro del plazo de ley.

**ARTÍCULO CUARTO. - PUBLICAR** la presente Resolución en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de Choco.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE.**

MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
CHOCO  
  
Abog. Darvial Millo de Guzmán Sánchez  
GERENTE MUNICIPAL

  
26/03-24  
Recibido  
L.P.H





Municipalidad Distrital de  
**CHOCO**  
 Fundado el 02 de enero de 1857



*" Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho "*

# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHOCO



## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

# PDP - 2024

## UNIDAD DE RECURSOS HUMAMOS

AREQUIPA - CHOCO

2024





*" Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho "*

## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

### I. PRESENTACIÓN:

Introducción sobre la importancia del Plan de Desarrollo de las Personas y los beneficios que se esperan alcanzar con dicho Plan.

El Plan de Desarrollo de las Personas - PDP del 2024 de la entidad Municipalidad Distrital de Choco ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas por los órganos o unidades orgánicas de la entidad.

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

En función de los objetivos estratégicos se han definido las competencias necesarias para cumplirlos. Con el propósito de lograr los objetivos y metas de capacitación planteados para este año 2024 se han propuesto un conjunto de cursos y talleres que deben ejecutarse, con su respectivo cronograma y presupuesto, en beneficio de los integrantes de esta Entidad, quedando en los servidores de la Entidad en máximo provecho que puedan obtener de este Plan.

### II. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

La gestión institucional municipalidad distrital de Choco, se sustenta en los objetivos estratégicos institucionales que son los propósitos o fines esenciales que una entidad pretende alcanzar para lograr la misión que se ha propuesto en el marco de su estrategia.

Los objetivos estratégicos institucionales son por definición, objetivos de medio plazo que contribuirán al logro de la misión de la institución, por lo tanto, estos objetivos deben responder a que deseamos cambiar de la realidad interna y externa en la cual actuamos y deben ser expresados en términos cualitativos y de ser susceptibles de medición a través de indicadores de resultados objetivamente verificable.

1. Satisfacer a los participantes ante una actividad de capacitación.
2. Consolidar y legitimar la rectoría de SERVIR respecto del sistema administrativo de gestión de recursos humanos ante los servidores públicos y la ciudadanía.
3. Liderar el proceso de implementación de la Ley del Servicio Civil en el gobierno local.
4. Desarrollar las competencias y funciones de SERVIR en el ámbito de la rectoría en materia del sistema de gestión de Recursos Humanos.
5. Impacto de la capacitación a nivel organizacional, de producción y resultados.





**" Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho "**

### III. MISIÓN Y VISIÓN:

La Municipalidad Distrital de Choco es un Órgano de Gobierno Local, sustentada en la voluntad y elección popular, con personería Jurídica de derecho público, autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, con sujeción a las leyes y disposiciones que de manera general y de conformidad con la Constitución Política del Perú; constituye un pliego presupuestal para su administración económica y financiera.

➤ **Misión:**

*"Somos un gobierno local autónomo que brinda servicios públicos de calidad y calidez para el bienestar y desarrollo de la población, promoviendo el desarrollo social, económico, ambiental de manera sostenible con responsabilidad y transparencia, para el beneficio de la población del distrito de Choco".*

➤ **Visión:**

*La Municipalidad Distrital de Choco es una institución enrumbo a la modernidad, siendo eficientes, innovadores y proactivos acorde con la tecnología, que brinda servicios públicos, respaldado en un oportuno pago de impuestos, con personal comprometido con el desarrollo local, mediante su capacitación y especialización, con una economía sostenida en la ganadería y agricultura, promoviendo el turismo y la conservación del medio ambiente.*

### IV. ESTRUCTURA ORGÁNICA:

Para el adecuado cumplimiento de las funciones, la Municipalidad Distrital de Choco tiene la siguiente Estructura Orgánica:

### V. FUNCIONES:

Las funciones generales de la Municipalidad Distrital de Choco son las siguientes:

