



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
ACOBAMBA

Resolución Gerencial Municipal

Nº. 0071 -2026/MPA-HVCA

Acobamba, 30 de marzo de 2026

VISTO:

El INFORME N° 133-2026-MPA/SGGTH-GA-FCC, de fecha 27 de marzo de 2026, emitido por el Sub Gerente de Gestión del Talento Humano, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Artículo 194° de la Constitución Política del Perú en estricta concordancia con el Artículo II, del Título Preliminar de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades señala: **“Las Municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno local”**. Tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Artículo II Autonomía **“Los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las municipalidades 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 tiene el funcionamiento del Estado al de Gestión de Recursos Humanos, sistema que está regulado por la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057, por su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM - y sus modificatorias - y el Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos - Decreto Legislativo N° 1023,

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

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

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprueba la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas” (en adelante la Directiva), la cual tiene por finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, 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





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
ACOBAMBA

Resolución Gerencial Municipal

N.º 0071 - 2026/MPA-HVCA

Acobamba, 30 de marzo de 2026

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, 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 Sub Gerencia de Gestión del Talento Humano a través del Informe N°133-2026-MPA/SGGTH-GA-EYC, de fecha 27 de marzo de 2026, concluye que: 4.1) 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. 4.2) 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. y 4.6) En cuanto a ello, se presenta a vuestro despacho el Plan de Desarrollo de las Personas 2026 de la Municipalidad Provincial de Acobamba, que contiene 11 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;

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; y 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;



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
ACOBAMBA

Resolución Gerencial Municipal

Nº. 0071 -2026/MPA-HVCA

Acobamba, 30 de marzo de 2026

Y, en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 14º del Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Acobamba, aprobado mediante la Ordenanza Municipal N° 010-2022/MPA y de conformidad con las disposiciones de la Ley N° 30057 – Ley de Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 004-2015-SERVIR/GPGSC, aprobado mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 284-2015-SERVIR-PE;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – APROBAR, el Plan de Desarrollo de las Personas 2026, de la Municipalidad Provincial de Acobamba; elaborado por la Sub Gerencia de Gestión del Talento Humano, el mismo que se encuentra adjunto como anexo a la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. – ENCARGAR a la Sub Gerencia de Gestión del Talento Humano, la ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2026 aprobado en el artículo primero de la presente resolución.

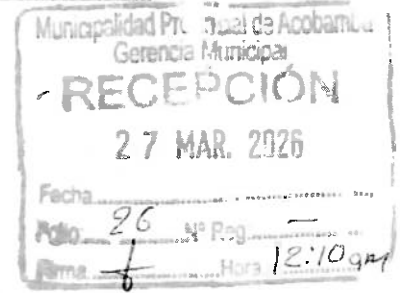
ARTÍCULO TERCERO. – DISPONER, que la Sub Gerencia de Gestión del Talento Humano, presente a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR a través de su portal <https://www.gob.pe/fiterzagdc> o el correo pdp@servir.gob.pe, el Plan de Desarrollo de las Personas 2026 aprobado dentro del plazo de Ley.

ARTÍCULO CUARTO. - ENCARGAR a la Unidad de Tecnología de la Información y Sistemas, la correspondiente publicación del presente acto resolutivo y Anexo, en el Portal Web Institucional de la Municipalidad Provincial de Acobamba.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE ACOBAMBA
Mg. Yoni Quispe Sulcaray
GERENTE MUNICIPAL

26
A**INFORME N° 133-2026-MPA/SGGTH-GA-EYC**

PARA : Lic. Adm. YONI QUISPE SULLCARAY
Gerente Municipal

DE : Lic. Adm. EMILIANO YAURICASA CONISLLA
Sub Gerencia de Gestión Talento Humano

ASUNTO : Presentación y solicitud de aprobación de Plan de Desarrollo de las Personas 2026 de la Municipalidad Provincial de Acobamba

REFERENCIA : Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE.

ASUNTO : Acobamba, 27 marzo del 2026.

Me dirijo a usted para presentar a vuestro despacho y solicitar la aprobación del proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2026, elaborado por la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, y validado por el Comité de Planificación de la Capacitación (CPC) de la entidad, de acuerdo al acta adjunta.

