

ACTA N.º 001 - 2024 (Municipalidad Distrital de San Luis) – CPC

**VALIDACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2024
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN LUIS**

1. PARTICIPANTES:

- ✓ **RAÚL MARTÍN YVANOR REVOLLEDO** – SUBGERENTE DE RECURSOS HUMANOS, QUIEN PRESIDE EL COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN (EN ADELANTE, CPC)
- ✓ **ROBERTO HERNANDO TORRES HUERTA** – GERENTE DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y PRESUPUESTO.
- ✓ **ELICEO GUSTAVO GUEVARA CORRALES** - GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS – Representante de la Alta Dirección.
- ✓ **MANUEL ENRIQUE CHANG SOTOMAYOR** – REPRESENTANTE DE LOS/AS SERVIDORES/AS CIVILES.

2. DESARROLLO DE LA REUNIÓN:

Con fecha 18 del mes de marzo del año 2024, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de la Municipalidad Distrital de San Luis, dejamos constancia que:

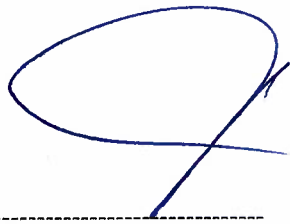
- a) Se ha revisado el contenido del proyecto del PDP 2024, relacionado a los aspectos relevantes de la entidad (objetivos estratégicos, misión, estructura orgánica de la entidad, número de servidores/as civiles que conforman la entidad, matriz DNC y fuente de financiamiento).
- b) Se ha revisado la Matriz PDP que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal, verificando que las acciones contenidas en dicha matriz sean pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad y no contravengan el orden de prelación previsto en el artículo 14° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el mismo que ha sido indicado en el numeral 6.1.1.3 de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”.
- c) Se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación a fin de determinar si se ajustan a las necesidades identificadas en el DNC.

3. ACUERDOS:

Los/as miembros del CPC acuerdan lo siguiente:

Validar el PDP 2024 de la Municipalidad Distrital de San Luis elaborado por Subgerencia de Recursos Humanos), para iniciar su trámite de aprobación por parte del titular de la entidad.

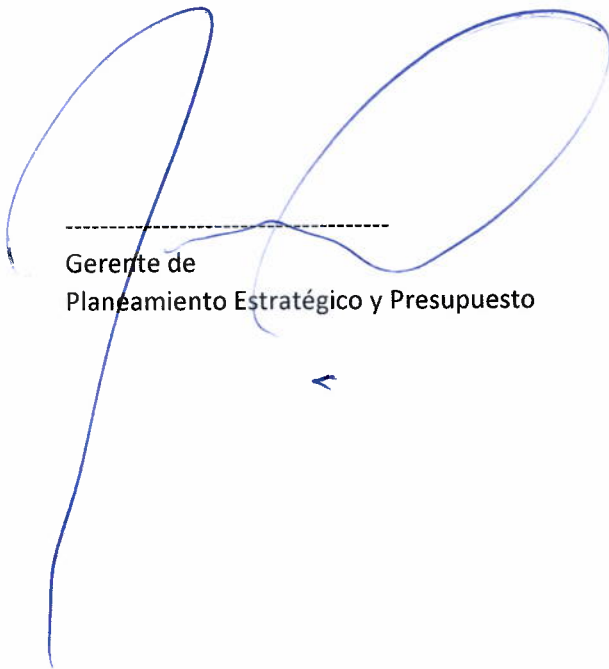
En señal de conformidad suscribimos el presente documento y visamos el proyecto de PDP.



Subgerente de
Recursos Humanos



Gerente de Administración y Finanzas



Gerente de
Planeamiento Estratégico y Presupuesto



Manuel Enrique Cheng Sotomayor

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2024

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN LUIS

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 San Luis 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 entidad Municipalidad Distrital de San Luis 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 San Luis el fortalecimiento del proceso de capacitación y, consecuentemente, promover el



desarrollo de conocimientos y competencias en sus servidores, lo que impactará en la provisión de los servicios públicos municipales.

