**INFORME N° 00000X-2025-MP-ORH-XX**

| **PARA** | **:** | XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX  Gerente Municipal |
| --- | --- | --- |
| **DE** | **:** | XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX  Jefe/a de ORH (órgano, unidad orgánica o la que haga sus veces) |
| **ASUNTO** | **:** | Presentación y solicitud de aprobación de Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la Municipalidad XXXXXXXXXXXX |
| **REFERENCIA** | **:** | Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, y sus modificatorias. |

Me dirijo a usted para presentar a vuestro despacho y solicitar la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2025, elaborado por la Oficina de Recursos Humanos de la entidad.

1. **Base normativa**
   1. Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
   2. Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
   3. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y modificatorias.
   4. Reglamento del Régimen Especial para Gobiernos Locales, aprobado por Decreto Supremo N° 041-2014-PCM.
   5. Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 018-1985-PCM.
   6. Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR.
   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.
   8. Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE.
   9. Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 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 Sétima Disposición Complementaria Final de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”.
   10. Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 029-2024-SERVIR-PE, que aprueba las materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del Servicio Civil, correspondientes al ciclo 2024-2026
   11. Ordenanza N° XXXX y modificatorias, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial/Distrital XXXXXX (insertar nombre de la entidad).
   12. Resolución de Gerencia de Administración (colocar nombre del órgano correspondiente) N° XX del (día) de (mes) de (año), que aprueba el Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Municipalidad Provincial/Distrital (insertar nombre de la entidad).
   13. Resolución de Alcaldía N° XXX del (día) de (mes) de (2024/2025) que aprueba el Plan Operativo Institucional 2025.
2. **Antecedentes**
   1. 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).
   2. 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.”*
   3. De acuerdo al Reglamento General de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, RGLSC) en su artículo 9, concordado con el artículo 10 de la Ley Nº 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.”*
   4. 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.*” .
   5. 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 Nº 276, Decreto Legislativo Nº 728, Decreto Legislativo Nº 1057 y, de manera supletoria, a las carreras especiales de acuerdo con la LSC.
   6. Mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 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 *“sólo les corresponde elaborar la matriz PDP que SERVIR publica en su web para tal fin.*”
   7. Mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 029-2024-SERVIR-PE, se aprobaron las materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del Servicio Civil, correspondientes al ciclo 2024-2026. Esta disposición identifica las siguientes seis materias de capacitación prioritarias que buscan fortalecer los conocimientos y capacidades de todos los servidores civiles del país: modernización de la gestión pública, gestión de recursos humanos, planeamiento estratégico, presupuesto público, gobierno y transformación digital, e integridad.
   8. Asimismo, de acuerdo al artículo XX del Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial/Distrital XXXX, la Subgerencia de Personal (colocar nombre de la ORH o la que haga sus veces, de acuerdo a la estructura orgánica de la entidad) tiene entre sus funciones el “XXXXXXXX” (insertar aquí las funciones correspondientes a la gestión de la capacitación por parte de órgano o unidad orgánica competente).
   9. Igualmente, la Resolución de Gerencia de Administración N° 00X del XX de XXXX de 20XX, que aprueba el Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Municipalidad Provincial/Distrital XXX, señala en su artículo XX que los/as servidores/as de la entidad “xxxxxxx” (insertar aquí el o los artículos referidos a la gestión de la capacitación en la entidad, de contar con los mismos).
   10. Sumado a ello, el Plan Operativo Institucional 2025, aprobado mediante Resolución de Alcaldía N° XX del (día) de (mes) de (2024/ 2025), alineado al Plan Estratégico Institucional, señala en su Acción Estratégica Institucional #.# que “xxx” (insertar aquí la acción estratégica del PEI que se encuentre alineada al fortalecimiento de capacidades de los/as servidores/as de la entidad).
3. **Análisis**
   1. 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.
   2. En el marco de la etapa de Planificación, tal cual se detalló en el numeral 2.6 del presente informe, la nueva Sétima 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.
   3. En adición, es preciso tener presente que la nueva Sétima 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.”*