1. Base normativa

- 1.1. Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- 1.2. Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- 1.3. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y modificatorias.
- 1.4. Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 018-1985-PCM.
- 1.5. Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR.
- 1.6. Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.
- 1.7. Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE.
- 1.8. Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Acobamba, aprobado con Ordenanza Municipal N° 010-2021/MPA.
- 1.9. Reglamento Interno de Servidores Civiles aprobado con Ordenanza Municipal N° 019-2024/MPA, de fecha 12 de setiembre del 2024.





85

- 1.10. Plan Operativo Institucional, aprobado con Resolución Gerencial Municipal N° 293-2024/MPA-HVCA, de fecha 26 de diciembre de 2024.
- 1.11. Resolución de alcaldía N° 041-2026/MPA, de fecha 26 de enero de 2026, mediante la cual se conforma el Comité de Planificación de la Capacitación (CPC) de la Municipalidad Provincia de Acobamba.

2. Antecedentes

- 2.1. 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).
- 2.2. 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."*
- 2.3. De acuerdo al Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, RGLSC) en su artículo 9, concordado con el artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), se indica que la finalidad del proceso de capacitación es *"cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública."*
- 2.4. 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 LSC, Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 1057 y, de manera supletoria, a las carreras especiales de acuerdo con la LSC.
- 2.5. 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





24 84

disposición identifica seis materias de capacitación prioritarias que buscan fortalecer los conocimientos y capacidades de todos los servidores civiles del país a través del desarrollo de oferta formativa basada en un nuevo modelo de aprendizaje. 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.

2.6. Asimismo, de acuerdo al artículo 84° del Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial Acobamba, la Sub Gerencia de Gestión de Talento Humano, Lic. Adm. EMILIANO YAURICASA CONISLLA, tiene entre sus funciones son:

- Organizar, coordinar, implementar, ejecutar, controlar y evaluar la gestión y funcionamiento del sistema de Recursos Humanos, de acuerdo a los lineamientos y políticas internas en concordancia con los objetivos organizacionales e institucionales y las leyes y normas vigentes.
- Elaborar la propuesta de Plan Operativo Institucional correspondiente a su unidad orgánica
- Organizar, coordinar, implementar, ejecutar, controlar y evaluar la gestión y funcionamiento del sistema de Recursos Humanos, de acuerdo a los lineamientos y políticas internas en concordancia con los objetivos organizacionales e institucionales y las leyes y normas vigentes.
- Elaborar la propuesta de Plan Operativo Institucional correspondiente a su unidad orgánica, alineada a los Objetivos del Plan Estratégico Institucional (PEI) y el Plan de Desarrollo Concertado (PDLC) y ejecutarlo, una vez aprobado.
- Planificar, elaborar, proponer el Presupuesto Analítico de Personal – PAP, el Cuadro de Asignación de Personal Provisional y/o el cuadro de puestos de la Entidad, que deben ser coordinado con la Gerencia de Planificación y Presupuesto.
- Gestionar y aplicar las normas, procedimientos y herramientas que aseguren el acceso y adecuado de la incorporación de los trabajadores al puesto de la entidad, a través de los procesos de selección, vinculación, inducción y periodo de prueba, de acuerdo a la normatividad vigente.
- Gestionar las compensaciones económicas y no económicas, incluyendo la gestión de las planillas en base al registro de la información en el PDT, pago de aportes, retención de impuestos de ley y otros, de acuerdo a la normatividad vigente.
- Coordinar y brindar información necesaria para la implementación de mejoras en los procesos de su competencia.
- Formular, actualizar y proponer la normatividad interna de su competencia a través de directivas, procedimientos y otros documentos a la Gerencia de Administración.
- Elaborar, proponer y ejecutar los lineamientos de política, así como el Plan Estratégico de Recursos Humanos en la Municipalidad.