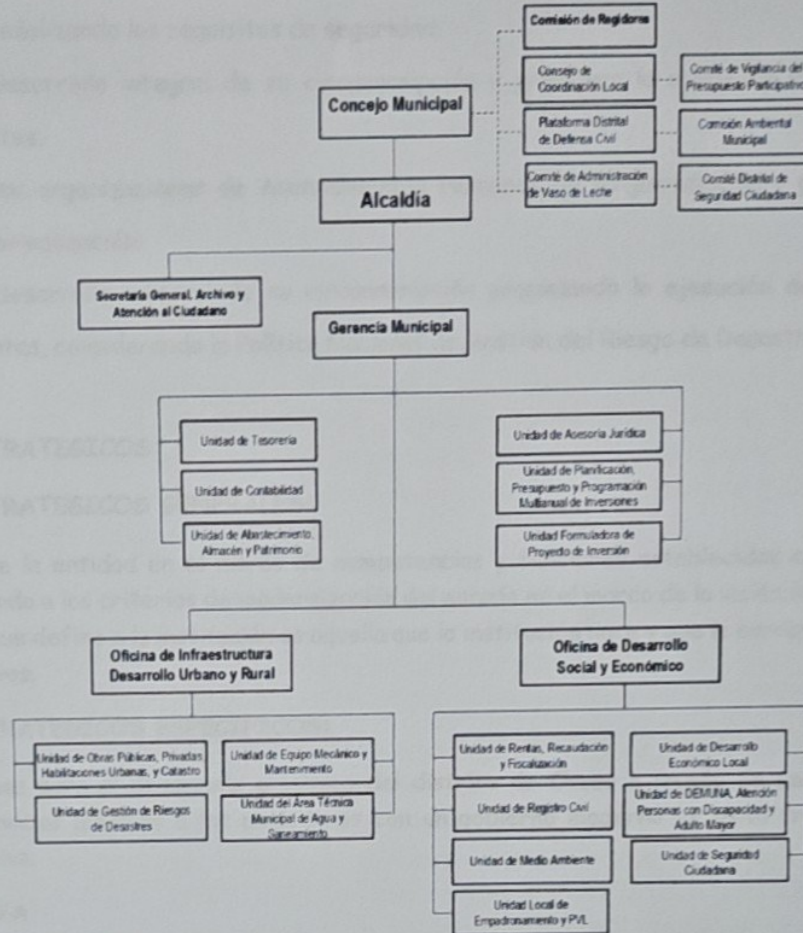
1. Formular y aprobar el Plan Urbano-Rural Distrital según corresponda, con sujeción al Plan de Desarrollo Metropolitano y Regional y, las normas de la Municipalidad en lo que corresponda.
2. Expedir, preservar y mantener las áreas verdes, así como velar por el ornato del distrito.
3. Atender las necesidades energéticas, mediante la utilización de recursos naturales de su entorno que se generen, costeo propio, cubriendo los requerimientos mínimos de energía para el distrito rural.
4. Formular y controlar las construcciones, remodelaciones y demolición de viviendas, así como controlar las instalaciones eléctricas en concordancia con el Plan de Desarrollo del distrito.
5. Expedir licencias, autorizaciones o permisos y velar, así como mantener y administrar el patrimonio municipal, velar como promotor, controlador, administrador de obras y mantenimiento de obras de infraestructura.





**" Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho "**

**ANEXO: ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL**



**V. FUNCIONES:**

Son funciones generales de la Municipalidad Distrital de Choco las siguientes:

- ✚ Formular y aprobar el Plan Urbano-Rural Distrital según corresponda, con sujeción al Plan de Desarrollo Metropolitano y Regional y, las normas de la Municipalidad en lo que corresponda;
- ✚ Ejercitar, promover y mantener las áreas verdes, así como velar por el ornato del distrito;
- ✚ Aprovechar las capacidades energéticas, mediante la utilización de recursos naturales de su ámbito que no generen contaminación, cubriendo los requerimientos mínimos de energía para el ámbito rural;
- ✚ Normar y controlar las construcciones, remodelaciones y demoliciones de inmuebles; así como controlar las Habilitaciones Urbanas en concordancia con el Plan de Desarrollo del Distrito.
- ✚ Ejecutar obras de infraestructura urbana y rural; así como mantener y administrar en su caso en beneficio de la comunidad, tales como puentes, canalizaciones de agua y recuperación de áreas deterioradas, etc.;





**" Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho "**

- ✚ Elaborar y mantener el catastro distrital;
- ✚ Promover la seguridad de edificaciones de establecimientos públicos, contra incendios y otras calamidades, señalizando los requisitos de seguridad;
- ✚ Planificar el desarrollo integral de su circunscripción y promover la ejecución de los planes correspondientes;
- ✚ Reconocer a las organizaciones de Asentamientos Humanos de su jurisdicción y promover su desarrollo y formalización.
- ✚ Planificar el desarrollo integral de su circunscripción propiciando la ejecución de los planes correspondientes, considerando la Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres;

**VI. - OBJETIVOS ESTRATEGICOS:**

**OBJETIVOS ESTRATEGICOS GENERALES:**

Define de ser de la entidad en el marco de competencias y funciones establecidas en su ley de creación de acuerdo a los criterios de modernización del estado en el marco de la visión institucional, es el rol crítico que define a la institución es aquella que la institución hace y que le corresponde para lograr los objetivos.

**OBJETIVOS ESTRATEGICOS ESPECIFICOS:**

Generar condiciones para el desarrollo armónico del distrito de Choco a través de una eficiente prestación de servicios públicos a los ciudadanos con un gobierno moderno inclusivo transparente sostenible y efectivo.

**VII. BASE NORMATIVA**

- 1.1. Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- 1.2. Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- 1.3. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y modificatorias.
- 1.4. Reglamento del Régimen Especial para Gobiernos Locales, aprobado por Decreto Supremo N° 041-2014-PCM.
- 1.5. Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 018-1985-PCM.
- 1.6. Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR.
- 1.7. Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.
- 1.8. Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE.





**"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"**

- 1.9. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 148-2023-SERVIR-PE, que formaliza el acuerdo del Consejo Directivo de SERVIR, adoptado en la sesión N° 16-2023, realizada el 12 de julio de 2023, mediante el cual se aprueba la incorporación de la Séptima Disposición Complementaria Final de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas".
- 1.10. Ordenanza N° 03-2023-MDCH y modificatorias, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Choco.

## VIII. ANTECEDENTES

- a. De acuerdo al artículo VIII del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los gobiernos locales **"están sujetos a las leyes y disposiciones que, de manera general y de conformidad con la Constitución Política del Perú, regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público; así como a las normas técnicas referidas a los servicios y bienes públicos, y a los sistemas administrativos del Estado que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio."** (énfasis agregado).
- b. La Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, en su artículo 11 señala que la capacitación **"está orientada al desarrollo de conocimientos, actitudes, prácticas, habilidades y valores del empleado, para garantizar el desarrollo de la función pública y los servicios públicos, mejorar su desempeño laboral, propiciar su realización personal, técnica o profesional y brindar mejor servicio al usuario."**
- c. De acuerdo al Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, RGLSC) en su artículo 9, concordado con el artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), se indica que la finalidad del proceso de capacitación es **"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. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública."**
- d. El Reglamento del Régimen Especial para Gobiernos Locales, aprobado mediante Decreto Supremo N° 041-2014-PCM, indica, en su artículo 1, que las municipalidades que cuentan con hasta 20 personas prestando servicio en ellas se rigen ante un régimen especial adecuado a las características y condiciones de las mismas. De igual forma, según su quinta disposición final, **"SERVIR establecerá lineamientos y metodologías especiales y simplificadas para las entidades del régimen especial a efecto que las etapas, procesos, documentos de gestión contemplados en el Reglamento General, respondan a sus características y condiciones."**
- e. Por su parte, la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE (en adelante, la Directiva) desarrolla procedimientos, reglas, e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación en el sector público. Al respecto, de acuerdo a su artículo 4, todas las entidades públicas están sujetas a su cumplimiento, así como los/as servidores/as civiles vinculados bajo los regímenes de la Ley N° 30057, Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 1057 y, de manera supletoria, a las carreras especiales de acuerdo con la LSC.