II. Objetivos estratégicos institucionales:

Los objetivos estratégicos señalados en el Plan Estratégico Institucional (PEI):

Ejemplo:

1. OEI.01 Protección de la población y sus medios de vida frente a peligros de origen natural antrópicos.
2. OEI.02 Promover la Competitividad económica en el distrito
3. OEI.03 Mejorar las condiciones de Habitabilidad en el Distrito
4. OEI.04 Promover el desarrollo urbano territorial ordenado y sostenible en el Distrito
5. OEI.05 Promover la Gestión Ambiental del Distrito
6. OEI.06 Reducir los índices de inseguridad ciudadana en el Distrito
7. OEI.07 Promover el Desarrollo Humano y Hábitos Saludables en el Distrito
8. OEI.08 Incrementar la oferta turística con enfoque cultural en el Distrito.
9. OEI.09 Fortalecer la gestión institucional.
10. OEI.10. Contribuir en el acceso al mercado de los productores agrarios del Distrito.

III. Misión:

"Promover el desarrollo integral territorial del distrito de San Luis, brindar servicios públicos de calidad, con gestión ética y transparente, para el desarrollo sostenido y eco amigable "

IV. Estructura orgánica:

1. Alta Dirección
 - 1.1. Concejo Municipal
 - 1.2. Alcaldía
 - 1.3. Gerencia Municipal
2. Órganos de Control Institucional y Defensa Jurídica
 - 2.1. Órgano de Control Institucional
 - 2.1.1. Órgano de Control Institucional
 - 2.2. Defensa Jurídica
 - 2.2.1. Procuraduría Pública Municipal
3. Órganos de Administración Interna
 - 3.1. Órgano de Asesoramiento
 - 3.1.1. Oficina de Asesoría Jurídica
 - 3.1.2. Oficina de Planeamiento y Presupuesto
 - 3.2. Órganos de Apoyo
 - 3.2.1. Secretaria General
 - 3.2.1.1. Subgerencia de Imagen Institucional y Participación Vecinal
 - 3.2.1.2. Subgerencia de Atención al Ciudadano y Gestión Documental
 - 3.2.2. Gerencia de Administración y Finanzas
 - 3.2.2.1. Subgerencia de Recursos Humanos



- 3.2.2.2. Subgerencia de Logística, Control patrimonial y Servicios Generales
- 3.2.2.3. Subgerencia de Contabilidad
- 3.2.2.4. Subgerencia de Tesorería

4. Órganos de Línea

4.1. Gerencia de Desarrollo Urbano

- 4.1.1. Subgerencia de Obras Públicas y Mantenimiento Urbano
- 4.1.2. Subgerencia de Obras Privadas y Catastro
- 4.1.3. Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastre

4.2. Gerencia de Servicio de Administración Tributaria

- 4.2.1. Subgerencia de Registro y Control de Deuda
- 4.2.2. Subgerencia de Fiscalización Tributaria
- 4.2.3. Subgerencia de Ejecución Coactiva

4.3. Gerencia de Servicios Públicos

- 4.3.1. Subgerencia de Gestión Ambiental
- 4.3.2. Subgerencia de Seguridad Ciudadana
- 4.3.3. Subgerencia de Fiscalización, Control Municipal y Transporte

4.4. Gerencia de Promoción Económica y Social

- 4.4.1. Subgerencia de Salud, Demuna y Programas Sociales
- 4.4.2. Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Juventudes
- 4.4.3. Subgerencia de Desarrollo Empresarial y Licencias.