* 1. La Municipalidad Provincial/Distrital de XXX, cuenta con XX servidores civiles; por lo tanto, se encuentra en el alcance del Régimen Especial para los Gobiernos Locales y se le aplica la nueva Sétima Disposición Complementaria Final de la Directiva a la que se hace referencia en los numerales 2.6 y 3.2. del presente informe.
  2. Con relación a la Matriz PDP 2025 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 Sétima Disposición Complementaria Final de la Directiva, esta cuenta con una lista de XX acciones de capacitación prioritarias, sobre las que han informado facilitarán, además, su ejecución a 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.
  3. 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 los siguientes criterios: (i) acciones de capacitación para el cierre de brechas de conocimiento identificadas, (ii) acciones de capacitación para la atención de problemas prioritarias de los gobiernos locales, (iii) acciones de capacitación que aseguren la operatividad de los gobiernos locales, (iv) acciones de capacitación pertenecientes a Políticas Nacionales Multisectoriales, (v) las materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del servicio civil correspondientes al ciclo 2024-2026, (vi) la demanda de capacitación de los gobiernos locales extraída del Registro Nacional de Municipalidades (RENAMU, 2022), y (vii) la necesidad de fortalecer las capacidades a municipalidades en procesos de administración financiera, identificadas en las recomendaciones para la Adhesión de Perú a la OCDE.
  4. La selección de estas XX acciones de capacitación se fundamenta a detalle en los siguientes aspectos:

| **Nombre de Acción de Capacitación** | **Materia** | **Sustento** |
| --- | --- | --- |
| Impedimentos para contratar con el Estado | 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. |
| Valor por dinero y ciclo de vida de los bienes, servicios y otros |
| Importancia del Servicio Civil: El ABC del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos | Gestión de Recursos Humanos | De acuerdo con el Informe de resultados del Diagnóstico de Conocimientos al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos 2023, realizado por SERVIR, cerca del 60% de evaluados se encuentran en los siguientes rangos: (i) Rango de nivel de conocimiento crítico 16% (1 184 evaluados) y (ii) Rango de nivel de conocimiento mínimo 42% (3 066 evaluados). Dichos rangos se encuentran focalizados en los evaluados del nivel de gobierno local.  Por tal motivo, es indispensable fortalecer los conocimientos de los gestores de recursos humanos respecto a la importancia del servicio civil y sus procesos.  Asimismo, una de las funciones con puntajes dentro del rango de conocimiento crítico (de 0% a 50%), corresponde al proceso de capacitación; por ello es necesario fortalecer las capacidades respecto a la ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas.  Finalmente, es preciso mencionar que la materia Gestión de Recursos Humanos resulta relevante porque es una de las seis materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del servicio civil, correspondiente al ciclo 2024-2026. |
| Ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025 |
| Desarrollo e inclusión social | Desarrollo e Inclusión Social | Para el año 2023, según el INEI, la pobreza extrema afectó a 1 millón 922 mil personas, 249 mil personas más que en el año 2022. Esta situación denota la importancia de doblar esfuerzos en cuanto a las políticas sociales, como una barrera de contención a los altos índices de pobreza descritos.  Al respecto, las municipalidades tienen un rol fundamental de articulación con el MIDIS, para la reducción de la pobreza en sus localidades en el marco de la Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social al 2030; por ello, es necesario que los servidores civiles del nivel de gobierno local fortalezcan sus conocimientos en cuanto a la gestión para el desarrollo e inclusión social. |
| Enfoque de integridad en el ejercicio de la función pública, en el marco de la lucha contra la corrupción | Integridad | De acuerdo con estudios realizados, existen bajos índices de confianza institucional (INEI, 2024) y alta percepción y tolerancia hacia la corrupción.  En ese marco se aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Estado Peruano, teniendo como objetivo específico 1.4: Promover e instalar una cultura de integridad y de ética pública en los servidores civiles y en la ciudadanía.  Asimismo, la materia Integridad es una de las 6 materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del servicio civil, correspondientes al ciclo 2024-2026. Por tal motivo es imperante su abordaje en los PDP 2025 de las municipalidades. |
| Proceso presupuestario a nivel municipal, para el logro de las metas institucionales con enfoque de resultados | Presupuesto Público | De acuerdo con el último Informe de Resultados del Diagnóstico de Conocimientos del Sistema Administrativo de Presupuesto Público, Planeamiento Estratégico y Modernización de la gestión pública realizado por SERVIR en coordinación con los Entes Rectores, se tiene que el 30% de los/as servidores/as civiles del nivel de gobierno local tiene un nivel de conocimientos críticos sobre la materia Presupuesto Público.  Asimismo, esta materia es una de las 6 identificadas por SERVIR como prioritarias para el desarrollo del servicio civil, siendo así necesario fortalecer las competencias de los servidores sobre el particular. |
| Formulación, Seguimiento y Evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado | Planeamiento Estratégico | De acuerdo con el último Informe de Resultados del Diagnóstico de Conocimientos del Sistema Administrativo de Presupuesto Público, Planeamiento Estratégico y Modernización de la gestión pública realizado por SERVIR en coordinación con los Entes Rectores, se tiene que el 55% de los/as servidores/as civiles del nivel de gobierno local tiene un nivel de conocimientos críticos sobre la materia Planeamiento Estratégico.  Así pues, se tiene que en el nivel de gobierno local, persiste una brecha del 93.7% respecto a la elaboración de un Plan de Desarrollo Local Concertado; es decir, que solo 119 de 1891 gobiernos locales poseen un PDLC.  Finalmente, la materia de Planeamiento Estratégico resulta relevante porque es una de las seis materias de capacitación aprobadas para el desarrollo del servicio civil, correspondiente al ciclo de tres años: 2024-2026. |
| Elaboración e implementación del Plan Integral de Gestión Ambiental de Residuos Sólidos (municipalidades provinciales) | Ambiente | La gestión de residuos sólidos es un problema latente a nivel local, ya que la brecha de municipalidades que no realizan estrategias ni planes para la gestión de residuos sólidos es amplia.  En municipalidades provinciales que deben desarrollar Planes Integrales de Gestión Ambiental de Residuos Sólidos, solo el 12% lo realiza. Por otro lado, en municipalidades distritales solo el 53% realiza un Plan de Manejo de Residuos Sólidos. |
| Elaboración e implementación del Plan de Manejo de Residuos Sólidos (municipalidades distritales) |