*"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*

- f. Mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 148-2023-SERVIR-PE, se aprueba la incorporación de la séptima disposición complementaria final de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas". Esta disposición establece que aquellas "municipalidades que se encuentren en el ámbito del Reglamento del Régimen Especial para los Gobiernos Locales, aprobado por Decreto Supremo N° 041-2014-PCM, están exceptuadas de implementar las fases 1) Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, 2) Sensibilización sobre la importancia de la capacitación, y 3) Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, reguladas en los numerales 6.4.1.1. al 6.4.1.3 de la presente Directiva". De igual forma, a dichas entidades "solo les corresponde elaborar la matriz PDP que SERVIR publica en su web para tal fin."

## IX. ANÁLISIS

- a. De acuerdo con lo establecido en la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", el ciclo de proceso de capacitación comprende tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación.
- b. En el marco de la etapa de Planificación, tal cual se detalló en el numeral 2.6 del presente informe, la nueva Séptima Disposición Complementaria de la Directiva antes citada exceptúa a las municipalidades que se encuentran en el alcance del Reglamento del Régimen Especial para los Gobiernos Locales, es decir los municipios que cuentan con 20 o menos servidores civiles, de implementar las fases 1) Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, 2) Sensibilización sobre la importancia de la capacitación, y 3) Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. De esta forma, corresponde a dichas municipalidades únicamente la elaboración de la matriz PDP como parte de la fase 4) Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas de la etapa de Planificación.
- c. En adición, es preciso tener presente que la nueva Séptima Disposición Complementaria de la Directiva, contempla una serie de consideraciones para la gestión del Plan de Desarrollo de las Personas de las municipalidades, siendo estas las siguientes:
- *SERVIR identifica, en base a la problemática de los gobiernos locales, los temas de capacitación que las municipalidades deben considerar en la elaboración de su PDP, las cuales son financiadas con su presupuesto institucional o a través de la gestión de becas del sector público.*
  - *Para la elaboración del PDP, las municipalidades, de acuerdo con su problemática y necesidades institucionales, consideran los temas de capacitación identificados por SERVIR.*
  - *La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, es responsable de realizar las acciones previas y gestionar la aprobación del PDP ante la máxima autoridad administrativa de la entidad.*
  - *Con el PDP aprobado, corresponde a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, realizar las coordinaciones para la ejecución de las capacitaciones."*
- d. La Municipalidad Distrital de Choco, cuenta con 14 servidores; por lo tanto, se encuentra en el alcance del Régimen Especial para los Gobiernos Locales y se le aplica la nueva Séptima Disposición Complementaria Final de la Directiva a la que se hace referencia en los numerales 2.6 y 3.2. del presente informe.
- e. Con relación a la Matriz PDP 2024 que la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR ha publicado en la caja de herramientas de su página web, en cumplimiento de lo establecido en la Séptima Disposición Complementaria Final de la Directiva, esta cuenta con una lista de 14 acciones de capacitación prioritarias, sobre las que han informado garantizarán, además, su ejecución a





**"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"**

costo cero en coordinación con la Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP) de SERVIR y los Entes Rectores de las materias de cada acción de capacitación.

- f. Al respecto, SERVIR a través de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil - GDCRSC, hizo de conocimiento que estos temas de capacitación han sido identificados en base a cuatro (4) criterios: (i) acciones de capacitación para el cierre de brechas de conocimiento identificadas, (ii) acciones de capacitación para la atención de problemas prioritarios de los gobiernos locales, (iii) acciones de capacitación que aseguren la operatividad de los gobiernos locales, y (iv) acciones de capacitación pertenecientes a Políticas Nacionales Multisectoriales.
- g. La selección de estas 14 acciones de capacitación se fundamenta a detalle en los siguientes aspectos:

Nombre de Acción de Capacitación	Materia	Sustento
El ABC de las compras públicas	Abastecimiento	La incorporación de la materia de abastecimiento se debe a la necesidad de cerrar brechas de conocimiento identificadas en el Diagnóstico implementado por el Ente Rector. Se tiene que el 28% de los servidores civiles del nivel de gobierno local tiene un nivel de conocimientos críticos sobre esta materia.
Gestión del Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado - SEACE		
Formulación, implementación y ejecución de planes de acción de Seguridad Ciudadana	Interior	Municipalidades provinciales de ciudades no principales (tipo B) y municipalidades distritales de ciudades no principales con menos del 35% de población urbana (tipo G) reportan infracciones que alteran el orden público, específicamente concernientes a inseguridad ciudadana.
Elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024	Gestión de recursos humanos	Los estudios analizados evidencian que el 34% de los funcionarios designados a cargos de confianza no cumplían o acreditaban los perfiles del puesto.
Idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública		





**" Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho "**

<p>Procedimiento Administrativo Disciplinario</p>		<p>De igual forma, se ha identificado una serie de problemas para la mejora del servicio civil: (i) limitado conocimiento en materia del proceso de capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, (ii) limitado conocimientos de requisitos mínimos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación, (iii) limitado conocimiento sobre la aplicación de las reglas y principios del procedimiento administrativo disciplinario, (iv) desconocimiento sobre las normas técnicas y procedimientos que deben seguir las entidades públicas para la gestión del proceso de administración de legajos, y (v) limitado conocimiento en materia de regímenes laborales, así como conceptos de ingresos, entre otros, lo que impacta en el desorden de la gestión fiscal de recursos humanos a nivel municipal.</p>
<p>Normas para la gestión del proceso de administración de legajos</p>		
<p>Conceptos de la gestión fiscal de RRHH: Tipos de registro, regímenes laborales, tipos de conceptos de ingresos comunes por régimen laboral y montos aprobados por Ley, cálculo de beneficios sociales</p>		
<p>El ABC de la interculturalidad</p>	<p>Interculturalidad</p>	<p>Esta materia pertenece a una Política Nacional Multisectorial que requiere ser atendida. Asimismo, el ente rector ha identificado la existencia de una escasa incorporación del enfoque intercultural en los servicios brindados y una alta percepción de discriminación.</p>
<p>Estructura y funcionamiento del Estado Peruano</p>	<p>Modernización de la gestión pública</p>	<p>Esta materia pertenece a una Política Nacional Multisectorial que requiere ser atendida en los tres niveles de gobierno. Además, el ente rector identificó que existe un limitado conocimiento sobre la estructura, funcionamiento y competencias de las organizaciones del Estado peruano.</p>
<p>Programación y formulación multianual del presupuesto</p>	<p>Presupuesto público</p>	<p>La incorporación de la materia de Presupuesto Público se debe a la necesidad de cerrar brechas de conocimiento identificadas en el Diagnóstico implementado por el Ente Rector. Se tiene que el 30% de los/as servidores/as civiles</p>
<p>Proceso presupuestario: Incorporación, certificación,</p>		





**" Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho "**

compromiso, modificaciones y provisiones presupuestales.		del nivel de gobierno local tiene un nivel de conocimientos críticos sobre esta materia.
Integridad en la gestión pública	Integridad	La materia de integridad se ha incorporado a la lista de acciones de capacitación por dos razones: porque pertenece a una Política Nacional Multisectorial y existe un escaso conocimiento sobre integridad, según el ente rector en esta materia.
Transformación digital en el Perú	Transformación y gobierno digital	La materia de transformación y gobierno digital se ha incorporado a la lista de acciones de capacitación porque pertenece a una Política Nacional Multisectorial. Asimismo, el ente rector de dicha materia identificó un desconocimiento en nuevas tecnologías, lo que conduce a un inadecuado intercambio de conocimientos y desarrollo de capacidades en esta materia.
Orientación Para El Adecuado Manejo De Residuos Solidos	Orientación Para El Adecuado Manejo De Residuos Solidos	Mantenimiento de infraestructura municipal y limpieza de áreas publicas