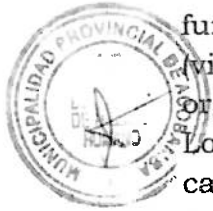
- Planificar, proponer y desarrollar programas de incentivos o acciones para el otorgamiento de incentivos y/o distinciones a los trabajadores que destaquen en iniciativas y dedicaciones en el desempeño de sus funciones, a fin de contribuir con el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.
- Coordinar, analizar y proponer la suscripción de convenios de capacitación y desarrollo del personal con entidades del estado, universitarios, centros o institutos de capacitación de personal, en el marco de Plan Estratégico de Recursos humanos de la Municipalidad.
- Organizar los archivos digitales y documentación física de su competencia, manteniendo su custodia de forma segura.
- Planear, organizar ejecutar y evaluar programas de bienestar social para el personal, con el enfoque de promoción social, educativa, cultural, deportiva, preventiva, a fin de generar un buen ambiente de trabajo y clima laboral, que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.
- Programar, organizar, dirigir y controlar las acciones de gestión y evaluación del desempeño del personal de la Municipalidad, y determinar las necesidades de formación, capacitación y desarrollo del personal, orientados a elevar el índice de eficiencia y eficacia.
- Supervisar las acciones de control y sanción del personal de la municipalidad, de acuerdo con la legislación y normas internas vigentes.
- Mantener, actualizar y cautelar el Registro y Legajos de Personal de la Municipalidad.
- Realizar coordinaciones con los diversos órganos de la institución, a fin de optimizar la gestión de los Recursos Humanos.
- Organizar, conducir y ejecutar los procesos de selección de personal bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios, de conformidad con la legislación sobre la materia.
- Suscribir en representación de la Municipalidad los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) de la conformidad con la Ley en el ámbito de su competencia; así como los contratos de trabajo bajo el amparo del DL 728 y los requerimientos por el órgano jurisdiccional correspondiente.
- Planificar, coordinar, desarrollar y controlar las relaciones laborales individuales y colectivas, para prevenir y resolver conflictos que puedan presentarse en la incorporación, administración y compensación de los trabajadores, como en los intereses del colectivo.
- Emitir Resolución para resolver en primera instancia los recursos presentados por los administrados en relación a los trámites de su competencia y de acuerdo a ley.
- Elaborar y mantener los reportes estadísticos de las acciones y servicios de su competencia.





- Organizar los archivos digitales y documentación física de su competencia, manteniendo su custodia de forma segura.
- Planificar, elaborar, organizar, coordinar y ejecutar en coordinación con las diferentes unidades orgánicas el Plan de Practicas Pre-profesionales de la Municipalidad.
- Las demás atribuciones y responsabilidades que se deriven de las disposiciones legales o que le sean asignadas por la Gerencia de Administración de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Municipalidad y normas relacionadas

2.7. Ordenanza Municipal N° 019-2024/MPA, de fecha 12 de setiembre del 2024, que aprueba el Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Municipalidad Provincia Acobamba, señala en su artículo 82°.- De las capacitaciones. 82.1 Los programas de capacitación del SCI deben: (i) extenderse a todos los servidores de la Entidad; (ii) ser impartidos por el funcionario responsable y por los responsables de las Unidades Orgánicas de la Entidad; (iii) ser actualizados; (iv) ser evaluados por el funcionario responsable y/o operadores; (v) revisados periódicamente; (vi) contar con materiales idóneos; y (vii) adecuarse al temario de la organización y de los riesgos que ellos presentan.



Los responsables de las Unidades Orgánicas deberán obtener capacitaciones especializadas en materia del Sistema de Control Interno.

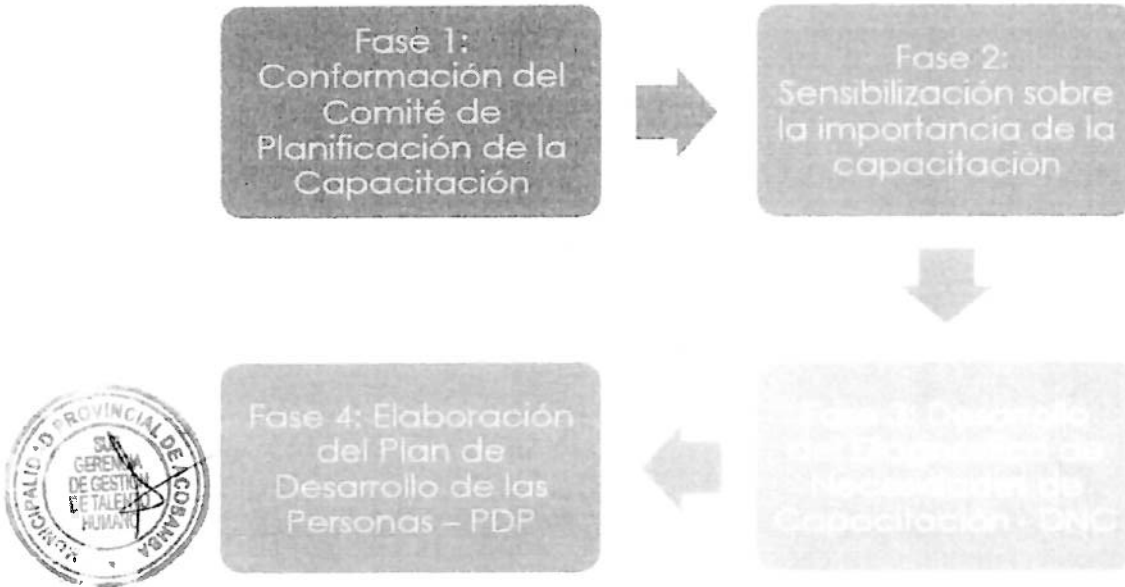
82.2 La capacitación del SCI deberá estar centrada en: (i) el puesto de trabajo específico o la función que cada trabajador desempeña, (ii) los cambios en las funciones (iii) los cambios en las tecnologías o equipos de trabajo, (iv) adaptación a la evolución del SCI y (v) actualización periódica de conocimientos