* 1. Así pues en la Matriz PDP 2025, esta Oficina de Recursos Humanos (colocar denominación de la unidad orgánica o la que haga sus veces) 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 Oficina de Recursos Humanos (colocar la denominación de la unidad orgánica o la que haga sus veces) ha identificado XX acciones de capacitación - con sus respectivos posibles beneficiarios/as - que estarán sujetas a la disponibilidad presupuestal de la entidad. (agregar si corresponde)

* 1. En dicho marco, considerando las brechas mencionadas, en la Matriz PDP 2025 que se anexa al presente informe se identificaron XX acciones de capacitación, de las cuales XX 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. Y por otra parte, XX estarían sujetas a la disponibilidad presupuestal de la municipalidad. (agregar si corresponde)

1. **Conclusiones y recomendaciones**
   1. El Plan de Desarrollo de las Personas 2025 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.
   2. 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.
   3. 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.
   4. 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 2025 que consta de la matriz PDP 2025, en cumplimiento de la normativa en mención.
   5. Respecto a la matriz PDP 2025, 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 prioritarias que todo servidor/a civil debe conocer a profundidad.
   6. En atención a ello, se presenta a vuestro Despacho el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la Municipalidad Provincial/Distrital de XXX, que contiene XX 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.

Asimismo, XX acciones de capacitación que irrogará S/. XX, XXX.XX de los recursos ordinarios/directamente recaudados de la entidad. (colocar si corresponde)

* 1. 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.**
  2. Por lo expuesto, se recomienda a su despacho, la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la Municipalidad Provincial/Distrital de XXX, para lo cual se adjunta el proyecto de Resolución de Gerencia Municipal correspondiente.