- h. Así pues, en la Matriz PDP 2024, esta Unidad de Recursos Humanos ha tomado en consideración las necesidades de capacitación prioritarias facilitadas por SERVIR y se ha completado la "Matriz de participantes" - segunda hoja de la Matriz PDP - considerando los datos de los/as posibles beneficiarios/as de las capacitaciones, teniendo en cuenta el perfil de puesto de los/as servidores/as y el aporte al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Adicionalmente, esta Unidad de Recursos Humanos ha identificado 15 acciones de capacitación - con sus respectivos posibles beneficiarios/as - que estarán sujetas a la disponibilidad presupuestal de la entidad a 0.00 soles costo cero.

- i. En dicho marco, considerando las brechas mencionadas, en la Matriz PDP 2024 que se anexa al presente informe se identificaron 15 acciones de capacitación, de las cuales 15 se realizarán a costo cero y con el apoyo de la Escuela Nacional de Administración Pública - ENAP de SERVIR y otros entes rectores, a través de la coordinación de la GDCRSC - SERVIR.

**X. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

- a. 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 Distrital de Choco.





**" Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho "**

- b. De acuerdo con lo establecido en el numeral 5.2.5. de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, se encarga de ejecutar e implementar las normas y lineamientos dictados por SERVIR.
- c. Según lo establecido en el numeral 5.2.7 de la norma en mención, el/la titular de la entidad aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas de la entidad. Cabe precisar que, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública. En el caso de los Gobiernos Locales, la máxima autoridad administrativa es el Gerente Municipal.
- d. De acuerdo a lo dispuesto en la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, y su modificatoria aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 148-2023-SERVIR-PE, se han realizado las acciones correspondientes para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas 2024 que consta de la matriz PDP 2024, en cumplimiento de la normativa en mención.
- e. Respecto a la matriz PDP 2024, se ha tomado como propias las acciones de capacitación prioritarias identificadas por SERVIR respecto de las brechas de conocimientos que presentan las entidades de nivel de gobierno local, relacionadas con los Sistemas Administrativos del Estado, el quehacer de sus funciones, y las materias transversales que todo servidor/a civil debe conocer a profundidad.
- f. En atención a ello, se presenta a vuestro Despacho el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de la Municipalidad Distrital de Choco, que contiene 15 acciones de capacitación a ser ejecutadas durante el presente año, todas de costo cero a realizarse con el apoyo de la Escuela Nacional de Administración Pública - ENAP de SERVIR y otros entes rectores, a través de la coordinación de la GDCRSC - SERVIR.
- g. Cabe mencionar que el numeral 6.4.1.4, inciso b), de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" establece que la aprobación y presentación del PDP ante SERVIR se realiza **como máximo el 31 de marzo de cada año**.

Por lo expuesto, se recomienda a su despacho, la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de la Municipalidad Distrital de Choco, para lo cual se adjunta el proyecto de Resolución de Gerencia Municipal correspondiente.



