



# Municipalidad Distrital de Simbal

FUNDACION CRISTIANA 1565 - CREACION POLITICA 1824  
MIEMBRO DE LA MANCOMUNIDAD MUNICIPAL " VALLE SANTA CATALINA "  
R.S.D. N° 033-2008-PCM/SD. ( 07- 05 - 08 )



*"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"*

## Resolución Gerencial N° 006-2026-MDS/GM

Simbal, 23 de febrero de 2026

### EL GERENTE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SIMBAL

#### VISTO:

El Informe N° 044-2026-OGRH/MDS/KMSÑ, de fecha 20 de febrero de 2026, emitido por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, y;

#### CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por el Artículo Único de la Ley de Reforma Constitucional N° 28607, establece que las Municipalidades son órganos de gobierno local con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia; la misma que 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 13 de la misma Ley, señala que las entidades públicas deben planificar su capacitación tomando en cuenta la demanda en aquellos temas que contribuyan efectivamente al

RESOLUCION GERENCIAL N° 006-2026-MDS/GM

1



# Municipalidad Distrital de Simbal

FUNDACION CRISTIANA 1565 - CREACION POLITICA 1824  
MIEMBRO DE LA MANCOMUNIDAD MUNICIPAL " VALLE SANTA CATALINA "  
R.S.D. N° 033-2008-PCM/SD. ( 07- 05 - 08 )



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

Que, el artículo 9 del Reglamento General de la Ley N° 30057, establece que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprueba la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" (en adelante la Directiva), la cual tiene por finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, mejorando así el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, mediante 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, mediante el artículo 1 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 214- 2025-SERVIR-PE, se formaliza aprobar la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" y sus Anexos Nos. 1,2 y 3; asimismo, mediante el artículo 2 de la citada Resolución de Presidencia Ejecutiva se formaliza aprobar dejar sin efecto la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", cuya aprobación fue formalizada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE;

Que, la Primera Disposición Complementaria Final de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", formalizada mediante el artículo 1 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000214-2025-SERVIR-PE, establece, sobre su vigencia que "la presente Directiva es de obligatorio cumplimiento para las entidades de los tres niveles de gobierno, a partir del año 2026; a excepción del artículo 11 cuya aplicación inicia a partir del ciclo correspondiente al año 2027";

Que, mediante el artículo 1 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 005- 2026-SERVIR-PE, se aprueba precisar que, "respecto a la continuidad de la implementación de la etapa de planificación del proceso de capacitación correspondiente al ciclo 2026 en las entidades públicas, se aplica lo establecido en los numerales 6.4.1.3 y 6.4.1.4., y la Séptima Disposición Complementaria Final de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", cuya aprobación fue formalizada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE";

Que, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, a través del Informe N° 044-2026-OGRH/MDS/KMSÑ de fecha 20 de febrero de 2026, concluye que i) se tiene la responsabilidad de aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2026 con el objetivo de asegurar la planificación de las



# Municipalidad Distrital de Simbal

FUNDACION CRISTIANA 1565 - CREACION POLITICA 1824  
MIEMBRO DE LA MANCOMUNIDAD MUNICIPAL " VALLE SANTA CATALINA "  
R.S.D. N° 033-2008-PCM/SD. ( 07-05-08 )



actividades de capacitación del presente año fiscal, y ii) que el Plan de Desarrollo de las Personas 2026 tiene como finalidad garantizar el cierre de brechas de competencias y capacidades identificadas en los servidores civiles y, de esta manera, contribuir al logro de los objetivos institucionales de la Municipalidad;

Que, el numeral 6.4.1.4. de la Directiva "Norma para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE 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 con lo establecido en el literal i) del Artículo IV del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil;

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; la Directiva "Norma para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", y lo establecido en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 005-2026-SERVIR-PE.

## SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2026, de la Municipalidad Distrital de Simbal; elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, el mismo que se encuentra adjunto como anexo a la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** Encargar a la Oficina de gestión de Recursos Humanos, la ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2026 aprobado en el artículo primero de la presente resolución.

**ARTÍCULO TERCERO.-** Disponer que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, presente a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR a través de su portal <https://www.gob.pe/fuerzagdc> o el correo [pdp@servir.gob.pe](mailto:pdp@servir.gob.pe), el Plan de Desarrollo de las Personas 2026 aprobado, dentro del plazo de Ley.

**ARTÍCULO CUARTO.-** Encargar a la Oficina de Secretaría General la publicación de la presente Resolución y Anexo, en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de Simbal.

