

**RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 035-2025-GM/MDSR****San Rafael, 31 de marzo del 2025.****VISTO:**

Vistos, el INFORME N° 23-2025-URH/MDSR, que presenta el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos; mediante el cual solicita **APROBACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN RAFAEL;**

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo establecido por el Artículo 194° de la Constitución Política del Estado concordante con el Artículo II del título Preliminar de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, radicando ésta en la facultad de ejercer actos de gobierno administrativo 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", la cual tiene por finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, mejorando así el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;





Que, 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, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 029-2024-SERVIR-PE, se aprueban las materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del Servicio Civil, correspondientes al ciclo 2024-2026. Esta disposición identifica seis materias de capacitación prioritarias que buscan fortalecer los conocimientos y capacidades de todos los servidores civiles del país. Las materias aprobadas son las siguientes: modernización de la gestión pública, gestión de recursos humanos, planeamiento estratégico, presupuesto público, gobierno y transformación digital, e integridad.

Que, la Unidad de Recursos Humanos, a través del INFORME N° 23-2025-URH/MDSR, del 28 de marzo del 2025, concluye que *i) se tiene la responsabilidad de aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 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 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; y iii) que el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 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 las Personas, de conformidad a lo establecido en el numeral 5.2.7. de las Disposiciones Generales de la Directiva;

Que, mediante INFORME N° 23-2025-URH/MDSR, la Unidad de Recursos Humanos concluye que resulta conforme a la normativa vigente, la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la Municipalidad DISTRITAL DE SAN RAFAEL.

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.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - **APROBAR** el PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN RAFAEL; 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 2025 aprobado en el artículo primero de la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO. CUARTO. - Disponer que la Oficina de Recursos Humanos, presente a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR a través del Formulario para presentar el PDP 2025 y matriz PDP 2025, o a través del correo pdp@servir.gob.pe hasta el 31 de marzo de 2025.

ARTÍCULO CUARTO. - **ENCARGAR** a Secretaria General, la publicación de la presente Resolución de acuerdo a Ley.

REGISTRESE, COMUNIQUESE, ARCHIVASE


MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE SAN RAFAEL
KIKE DEL AGUILA VELASQUEZ
DNI. N° 40517270
GERENTE MUNICIPAL



MATRIZ POP

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN RAFAEL

20531377924

19

Nombre de entidad

RUC de entidad

Cantidad total de servidores/as de la entidad

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	Ley General de Contrataciones Públicas y su Reglamento	Comprender la aplicación de la Ley General de Contrataciones Públicas y su Reglamento	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	3	3000	1200
2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Impedimentos para contratar con el Estado	Conocer los principales impedimentos en la gestión de contrataciones con el Estado según los lineamientos normativos vigentes.	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	6	0	0
3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Seguimiento y Evaluación de políticas y planes	Conocer los principales aspectos del ciclo de contrataciones para la gestión eficiente de recursos en proyectos.	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	4	0	0
4	POLÍTICAS SECTORIALES	Prioridades para el Desarrollo e Inclusión social 2025	Conocer las estrategias en favor del trabajo articulado para la inclusión social, el cierre de brechas y la lucha contra la pobreza en el país	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	4	0	0
5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Importancia del Servicio Civil: El ABC del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos	Conocer los principios y reglas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos para la mejora de la gestión del servicio civil en el país.	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	PRESENCIAL	2	1	0	0
6	MATERIAS TRANSVERSALES	Enfoque de integridad en el ejercicio de la función pública, en el marco de la lucha contra la corrupción	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 civiles, y así reducir la ocurrencia de prácticas antiéticas o corruptas, fortaleciendo la confianza ciudadana en las entidades del Estado.	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	10	0	0
7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Proceso presupuestario a nivel municipal, para el logro de las metas institucionales con enfoque de resultados	Conocer las herramientas de Presupuesto por Resultados (PPR) y su articulación con el ciclo presupuestal, para una adecuada gestión y el cumplimiento de metas de los Programas Presupuestales a nivel municipal.	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	2	3	0	0
TOTAL											4200	