MATRIZ PDP

Nombre de entidad		MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHOCHO										
RUC de entidad		2027832082										
Cantidad total de servidores/as de la entidad		18										
N°	1. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	2. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	3. OBJETIVO DE APRENDIZAJE	4. TIPO DE CAPACITACIÓN	5. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. PRIORIDAD	7. NIVEL DE EVALUACIÓN	8. MODALIDAD	9. OPORTUNIDAD	10. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	11. MONTO TOTAL	
											Costos Directos	Costos Indirectos
1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	El ABC de las compras públicas	Conocer el proceso de contratación pública, actores y procedimientos, de acuerdo a norma vigente.	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	4	0	0
2	POLÍTICAS SECTORIALES	Formulación, implementación y ejecución de planes de acción de Seguridad Ciudadana	Conocer los elementos y secuencia de formulación e implementación de planes de acción de seguridad ciudadana de acuerdo con la normativa vigente.	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	3	0	0
3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024	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.	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	1	2	0	0
4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública	Conocer los requisitos mínimos y los impedimentos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción, para garantizar la idoneidad en la función pública.	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	1	2	0	0
5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Procedimiento Administrativo Disciplinario	Comprender las reglas y principios del procedimiento administrativo disciplinario en casos concretos.	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	18	0	0
6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Normas para la gestión del proceso de administración de legajos	Conocer los principales alcances sobre la Directiva "Normas para la gestión del proceso de administración de legajos" para su aplicación en las entidades	Formación Laboral	TALLER	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	3	0	0
7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Conceptos de la gestión fiscal de RRHH: Tipos de registros, regímenes laborales, tipos de conceptos de ingresos comunes por régimen laboral y montos aprobados por Ley, cálculo de beneficios sociales	Comprender los principales conceptos de la Gestión Fiscal de Recursos Humanos para su adecuada aplicación en los principales procesos que realiza la ORH	Formación Laboral	TALLER	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	3	0	0
8	MATERIAS TRANSVERSALES	El ABC de la interculturalidad	Conocer conceptos claves relacionados con el enfoque intercultural para la gestión y prestación de servicios públicos.	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	14	0	0
9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Estructura y funcionamiento del Estado Peruano	Analizar de manera integral la estructura, funcionamiento y organización del Estado peruano, y comprender sus principios, componentes, procesos internos y las articulaciones que se dan entre los diferentes poderes y niveles de gobierno.	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	1	14	0	0

**ORIENTACIÓN DEL PÚBLICO OBJETIVO Y/O COMENTARIOS DEL RECTOR, A FIN DE DETERMINAR LOS/AS BENEFICIARIOS/AS DE LA CAPACITACIÓN**

Servidores civiles que realizan funciones en áreas de abastecimiento y/o áreas que gestionan contrataciones con el estado.

Servidores civiles responsables de Secretarías Técnicas de Seguridad Ciudadana provinciales y distritales

Servidores civiles que realizan funciones en Gestión de la Capacitación en oficinas de recursos humanos

Servidores civiles que realizan funciones en las Oficinas de Recursos Humanos

Servidores civiles que realizan funciones en las Secretarías Técnicas del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), Secretarías Técnicas del PAD.

Servidores civiles de las Oficinas de Recursos Humanos que realizan funciones relacionadas a la administración de legajos

Servidores civiles que realizan funciones en incorporación y administración personal en las Oficinas de Recursos Humanos

Servidores civiles que brindan atención a personas de pueblos indígenas u originarios y el pueblo afroperuano.  
(NOTA: Capacitación dirigida a gobiernos locales con presencia concentrada de población indígena u originaria y afroperuana. Revisa la lista remitida por el Sector Cultura AQUÍ)

Servidores civiles en general



SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Programación y formulación multianual del presupuesto	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.	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	1	3	0	0
10	Proceso presupuestario: Incorporación, certificación, compromiso, modificaciones y previsiones.	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.	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	1	3	0	0
11	Gestión del Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado SEACE	Conocer los principales hitos del registro de las contrataciones en el Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado, de acuerdo a la normativa vigente	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	1	3	0	0
12	Integridad en la gestión pública	Comprender el papel del enfoque de integridad en el ejercicio de la función pública, con la finalidad de contribuir en el desempeño ético de los servidores y las servidoras civiles	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	1	2	0	0
13	Transformación digital en el Perú	Reconocer los conceptos y mecanismos clave de la transformación digital en el Perú, con la finalidad de fortalecer el rol de las servidoras y los servidores públicos e impulsar el ejercicio de la ciudadanía digital.	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	3	0	0
14	ORIENTACION PARA EL ADECUADO MANEJO DE RESIDUOS SOLIDOS	Mantenimiento de infraestructura municipal y limpieza de áreas públicas	Formación Laboral	TALLER	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	6	0	0
15									<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Servidores civiles que realizan funciones en materia de presupuesto público

Servidores civiles que realizan funciones en áreas de abastecimiento y/o áreas que gestionan contrataciones con el estado.

Servidores civiles en general.

Servidores civiles en general

Servidores civiles responsables de Desarrollo Social y economico