*Regístrese, Comuníquese, Cúmplase y Archívese.*

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SIMBAL  
  
Abg. XAVIER MARCO SANDOVAL BURGOS  
GERENTE MUNICIPAL

RESOLUCION GERENCIAL N° 006-2026-MDS/GM

3

## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2026 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SIMBAL

### 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 Simbal 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 2026 de la Municipalidad Distrital de Simbal 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 del numeral 6.4.1.3., 6.4.1.4. y la séptima disposición complementaria final 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. Ello teniendo en cuenta la precisión aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 005-2026-SERVIR-PE respecto a la continuidad de la implementación de la etapa de planificación 2026 del proceso de capacitación.*

*Así, en esta etapa de planificación del proceso de capacitación, se han cumplido con las siguientes acciones: a) desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y b) elaboración del Plan de Desarrollo de Personas.*

*El objetivo del PDP 2026 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: gestión de recursos humanos; gobierno y transformación digital; integridad pública; presupuesto público; defensa; ambiente; desarrollo e inclusión social; vivienda, construcción y saneamiento; planeamiento estratégico; entre otros.*

*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. *Servicios sociales locales con respecto a la protección social.*

*De esta manera, el PDP 2026 se constituye como un instrumento que permite a la Municipalidad Distrital de Simbal 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:**

1. *OEI.01 Reducir la vulnerabilidad de la población y sus medios de vida ante el riesgo de desastres existentes de origen natural, socio natural o antrópico en el distrito de Simbal.*
2. *OEI.02 Promover el desarrollo de las actividades económicas en el distrito de Simbal.*
3. *OEI.03 Promover el desarrollo territorial ordenado y sostenible en el distrito de Simbal.*
4. *OEI.04 Mejorar la gestión ambiental en el distrito de Simbal.*
5. *OEI.05 Garantizar la provisión de los servicios de saneamiento básico en el distrito de Simbal.*
6. *OEI.06 Mejorar las condiciones de salud en el distrito de Simbal.*
7. *OEI.07 Disminuir la inseguridad ciudadana en el distrito de Simbal.*
8. *OEI.08 Mejorar los servicios de protección social en el distrito de Simbal.*
9. *OEI.09. Contribuir al mejoramiento del servicio educativo, cultural y deportivo en el distrito de Simbal.*
10. *OEI.10. Mejorar el servicio de transporte y tránsito en el distrito de Simbal.*
11. *OEI.11. Fortalecer la eficiencia en la gestión institucional.*



## **III. Misión:**

Se constituye en nuestra razón de ser y el gran compromiso que legítimo el ejercicio de la gestión pública municipal, que nos corresponde como nivel de gobierno descentralizado. En ese sentido, la misión institucional de la Municipalidad Distrital de Simbal es: *“Brindar servicios públicos de calidad y promover el desarrollo integral del distrito de Simbal, a través de una gestión eficiente, transparente, moderna y concertada”.*

## **IV. Estructura orgánica:**

1. *Alta Dirección*
  - a. *Concejo Municipal*
  - b. *Alcaldía*
  - c. *Gerencia Municipal*
2. *Órganos consultivos*
  - a. *Comisiones de Regidores*
  - b. *Consejo de Coordinación Local Distrital (CCLD)*
  - c. *Junta de Delegados Vecinales Comunales (JDVC)*

- d. *Grupo de Trabajo de Gestión del Riesgo de Desastres (GTGRD)*
- e. *Comité Distrital de Seguridad Ciudadana (CODISEC)*
- f. *Plataforma Distrital de Defensa Civil (PDDC)*
- g. *Centro de Operaciones de Emergencia Distrital (COED)*
- h. *Comité de Administración del Vaso de Leche (CAVL)*
- i. *Consejo Distrital de Participación de la Juventud (CDPJ)*
- j. *Comisión Ambiental Municipal (CAM)*

3. *Órgano de Control Institucional*

- a. *Órgano de Control Institucional*

4. *Órgano de Defensa Jurídica*

- a. *Procuraduría Pública Municipal*

5. *Órgano de Asesoramiento*

- a. *Oficina General de Asesoría Jurídica*
- b. *Oficina de Planeamiento y Presupuesto*

6. *Órganos de Apoyo*

- a. *Oficina de Secretaría General*
  - i. *Oficina de Imagen Institucional y Comunicaciones*
  - ii. *Oficina de Tramite Documentario*
- b. *Oficina General de Administración y Finanzas*
  - i. *Oficina de Gestión de Recursos Humanos*
  - ii. *Oficina de Abastecimiento y Control Patrimonial*
  - iii. *Oficina de Tecnologías de Información*
  - iv. *Oficina de Contabilidad*
  - v. *Oficina de Tesorería*

7. *Órganos de Línea*

- a. *Gerencia de Administración Tributaria*
- b. *Gerencia de Desarrollo Territorial e Infraestructura*
- c. *Gerencia de Desarrollo Económico*
- d. *Gerencia de Servicios Municipales y Gestión Ambiental*
- e. *Gerencia de Desarrollo Social*