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

D.L. N° 276	D.L. N° 728	D.L. N° 1057	Total de servidores
21	110	86	217



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 DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN			6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN	7. PROPOSTA 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	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN			
					Dr. Agradecido (¿Qué competencias y/o habilidades espera que el equipo adquiere durante la capacitación?)	Dr. Desapropiado (¿Qué competencias y/o habilidades espera que el equipo no adquiere durante la capacitación?)	Dr. Desapropiado (¿Qué competencias y/o habilidades espera que el equipo no adquiere durante la capacitación?)											COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL	
1	Desconocimiento de los lineamientos de la contratación pública para su implementación en la municipalidad.	El ABC de las compras públicas	AUTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO COMOCIONEMTOS)	Conocer el proceso de contratación pública, actores y procedimientos, de acuerdo a normas vigentes.	Desarrollar un nivel de conocimiento básico del ciclo del proceso de contratación de acuerdo a normas vigentes.	2	CURSO	C2	3	1	3	7	0	0	0	0	0	0	0	
2	Déficit presupuestal debido a una poca efectiva programación y formulación del presupuesto de los gobiernos municipales	Programación y formulación multianual del presupuesto.	AUTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar los conceptos básicos y la secuencia de los productos de la fase de programación y formulación presupuestal de acuerdo a los lineamientos vigentes del Estado.	Implementar los lineamientos que permitan un eficiente priorización y gestión multianual del presupuesto institucional.	1	CAPACITACIÓN INTERMEDIACIÓN AL	C2	3	3	3	3	3	0	0	0	0	0	0	
3	Ejército conocimiento y/o relación continua de los operadores de presupuesto, respecto al proceso presupuestario.	Proceso presupuestario: incorporación, modificación, compromiso, presupuesto, ejecución y predicciones presupuestarias.	AUTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar los conceptos básicos, acceso e importancia de los procesos de la fase de ejecución presupuestal, de acuerdo a los lineamientos vigentes del ente receptor.	Actualizar la ejecución presupuestal y/o aprobación de modificaciones presupuestales de nuevos órdenes.	1	CAPACITACIÓN INTERMEDIACIÓN AL	C2	3	3	3	3	9	0	0	0	0	0	0	
4	Ejecución presupuestal en inversión de los gobiernos municipales que se concentra en el último mes del año.	Seguimiento a la ejecución presupuestal de las inversiones.	AUTO	REACCIÓN	Desarrollar la gestión de las inversiones a gobierno locales.	Implementar herramientas de seguimiento para no oportunizar ejecución presupuestal de las inversiones.	1	CAPACITACIÓN INTERMEDIACIÓN AL	C2	3	0	3	3	6	0	0	0	0	0	0	
5	Limitado conocimiento de los procedimientos de selección frente a la evaluación de los derechos de las niñas, niños y adolescentes	Formación de defensores y defensoras del derecho de las niñas, niños y adolescentes	AUTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (COMOCIONEMTOS Y HABILIDADES)	Desarrollar capacidades en los integrantes de los defensores de la niña, niño y adolescente para la protección, defensa, promoción y vigilancia de los derechos de las niñas, niños y adolescentes	Aplicar estrategias instrumentadas para conocer la situación de las niñas, niños y adolescentes de manera oportuna pero garantizar su protección, a través del procedimiento de atención.	3	CURSO	C2	3	2	3	3	8	0	0	0	0	0	0	
6	Desconocimiento de los nombres de los sitios que registra la compra pública	Ética en las contrataciones del Estado	AUTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO COMOCIONEMTOS)	Conocer los principales nombres de los sitios que registra la contratación pública para una administración pública, de los recursos en el Estado.	Ejecutar contrataciones del Estado, considerando los normas éticas y las consecuencias de los actos de corrupción, tomando decisiones correctas que tengan impacto positivo en la vida personal y en la de las administraciones.	1	CURSO	C2	3	1	3	7	0	0	0	0	0	0	0	
7	Desconocimiento de los procedimientos del SEACE	Gestión del Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado - SEACE	AUTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO COMOCIONEMTOS)	Conocer los principales flujos del registro de las contrataciones a través del Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado, de acuerdo a la normativa vigente.	Explicar los principales procedimientos que tiene el SEACE para el registro de las contrataciones del Estado.	1	CURSO	C2	3	1	3	7	0	0	0	0	0	0	0	
8	Desconocimiento del marco normativo y computacional vinculados con la gestión integral de catastro: registro, mantención	Guía integral de registros síldicos municipales, Edición 2024	AUTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO COMOCIONEMTOS)	Comprender aspectos generales relativos a los registros para su aplicación en la localidad.	Aplicar una correcta gestión integral de registros síldicos municipales en cumplimiento del marco normativo nacional vigente.	2	CURSO	C2	3	1	3	7	0	0	0	0	0	0	0	
9	Desconocimiento de acciones a realizar ante riesgo de desastres	Guía de riesgo de desastres	AUTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO COMOCIONEMTOS)	Reconocer las definiciones, principios y terminología aplicables a la gestión del riesgo de desastres, así como describir e identificar los componentes y procesos que conforman la Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres.	Identificar y explicar los componentes y procesos de la gestión del riesgo de desastres, así como describir los procesos de prevención, reducción y preparación.	2	CURSO	C2	3	1	3	7	0	0	0	0	0	0	0	0
10	Limitada participación de municipalidades y nivel social en los actividades de seguimiento y evaluación de los planes de acción regional, provincial y distrital 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	AUTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO COMOCIONEMTOS)	Conocer los lineamientos técnicos y formularlos aplicables a las fases de seguimiento y evaluación de los planes de acción regional, provincial y distrital de seguridad ciudadana.	Ejecutar oportunamente las fases de seguimiento y evaluación de los planes de acción regional, provincial y distrital de seguridad ciudadana.	1	TALLER	C2	3	1	2	6	0	0	0	0	0	0	0	
11	Limitado conocimiento en materia de modernización de la gestión pública y modelos de gobernanza que impacta en la aplicación de la municipalidad	Modernización de la gestión pública	AUTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (COMOCIONEMTOS Y HABILIDADES)	Reconocer los conceptos básicos de modernización de la gestión pública, (PMMP) según con el fin de brindar calidad, servicios y transparencia.	Dirigir e gestionar bases, servicios y regularizar que permitan las actividades y operaciones de los personal, de acuerdo al modelo de gobernanza establecido en la PMMP al 2030	6	CURSO	C2	3	2	3	3	8	0	0	0	0	0	0	0



12	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 ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas. Comprender el funcionamiento de la Gestión del Personal y la Gestión de la Capacitación y su importancia como herramientas para la gestión del talento en las entidades públicas.	1	1	CONFERENCIA	C2	3	0	3	0	0	2	0	0	0	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0
13	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 Personal y Gestión de la Capacitación.	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Desarrollar la mejora del desempeño individual e institucional aplicando las herramientas para la gestión del talento en beneficio de la ciudadanía.	1	2	CURSO	C2	2	1	3	0	0	3	0	0	0	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0
14	Exto 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 acción de SST. Tabacón - SGSST.	4	0	CONFERENCIA	C2	0	0	3	0	0	3	0	0	0	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0
15	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.	1	3	CONFERENCIA	C2	3	0	3	0	0	3	0	0	0	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0
16	Limitado conocimiento de los documentos de gestión de recursos humanos en la entidad.	Documentos de gestión en el marco del SAGEH.	ALTO	REACCIÓN	Reconocer los documentos de gestión en el marco de la gestión de recursos humanos, así como las reglas de su formulación.	5	0	CONFERENCIA	C2	3	0	3	0	0	3	0	0	0	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0
17	Desconocimiento sobre las normas técnicas y procedimientos que deben seguir las entidades públicas para la gestión del proceso de administración de bajas.	Normas para la gestión del proceso de administración de bajas.	ALTO	REACCIÓN	Conocer los principales alcances sobre la Directiva Normas para la gestión del proceso de administración de bajas, a fin de su aplicación en las entidades.	1	0	CONFERENCIA	C2	0	0	3	0	0	3	0	0	0	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0
18	Limitado conocimiento en materia de regímenes laborales, así como conceptos de ingresos, entre otros, que impacta en el pago de contribuciones.	Conceptos de la gestión laboral de FPHH. Tipos de registro, regímenes laborales, tipos de conceptos de ingresos comunes por régimen laboral y montos.	ALTO	REACCIÓN	Comprender los principales conceptos de la gestión laboral de recursos humanos para su adecuada aplicación en los principales procesos de gestión de recursos humanos.	1	0	TALLER	C2	3	0	3	0	0	3	0	0	0	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0
19	Falta de conocimiento en materia de seguridad ciudadana, alta rotación de responsables de seguridad en frontizas y otros.	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 en las principales ciudades de manera integral.	1	0	CONFERENCIA	C2	3	0	2	0	0	2	0	0	0	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0
20	Limitado conocimiento sobre estructura, funcionamiento y competencias de las organizaciones del Estado peruano.	Estructura y funcionamiento del Estado Peruano.	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer los proyectos y estrategias municipales de manera oportuna y articulada con las municipalidades provinciales y otros poderes y niveles de gobierno.	6	2	CURSO	C2	2	1	3	0	0	3	0	0	0	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0
21	Limitado conocimiento de los requisitos mínimos para el nombramiento y directivos públicos de libre destinación.	Idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública.	ALTO	REACCIÓN	Reforzar los conocimientos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre destinación. Comprender el papel del enfoque de integración en el ejercicio de la función pública, con la finalidad de contribuir con la finalidad de contribuir con el desarrollo de las entidades del	1	0	CONFERENCIA	C2	3	0	3	0	0	3	0	0	0	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0
22	Limitado conocimiento en materia de integridad pública.	Integridad en la gestión pública.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	Identificar y evaluar la idoneidad de potenciales candidatos o corporales, fortaleciendo la confianza en el desarrollo de las entidades del	7	3	CURSO	E	3	2	3	0	0	3	0	0	0	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0	0