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

<i>LEY N° 30057</i>	<i>D.L. N° 276</i>	<i>D.L. N° 728</i>	<i>D.L. N° 1057</i>	<i>Total de servidores</i>
1	2	09	27	39

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

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	3. BENEFICIO O DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUES TO	De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPIEDAD DE TIPO DE ACCIÓN DE FORMACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	El 31 de diciembre del año 2025 se aprobó, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 214-2025-SERVI-PE una nueva Directiva que regula el proceso de capacitación en las entidades públicas. Siendo que a la fecha, son más de 700 municipalidades que implementan el proceso de capacitación; resulta clave que los gestores municipales fortalezcan sus conocimientos en los nuevos lineamientos establecidos por el ente rector, a fin de gestionar de manera efectiva el cierre de brechas de capacidades en los servidores públicos municipales de su entidad.	Elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender las etapas de Ejecución y Evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas, de acuerdo a la normativa y las herramientas establecidas para mejorar la gestión de la capacitación en sus entidades, cumpliendo con su responsabilidad como Oficina de Recursos Humanos (ORH), con la finalidad de contribuir al logro de los objetivos institucionales y a la mejora del servicio que se brinda a la ciudadanía.	Ejecutar las etapas de Ejecución y Evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas, de acuerdo con la normativa vigente y las herramientas establecidas, en el marco de las funciones de la Oficina de Recursos Humanos, para contribuir al logro de los objetivos institucionales y a la mejora del servicio que se brinda a la ciudadanía.	1	TALLER	C2	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
2	Según RENAMU (2025) 7 de cada 10 municipalidades requiere capacitación en temáticas como Evaluación del Riesgo de Desastres, Plan de Prevención y Reducción de Riesgos de Desastres, y Estrategia de Gestión Financiera del Riesgo de Desastres (72, 70 y 69% de las municipalidades encuestadas, respectivamente).	La Gestión del Riesgo de Desastres: Aspectos Básicos	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer las definiciones, principios y terminología aplicable a la Gestión del Riesgo de Desastres, así como describir e identificar los componentes y procesos que establece la Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres.	Gestionar adecuadamente los procesos básicos de gestión del riesgo de desastres para minimizar su ocurrencia.	1	CURSO	C2	6	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
3	De acuerdo con la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, es función de las municipalidades administrar y reglamentar directamente o por concesión el servicio de limpieza pública y tratamiento de residuos sólidos, es decir, proveer dicho servicio determinando las áreas de acumulación de desechos, rellenos sanitarios y el aprovechamiento industrial de desperdicios, con el objetivo de contribuir al mantenimiento y conservación de los espacios en vías públicas previniendo la contaminación ambiental que afecte la salud de la población.	Gestión de residuos sólidos orgánicos municipales	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer el proceso de valorización de residuos sólidos orgánicos en el ámbito municipal para una adecuada aplicación de los procedimientos técnicos, normativos y operativos establecidos por el MINAM.	Aplicar correctamente los procedimientos técnicos, normativos y operativos para la valorización de residuos sólidos orgánicos.	1	CURSO	C2	6	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	0	0	0



<p>Y distritales realizaron servicio de recojo de residuos sólidos. Asimismo, en dicho año, la cantidad promedio diaria de residuos sólidos recolectados por las municipalidades ascendió a 25 mil 496 toneladas.</p> <p>Entre los años 2021 y 2024, incrementó significativamente la cantidad promedio diaria de recojo de residuos sólidos recolectados en los departamentos de Huancavelica en 111,0%, Madre de Dios en 66,3%, y Lima en 30,3%. En tanto, disminuyó en la Provincia Constitucional del Callao en 38,7%, La Libertad en 18,9%, Cajamarca en 18,0%, Tumbes en 16,0%, Moquegua en 15,9% y Puno en 12,5%.</p> <p>No obstante, se advierte que solo el 34% de las municipalidades emplean técnicas de reciclado y compostaje; mientas que solo el 2% aplica técnicas de valorización de residuos sólidos; entre otros.</p> <p>De acuerdo con la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, es función de las municipalidades administrar y reglamentar directamente o por concesión el servicio de limpieza pública y tratamiento de residuos sólidos; es decir, proveer dicho servicio determinando las áreas de acumulación de desechos, rellenos sanitarios y el aprovechamiento industrial de desperdicios, con el objetivo de contribuir al mantenimiento y conservación de los espacios en vías públicas previniendo la contaminación ambiental que afecte la salud de la población.</p>	<p>Operar los procedimientos del servicio de limpieza pública y recolección de residuos sólidos.</p>	<p>Conocer los aspectos básicos de la gestión operativa del Servicio de Limpieza Pública y recolección de residuos sólidos para una adecuada prestación de los servicios municipales.</p>	<p>3</p>	<p>CONFERENCIA</p>	<p>C2</p>	<p>6</p>	<p>POLÍTICAS SECTORIALES</p>	<p>VIRTUAL</p>	<p>3 0 0 0 0</p>		
<p>Según RENAMU (2025), a nivel nacional, en el año 2024, el 99,4% de las municipalidades provinciales y distritales realizaron servicio de recojo de residuos sólidos. Asimismo, en dicho año, la cantidad promedio diaria de residuos sólidos recolectados por las municipalidades ascendió a 25 mil 496 toneladas.</p> <p>Entre los años 2021 y 2024, incrementó significativamente la cantidad promedio diaria de recojo de residuos sólidos recolectados en los departamentos de Huancavelica en 111,0%, Madre de Dios en 66,3%, y Lima en 30,3%. En tanto, disminuyó en la Provincia Constitucional del Callao en 38,7%, La Libertad en 18,9%, Cajamarca en 18,0%, Tumbes en 16,0%, Moquegua en 15,9% y Puno en 12,5%.</p>	<p>Gestión Operativa del Servicio de Limpieza Pública y recolección de residuos sólidos</p>	<p>ALTO</p>	<p>REACCIÓN</p>	<p>Operar los procedimientos del servicio de limpieza pública y recolección de residuos sólidos.</p>	<p>3</p>	<p>CONFERENCIA</p>	<p>C2</p>	<p>6</p>	<p>POLÍTICAS SECTORIALES</p>	<p>VIRTUAL</p>	<p>3 0 0 0 0</p>



<p>No obstante, se advierte que solo el 34% de las municipalidades emplean técnicas de reciclado y compostaje; mientras que solo el 2% aplica técnicas de valorización de residuos sólidos; entre otros.</p> <p>En octubre del año 2025, a través de la Resolución Ministerial N.º 259-2025-MIDIS se aprobaron los lineamientos para la articulación territorial en el marco de los instrumentos y mecanismos de coordinación y articulación del Sistema Nacional de Desarrollo e Inclusión Social (SINADIS)".</p> <p>Al respecto, el citado documento señala que "la articulación territorial requiere de la participación de un conjunto de actores institucionales, sociales y comunitarios, que desde sus competencias, responsabilidades y recursos contribuyen al logro de objetivos comunes. Se incorpora el principio de gobernanza territorial, asegurando espacios de decisión compartida y retroalimentación entre los actores involucrados. En este marco los gobiernos regionales y locales, a través de las Gerencias de Desarrollo Social o la que haga sus veces, dadas sus competencias, son actores claves en la articulación territorial, por su capacidad de gestión en el territorio y su cercanía con la ciudadanía".</p> <p>En ese sentido resulta clave el alineamiento de la agenda del sector Desarrollo e Inclusión Social con la regional y local, en el marco del SINADIS para consolidar el diseño e implementación de políticas, programas y servicios en materia de Desarrollo e Inclusión Social para apoyar a la población, especialmente a los más vulnerables, a enfrentar riesgos, necesidades y exclusión social a lo largo de su vida. De esta manera, se busca conectar las prioridades nacionales con las necesidades territoriales, optimizar el uso de recursos y fortalecer las capacidades institucionales de los gobiernos; en base a una coordinación efectiva que asegure respuestas rápidas y adecuadas a las necesidades de la población vulnerable, contribuyendo al Desarrollo e Inclusión Social sostenible.</p>	<p>Modelo de Articulación Territorial del SINADIS</p>	<p>ALTO</p>	<p>REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN</p>	<p>Analizar los Lineamientos para la Articulación Territorial, en el marco de los instrumentos y mecanismos de coordinación y articulación del Sistema Nacional de Desarrollo e Inclusión Social (SINADIS), conforme a lo establecido en la Resolución Ministerial N.º 259-2025-MIDIS.</p>	<p>Aplicar los lineamientos para la articulación territorial en el marco de los instrumentos y mecanismos de coordinación del Sistema Nacional de Desarrollo e Inclusión Social (SINADIS), conforme a lo establecido en la Resolución Ministerial N.º 259-2025-MIDIS, garantizando una adecuada integración y ejecución de políticas públicas a nivel territorial.</p>	<p>2</p>	<p>CURSO</p>	<p>C2</p>	<p>8</p>	<p>POLÍTICAS SECTORIALES</p>	<p>VIRTUAL</p>	<p>3</p>	<p>0</p>	<p>0</p>
<p>El Acondicionamiento Territorial y la Planificación Urbana del Desarrollo Urbano Sostenible constituyen instrumentos esenciales para orientar el crecimiento ordenado de las ciudades, garantizar el uso eficiente y equilibrado del territorio, y promover la provisión sostenible de servicios públicos, infraestructura y equipamientos urbanos. En el contexto peruano, estos procesos resultan</p>	<p>Acondicionamiento Territorial y Planificación Urbana del Desarrollo Urbano Sostenible</p>	<p>ALTO</p>	<p>REACCIÓN</p>	<p>Conocer la normativa y los aspectos clave del proceso de planificación urbana y territorial, de acuerdo a los lineamientos vigentes.</p>	<p>Implementar los procesos de planificación urbana y territorial, de acuerdo a los conceptos, metodologías y lineamientos normativos vigentes.</p>	<p>1</p>	<p>CONFERENCIA</p>	<p>C2</p>	<p>5</p>	<p>POLÍTICAS SECTORIALES</p>	<p>VIRTUAL</p>	<p>2</p>	<p>0</p>	<p>0</p>