Desarrollo de las nuevas tecnologías, tendencias y procesos digitales que implican un adecuado intercambio de conocimientos y de capacidades.	Transformación digital en el Perú	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Preconocer 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.	Dominar los principales conceptos de la transformación digital en el país y cómo aportar a los servicios que brinda el Estado a la ciudadanía a través de	2	CURSO	E	3	1	3	7	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	4	0	0	0
---	-----------------------------------	------	---	--	---	---	-------	---	---	---	---	---	------------------------	---------	---	---	---	---

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 San Luis



VIII. Matriz PDP

11. MEDIALIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	9. PRIORIDAD	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	3. NOMBRES Y RELAJOS DEL BENEFICARIO DE LA CAPACITACIÓN	2. PUESTO	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	13. MONTO TOTAL	
											Costos Directos	Costos Indirectos
VIRTUAL	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	C2	CURSO	Formación Profesional	El ABC de las compras públicas	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	2	ISRAEL GALLEGOS GUILLEN	ALMACENERO	SUBGERENCIA DE LOGISTICA, CONTROL PATRIMONIAL Y SERVICIOS GENERALES	0	0
VIRTUAL	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	C2	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	Formación Profesional	Programación y formulación multiannual del presupuesto.	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	1	SANTIAGO IÑE SANTOS SUAREZ	TECNICO EN PRESUPUESTO	GERENCIA DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO Y PRESUPUESTO	0	0
VIRTUAL	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	C2	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	Formación Profesional	Proceso presupuestario: Incorporación, certificación, compromiso, modificaciones y previsiones presupuestales.	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	1	SANTIAGO IÑE SANTOS SUAREZ	TECNICO EN PRESUPUESTO	GERENCIA DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO Y PRESUPUESTO	0	0
VIRTUAL	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	C2	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	Formación Profesional	Seguimiento a la ejecución presupuestal de las inversiones.	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	1	SANTIAGO IÑE SANTOS SUAREZ	TECNICO EN PRESUPUESTO	GERENCIA DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO Y PRESUPUESTO	0	0
VIRTUAL	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	C2	CURSO	Formación Profesional	Formación de defensores y defensoras del servicio de defensoría de la niñez y adolescente	POLÍTICAS SECTORIALES	3	JENNY MARICELITA PALOMINO ROMA	ABOGADO	SUBGERENCIA DE SALUD DEBENARIA Y PROGRAMAS SOCIALES	0	0
VIRTUAL	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	C2	CURSO	Formación Profesional	Ética en las contrataciones del Estado	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	1	ISRAEL GALLEGOS GUILLEN	ALMACENERO	SUBGERENCIA DE LOGISTICA, CONTROL PATRIMONIAL Y SERVICIOS GENERALES	0	0
VIRTUAL	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	C2	CURSO	Formación Profesional	Gestión del Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado - SEACE	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	1	ISRAEL GALLEGOS GUILLEN	ALMACENERO	SUBGERENCIA DE LOGISTICA, CONTROL PATRIMONIAL Y SERVICIOS GENERALES	0	0
VIRTUAL	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	C2	CURSO	Formación Profesional	Gestión integral de residuos sólidos municipales, Edición 2024	POLÍTICAS SECTORIALES	2	PERCY ESPINOZA AMANQUI	ORRERO	SUBGERENCIA DE GESTIÓN AMBIENTAL	0	0
VIRTUAL	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	C2	CURSO	Formación Profesional	Gestión de riesgo de desastres	POLÍTICAS SECTORIALES	2	YESSENIA ELIZABETH DAGA MAURICIO	TECNICO	SUBGERENCIA DE RIESGO DEL DESASTRE	0	0
SEMPRESENCIAL	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	C2	TALLER	Formación Profesional	Lineamientos técnicos aplicables a las fases de seguimiento y evaluación de los planes de acción regional, provincial y distrital de seguridad ciudadana	POLÍTICAS SECTORIALES	1	HECTOR VICTOR SALERNO CASTAÑEDA	SURGERENTE	SUBGERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA	0	0