<p>fundamentales para la reducción de vulnerabilidades físicas y ambientales, el control de la expansión urbana informal, la gestión del riesgo de desastres y el fortalecimiento de las capacidades municipales para conducir un desarrollo urbano coherente con los objetivos nacionales de sostenibilidad y competitividad territorial.</p> <p>No obstante, se advierte que de acuerdo a lo indicado por el RENAMU (2025) solo el 10% de municipalidades cuentan con un Plan de Desarrollo Urbano, mientras que menos del 3% cuenta con Planes de acondicionamiento Territorial a nivel provincial.</p>	<p>Elaboración del Plan Operativo Institucional Multianual</p>	<p>ALTO</p>	<p>REACCIÓN</p>	<p>Conocer la metodología y los componentes para la elaboración del Plan Operativo Institucional Multianual, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos del sistema de Planeamiento Estratégico, en el marco de la gestión institucional.</p>	<p>1</p>	<p>CONFERENCIA</p>	<p>C2</p>	<p>5</p>	<p>SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO</p>	<p>VIRTUAL</p>	<p>2</p>	<p>0</p>	<p>0</p>
<p>En el año 2025, 937 servidores municipales que operan las políticas de planeamiento estratégico y planeamiento operativo fueron evaluados en el marco del Diagnóstico de Conocimientos que realizó SERVIR en coordinación con el CEPLAN. Al respecto, se identifica que el Área Temática de Plan Operativo Institucional (POI) fue el que presentó mayores brechas de conocimiento: el 53% de servidores municipalidades obtuvieron un rango de "conocimiento crítico", es decir, con una calificación que va del 0 al 50%.</p>	<p>Nuevos procedimientos de selección establecidos en la Ley N° 32069</p>	<p>ALTO</p>	<p>REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)</p>	<p>Conocer los tipos de procedimientos de selección establecidos en la Ley 32069, incluyendo las fases del proceso de contratación y los componentes de la cadena de abastecimiento.</p>	<p>2</p>	<p>CURSO</p>	<p>C2</p>	<p>7</p>	<p>SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO</p>	<p>VIRTUAL</p>	<p>1</p>	<p>0</p>	<p>0</p>
<p>En junio del año 2024 se aprobó la Ley N° 32069, Ley General de Contrataciones Públicas; y su Reglamento fue aprobado en enero del 2025. Este es un instrumento normativo clave para mejorar la eficiencia, transparencia y eficacia del gasto público en bienes, servicios y obras, incluyendo en los gobiernos locales. Su aplicación garantiza que las municipalidades realicen procesos de selección que optimicen el uso de recursos, potencien la calidad de la ejecución de inversiones y reduzcan riesgos de corrupción e ineficiencia, promoviendo así mayor confianza ciudadana y mejores resultados de gestión pública.</p>	<p>Sistema Nacional de Ingresos y Rentas</p>	<p>ALTO</p>	<p>REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)</p>	<p>Comprender la estructura, naturaleza y marco normativo de los ingresos tributarios municipales, incluyendo impuestos, tasas y contribuciones, así como las funciones, facultades y procesos de las administraciones tributarias municipales.</p>	<p>1</p>	<p>CURSO</p>	<p>C2</p>	<p>7</p>	<p>POLÍTICAS SECTORIALES</p>	<p>VIRTUAL</p>	<p>2</p>	<p>0</p>	<p>0</p>
<p>Según el informe "Tributación municipal en un contexto de precariedad fiscal" del Grupo Propuesta Ciudadana (2024), menos del 3% de la recaudación nacional proviene de los gobiernos locales, lo que los mantiene altamente dependientes del Gobierno central y limita su autonomía financiera. Al respecto, más del 90% del presupuesto municipal proviene de transferencias como el Foncomun, canon y regalías, mientras que la recaudación del impuesto predial es mínima. Además, 116 municipalidades concentran el 77% de los tributos municipales, dejando a 1,758 municipios con apenas el 23% restante.</p>													



10	<p>En el año 2019, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 144-2019-SERVIR-PE se aprobaron los "Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas", en cuyo numeral 7.1 señala las medidas de prevención del Hostigamiento Sexual Laboral (HSL). Entre ellas, se establece la necesidad de realizar una capacitación anual especializada para la ORH y la ST-PAD, así como los demás involucrados en la investigación y sanción del HSL.</p> <p>Cabe precisar que en el año 2024 la Defensoría del Pueblo elaboró un Informe de supervisión en el que identifica carencias en la gestión municipal para prevenir y sancionar hostigamiento sexual laboral en gobiernos locales.</p> <p>Según RENAMU (2025) el 98% de las municipalidades a nivel nacional cuentan con acceso a internet, lo cual se constituye en una herramienta clave para impulsar el desarrollo y la modernización de la gestión municipal. Si bien el acceso a dicho servicio permite la implementación de plataformas de gobierno electrónico, agilizando los trámites administrativos y optimizando la atención a la ciudadanía, aún persiste una problemática vinculada a las capacidades para gestionar la materia de gobierno y transformación digital; más de la mitad de municipalidades requieren asistencia técnica en la implementación de Gobierno Electrónico municipal (54,7%). Asimismo, más del 60% de ellas requieren capacitación en dicha temática (63,5%).</p> <p>Como resultado, se tienen brechas persistentes para alcanzar una Gobernanza Digital. Al respecto, el modelo de Gobernanza Digital propone una serie de roles y actividades como parte del proceso de transformación digital y desarrollo del gobierno digital en las entidades públicas. No obstante, se advierte que las municipalidades son el nivel de gobierno con mayores desafíos: solo el 15% cuentan con un Plan de Gobierno Digital aprobado vigente y 7 de cada 10 municipalidades no poseen Líder de Gobierno y Transformación Digital, Comité de Gobierno y Transformación Digital y/o Oficial de Seguridad y Confianza.</p>	Prevenición y atención del Hostigamiento Sexual Laboral en Gobiernos Locales	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender los lineamientos generales de prevención y atención del hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas, de acuerdo a los lineamientos vigentes.	Participar de estrategias para promover un ambiente laboral seguro, digno y libre de violencia, teniendo en cuenta las pautas y lineamientos normativos vigentes.	1	CURSO	E	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
11	<p>Según RENAMU (2025) el 98% de las municipalidades a nivel nacional cuentan con acceso a internet, lo cual se constituye en una herramienta clave para impulsar el desarrollo y la modernización de la gestión municipal. Si bien el acceso a dicho servicio permite la implementación de plataformas de gobierno electrónico, agilizando los trámites administrativos y optimizando la atención a la ciudadanía, aún persiste una problemática vinculada a las capacidades para gestionar la materia de gobierno y transformación digital; más de la mitad de municipalidades requieren asistencia técnica en la implementación de Gobierno Electrónico municipal (54,7%). Asimismo, más del 60% de ellas requieren capacitación en dicha temática (63,5%).</p> <p>Como resultado, se tienen brechas persistentes para alcanzar una Gobernanza Digital. Al respecto, el modelo de Gobernanza Digital propone una serie de roles y actividades como parte del proceso de transformación digital y desarrollo del gobierno digital en las entidades públicas. No obstante, se advierte que las municipalidades son el nivel de gobierno con mayores desafíos: solo el 15% cuentan con un Plan de Gobierno Digital aprobado vigente y 7 de cada 10 municipalidades no poseen Líder de Gobierno y Transformación Digital, Comité de Gobierno y Transformación Digital y/o Oficial de Seguridad y Confianza.</p>	Transformación digital para gobiernos locales	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Reconocer los conceptos generales relacionados con el gobierno digital de acuerdo con la normativa vigente, con la finalidad de fomentar la aplicación de buenas prácticas a nivel municipal, en el marco del proceso de transformación digital.	Impulsar buenas prácticas a nivel municipal utilizando enfoques, conceptos y herramientas de gobierno y transformación digital.	2	CURSO	E	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	4	0	0	0
12	<p>En el año 2024, la OCDE - en su Informe "Hacia un Sistema Nacional de Integridad y Transparencia en el Perú" reafirma que la integridad pública y la transparencia son elementos fundamentales para</p>	Manejo de conflictos de intereses en	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	Comprender el papel del enfoque de integridad en el ejercicio de la función pública, con la finalidad de contribuir	Ejecer la función pública con integridad, libre de prácticas antiéticas y corruptas.	1	CURSO	E	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	0	0	0