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN LUIS DE TAMBORA
 Sub Gerencia de Planeamiento y Presupuesto
 Elinor Cuzcayo
 Gerente General
 Roberto Huamani Torres Huarte

11	SUBGERENCIA DE IMAGEN INSTITUCIONAL Y PARTICIPACIÓN VECINAL	DISEÑADOR GRAFICO	ELSA JANETT GRADOS JULCA	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Modernización de la gestión pública	Formación Profesional	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	0	0
12	SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	ASISTENTE SOCIAL	JANNETTE BESSY RUBIO BEBEGAL	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024	Formación Profesional	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0
13	SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	ASISTENTE SOCIAL	JANNETTE BESSY RUBIO BEBEGAL	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Herramientas para la gestión del talento: Gestión del Rendimiento y Gestión de la Capacitación	Formación Profesional	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
14	SUBGERENCIA DE LOGISTICA, CONTROL PATRIMONIAL Y SERVICIOS GENERALES	MANTENIMIENTO	MÁXIMO ENARISTO RUBIO MELENDEZ	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSST) en entidades públicas.	Formación Profesional	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
15	SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	ABOGADO	ALEXANDRA BEATRIZ SAUÑI ASTO	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Procedimiento Administrativo Disciplinario	Formación Profesional	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
16	SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	EMPLEADO	MAURO ALFREDO HUCA GONZALES	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Documentos de gestión en el marco del SAGEH	Formación Profesional	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0
17	SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	EMPLEADO	RAUL HILDEBRANDO LIMA RAMOS	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Normas para la gestión del proceso de administración de legajos	Formación Profesional	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
18	SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	ASISTENTE CONTABLE	DIANA CELINA CORNEJO UGARTE	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	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	Formación Profesional	TALLER	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	4	0	0
19	SUBGERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA	SUBGERENTE	HECTOR VICTOR SALERNO CASTAÑEDA	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Formulación, implementación y ejecución de planes de acción de Seguridad Ciudadana	Formación Profesional	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0
20	SUBGERENCIA DE IMAGEN INSTITUCIONAL Y PARTICIPACIÓN VECINAL	DISEÑADOR GRAFICO	ELSA JANETT GRADOS JULCA	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Estructura y funcionamiento del Estado Peruano	Formación Profesional	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
21	SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	ABOGADO	ALEXANDRA BEATRIZ SAUÑI ASTO	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública	Formación Profesional	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0
22	SUBGERENCIA DE LOGISTICA, CONTROL PATRIMONIAL Y TRANSPORTE	FISCALIZADOR	JORGE JESUS ANGULO TELLO	7	MATERIAS TRANSVERSALES	Integridad en la gestión pública	Formación Profesional	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0	0



23	SUGERENCIA DE TECNOLOGIA DE LA INFORMACIÓN	SPECIALISTA EN REDES	GABRIEL HELO ZAMATE MOLACCO	2	MATERIAS TRANSVERSALES	Transformación digital en el Perú	Formación Profesional	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	0	0	
												TOTAL		0	0



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 17 - 2024 - MDSL - GM

Lima, 25 de marzo de 2024

LA GERENCIA MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN LUIS

VISTO

El Informe N° 000277-MDSL-2024-MDSL-GAF/SGRH de la Sugerencia de Recursos Humanos, el Informe N° 000137-2024-MDSL-GAF de la Gerencia de Administración y Finanzas, el Memorando N° 000146-2024-MDSL-GPEP de la Gerencia de Planeamiento Estratégico y Presupuesto; y el Informe N° 00093-2024-MDSL-GAJ, emitido por la Gerencia de Asesoría Jurídica; 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, conforme a lo dispuesto por el 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 regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público, entre ellos, los sistemas administrativos del Estado que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio;