	<p>la buena gobernanza y la prevención de la corrupción. Al respecto, el mencionado organismo internacional destaca la necesidad de convocar la participación de las municipalidades, a fin de promover la coordinación y articulación interinstitucional a nivel estratégico. "Para tener impacto en el desarrollo de una cultura de integridad y de transparencia a nivel nacional, es clave llegar hasta el nivel territorial, especialmente a las municipalidades".</p> <p>Asimismo, señala la importancia de abordar las particularidades y desafíos locales, garantizando que las políticas sean adaptadas a las realidades regionales y municipales, y que se promueva una cultura de integridad en toda la administración pública.</p> <p>Por su parte, en el año 2024 mediante Decreto Supremo N.º 148-2024-PCM se aprueba el Modelo de Integridad, que incluye principios, componentes y criterios para su implementación y evaluación en las entidades del sector público. El componente nro. 6 de dicho modelo se avoca a la "comunicación y capacitación", que establece la capacitación permanente en políticas de integridad.</p>	<p>Gobiernos Locales</p>	<p>(SOLO CONOCIMIENTOS)</p>	<p>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.</p>	<p>1</p> <p>CONFERENCIA</p>	<p>6</p> <p>SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO</p>	<p>4</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>13</p>	<p>El fortalecimiento de la modernización de la gestión pública municipal es un factor estratégico para elevar la eficiencia, transparencia, calidad de servicios, uso de tecnologías y capacidades de gobernanza local. Ello, a su vez, impacta en la provisión de servicios públicos, la rendición de cuentas, la participación ciudadana y una mejor articulación intergubernamental, contribuyendo a un desarrollo territorial más equitativo y competitivo.</p> <p>Asimismo, se debe tener en cuenta que dicha materia forma parte de las Materias de Capacitación Prioritarias que SERVIR aprobó para el ciclo 2024-2026; por lo que resulta clave continuar fortaleciendo los conocimientos de los servidores en dicha materia.</p>	<p>Modernización en la gestión pública municipal</p>	<p>ALTO</p> <p>REACCIÓN</p>	<p>Contribuir a la modernización del Estado, de acuerdo con las funciones asignadas, promoviendo la innovación y la mejora de la calidad de bienes, servicios y regulaciones, con el fin de responder a las necesidades y expectativas de las personas.</p> <p>Conocer las herramientas de modernización de acuerdo al Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública como medio para innovar y brindar mejores bienes, servicios y regulaciones.</p>	<p>1</p> <p>CONFERENCIA</p>	<p>6</p> <p>SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO</p>	<p>4</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>
<p>14</p>	<p>En el año 2022, mediante Decreto Supremo N.º 010-2022-MIMP, se dispone la capacitación obligatoria en enfoque de género para la prevención de la violencia y discriminación por género en la Administración Pública.</p>	<p>Curso agentes del cambio para la igualdad</p>	<p>ALTO</p> <p>REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)</p>	<p>Analizar situaciones reales de su entorno laboral para identificar brechas de igualdad e inclusión y evaluar su impacto en la gestión institucional.</p>	<p>1</p> <p>CURSO</p>	<p>7</p> <p>MATERIAS TRANSVERSALES</p>	<p>3</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>



## VII. Fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación

La atención del PDP 2026 no irrogará gasto alguno con cargo al presupuesto institucional de la Municipalidad Distrital de Simbal.

## VIII. Matriz PDP

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. EJE TEMÁTICO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE FORMACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0
2	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	POLÍTICAS SECTORIALES	La Gestión del Riesgo de Desastres: Aspectos Básicos	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	0	0
3	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de residuos sólidos orgánicos municipales	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
4	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión Operativa del Servicio de Limpieza Pública y recolección de residuos sólidos	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
5	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	POLÍTICAS SECTORIALES	Modelo de Articulación Territorial del SINADIS	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	0	0
6	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Acondicionamiento Territorial y Planificación Urbana del Desarrollo Urbano Sostenible	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0
7	DETALLADOS EN LA HOJA	DETALLADOS EN LA HOJA	DETALLADOS EN LA HOJA	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL	Elaboración del Plan Operativo Institucional Multianual	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0



N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. EJE TEMÁTICO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE FORMACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	"PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC		ESTADO PERUANO									
8	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Nuevos procedimientos de selección establecidos en la Ley N° 32069	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	1	0	0
9	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Sistema Nacional de Ingresos y Rentas	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	0	0
10	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Prevención y atención del Hostigamiento Sexual laboral en Gobiernos Locales	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
11	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	MATERIAS TRANSVERSALES	Transformación digital para gobiernos locales	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	0	0
12	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Manejo de conflictos de intereses en Gobiernos Locales	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	0	0
13	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Modernización en la gestión pública municipal	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	4	0	0
14	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Curso agentes del cambio para la igualdad	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
												TOTAL	0	0



**RESOLUCIÓN DE (TITULAR DE LA ENTIDAD)**  
**N°.... – 2026 – (ENTIDAD)**

**Ciudad,**                      **de**                      **de 2026**

Vistos, el expediente N° ....., el informe N° ....., de la Oficina 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 13 de la misma Ley, señala que las entidades públicas deben planificar su capacitación tomando en cuenta la demanda en aquellos temas que contribuyan efectivamente al cierre de brechas de conocimiento o competencias de los servidores para el mejor cumplimiento de sus funciones, o que contribuyan al cumplimiento de determinado objetivo institucional;

Que, el artículo 9 del Reglamento General de la Ley N° 30057, establece que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprueba la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" (en adelante la Directiva), la cual tiene por finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, mejorando así el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 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, mediante el artículo 1 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 214- 2025-SERVIR-PE, se formaliza aprobar la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" y sus Anexos Nos. 1,2 y 3; asimismo, mediante el artículo 2 de la citada Resolución de Presidencia Ejecutiva se formaliza aprobar dejar sin efecto la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", cuya aprobación fue formalizada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE;

Que, la Primera Disposición Complementaria Final de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", formalizada mediante el artículo 1 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000214-2025-SERVIR-PE, establece, sobre su vigencia que "[l]a presente Directiva es de obligatorio cumplimiento para las entidades de los tres niveles de gobierno, a partir del año 2026; a excepción del artículo 11 cuya aplicación inicia a partir del ciclo correspondiente al año 2027";

Que, mediante el artículo 1 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 005- 2026-SERVIR-PE, se aprueba precisar que, "respecto a la continuidad de la implementación de la etapa de planificación del proceso de capacitación correspondiente al ciclo 2026 en las entidades públicas, se aplica lo establecido en los numerales 6.4.1.3 y 6.4.1.4., y la Séptima Disposición Complementaria Final de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", cuya aprobación fue formalizada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE";

Que, la **Oficina de Recursos Humanos (modificar si corresponde por la denominación exacta de la oficina que haga sus veces)**, a través del Informe N° ..... de fecha ....., concluye que i) se tiene la responsabilidad de aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2026 con el objetivo de asegurar la planificación de las actividades de capacitación del presente año fiscal, y ii) que el Plan de Desarrollo de las Personas 2026 tiene como finalidad garantizar el cierre de brechas de competencias y capacidades identificadas en los servidores civiles y, de esta manera, contribuir al logro de los objetivos institucionales de la Municipalidad;

Que, el numeral 6.4.1.4. de la Directiva "Norma para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE 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 con lo establecido en el literal i) del Artículo IV del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil;

Que, mediante Informe N° ....., de fecha....., la Oficina de *(incluir el nombre del órgano o unidad orgánica responsable de asuntos jurídicos)* concluye que resulta conforme a la normativa vigente, la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2026 de la Municipalidad Provincial/Distrital...*(señale el nombre de la municipalidad)*;

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; la Directiva "Norma para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", y lo establecido en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 005-2026-SERVIR-PE.

**SE RESUELVE:**

**Artículo Primero.-** Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2026, de la Municipalidad Provincial/Distrital *(señale el nombre de la municipalidad)*; elaborado por la **Oficina de Recursos Humanos**, el mismo que se encuentra adjunto como anexo a la presente resolución.

**Artículo Segundo.-** Encargar a la **Oficina de Recursos Humanos** *(modificar si corresponde por la denominación exacta de la oficina que haga sus veces)*, la ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2026 aprobado en el artículo primero de la presente resolución.

**Artículo Tercero.-** Disponer que la **Oficina de Recursos Humanos** *(modificar si corresponde por la denominación exacta de la oficina que haga sus veces)*, presente a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR a través de su portal <https://www.gob.pe/fuerzagdc> o el correo [pdp@servir.gob.pe](mailto:pdp@servir.gob.pe), el Plan de Desarrollo de las Personas 2026 aprobado, dentro del plazo de ley.

**Artículo Cuarto.-** Encargar a la **Gerencia de ....** *(ingrese el nombre del órgano o unidad orgánica competente)* la publicación de la presente Resolución y Anexo, en el Portal Institucional de la Municipalidad Provincial/Distrital de ....*(señale el nombre de la municipalidad)*.

**Regístrese, comuníquese, publíquese y cúmplase.**

**(FIRMA DEL TITULAR DE LA ENTIDAD)**