Que, por el artículo 46 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, se establece que los Sistemas Administrativos regulan la utilización de los recursos en las entidades de la administración pública, promueven la eficacia y eficiencia en su uso; y por el numeral 1 del citado artículo, se señala como una materia al Sistema de Gestión de Recursos Humanos;

Que, estando a lo dispuesto por el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como organismo técnico especializado, establece, que tiene a su cargo la rectoría del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, para la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del servicio civil, regulado por Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

Que, el artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil - SERVIR, establece que la finalidad del proceso de capacitación es la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del fortalecimiento y mejora de las capacidades de los servidores, considerándose la estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, mediante los artículos 12 y 13 de la citada Ley del Servicio Civil, se dispone, que la rectoría de la planificación, gestión y evaluación de la política de capacitación para el sector público, corresponda a SERVIR, y que las entidades públicas, deben planificar su capacitación tomando en cuenta la demanda de



temas que contribuyan al cierre de brechas de conocimiento o competencias de los servidores para el mejor cumplimiento de sus funciones y contribuyan a determinado objetivo institucional;

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", cuya finalidad es desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, mejorando así el desempeño de los servidores civiles;

Que, en cumplimiento a las normas citadas, mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 41-2023-MDSL/GM de fecha 25 de setiembre de 2023, modificada por Resolución de Gerencia Municipal N° 12-2024-GM de fecha 06 de marzo de 2024, se conforma el Comité de Planificación de la Capacitación (CPC) de la Municipalidad Distrital de San Luis del presente año 2024;

Que, la Subgerencia de Recursos Humanos, a través del Informe N° 277-2024-MDSL-GAF/SGRH de fecha 19 de marzo de 2024, sustentan técnicamente a la Gerencia de Administración y Finanzas el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de la Municipalidad Distrital de San Luis, solicitando que se realicen las acciones administrativas para su aprobación, adjuntando para estos efectos el Acta N° 001-2024 del Comité de Validación del Plan de Desarrollo de Personas de la Municipalidad Distrital de San Luis, el mismo que: a) ha revisado el contenido del proyecto del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) 2024; b) ha revisado la Matriz del PDP, que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal, verificando su pertinencia con los objetivos estratégicos de la Municipalidad; y c) verificó la oportunidad de las acciones de capacitación, acordándose Validar el PDP 2024 de la Municipalidad Distrital de San Luis, adjuntando el PDP que contiene veintitrés Acciones de Capacitación para ser ejecutadas durante el presente año. Todas a costo cero, en razón que se realizarán con el apoyo de la Escuela Nacional de Administración Pública - ENAP de SERVIR y otros entes rectores;

Que, mediante Memorando N° 000146-2024-MDSL-GPEP de fecha 20 de marzo del presente, la Gerencia de Planeamiento Estratégico y Presupuesto, valida la propuesta de Plan de Desarrollo de Personas de la Entidad, señalando que no eroga presupuesto adicional al Presupuesto Institucional Multianual;

Que, a través del Informe N° 000093-2024-MDSL-GAJ de fecha 22 de marzo del presente, emite opinión legal considerando viable la aprobación del Plan de Desarrollo de Personas 2024 Municipalidad Distrital de San Luis, impulsada por la Subgerencia de Recursos Humanos y validada por el Comité de Planificación de Capacitación, no sin antes señalar que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, entiende por titular de la entidad a la máxima autoridad administrativa, siendo el Gerente Municipal para el caso de los gobiernos locales, quien aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas, de conformidad a lo establecido en el numeral 5.2.7. de las Disposiciones Generales de la Directiva, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE;

Estando a lo dispuesto en la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; en 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 "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de la Municipalidad Distrital de San Luis, el mismo que en Anexo forma parte del presente acto administrativo.

Artículo Segundo.- DISPONER que la Subgerencia de Recursos Humanos, implemente las acciones para la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas 2024.



Artículo Tercero.- DISPONER que la Subgerencia de Recursos Humanos, remita una copia a la Autoridad Nacional del Servicio Civil –SERVIR del Plan de Desarrollo de las Personas 2024 conforme a la normativa de la materia.

Artículo Cuarto.- ENCARGAR a la Subgerencia de Tecnologías de la Información la publicación de la presente Resolución y Anexo, en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de San Luis www.munisanluis.gob.pe

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN LUIS

Abog. JOSE ANTONIO F. ROCA SILVA
Gerente Municipal (e)