2.8. Sumado a ello, el Plan Operativo Institucional, aprobado con Resolución Gerencial Municipal N° 293-2024/MPA-HVCA, de fecha 26 de diciembre de 2024, alineado al Plan Estratégico Institucional, señalado en sus lineamientos del literal a), b), c), d) y e) del Plan Estratégico Institucional de la Municipalidad Provincial de Acobamba.

3. Análisis

3.1. De acuerdo con la Directiva señalada en el numeral 2.4 del presente informe, el ciclo de proceso de capacitación comprende tres (3) etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación. Respecto de la etapa de Planificación, ésta consta de cuatro (4) fases, de acuerdo a la siguiente imagen:

Imagen 1. Fases de la etapa de Planificación del PDP



- 3.2. En cuanto a la Fase 1, Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, de acuerdo a la metodología, se realizaron las acciones necesarias para la conformación del CPC que fue aprobada mediante Resolución de Alcaldía N° 041-2026/MPA, de fecha 26 de enero de 2026.
- 3.3. Respecto a la elección de el/la representante de los/as servidores/as para integrar el CPC, esta se realizó a través de sufragio presencial en el que participaron los servidores civiles de la entidad. La elección se realizó el 26 de marzo de 2026 en atención al cronograma consignado en las bases de la elección aprobadas por la Sub Gerencia de Gestión del Talento Humano de la Municipalidad Provincial de Acobamba.
- En el proceso electoral se presentaron 02 candidatos/as, alcanzando la mayoría simple de la votación el/la servidor (Héctor Maury Paitan) y en segundo lugar, el/la servidor/a (Lidia Mendoza Guzmán), obteniendo la condición de titular y suplente, respectivamente, y conformando de esta manera el CPC junto con los miembros de plazo indeterminado: el *Sub Gerente de Gestión del Talento Humano*, el *Gerente de Planeamiento y Presupuesto*, y el *representante de la Alta Dirección, el Gerente de Desarrollo Urbano e Infraestructural*.
- 3.4. Respecto al desarrollo de la Fase 2: Sensibilización sobre la importancia de la capacitación, se realizaron las acciones correspondientes para poner en conocimiento de la Alta Dirección, el CPC, y a los/as Directivos/as la importancia de iniciar la



implementación de proceso de capacitación en la entidad, no solo por ser de cumplimiento obligatorio de las entidades públicas, si no por los beneficios que trae consigo el desarrollar las competencias y conocimientos de los/as servidores/as, cerrando brechas que les permitan un mejor desempeño y por consiguiente, el logro de los objetivos institucionales. De esta forma, a través de diversos medios tales como, memorandos e informes a los órganos y unidades orgánicas, y reuniones con Alta Dirección y CPC, se transmitió la importancia de institucionalizar el proceso y comprometer su apoyo durante el mismo, brindándoles los detalles de su rol en el proceso de capacitación.

3.5. Con relación a la ejecución de la Fase 3: Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC, la Sub Gerencia de Gestión Talento Humanos, tomó en consideración las necesidades de capacitación prioritarias para gobiernos locales facilitadas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, a través de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil - GDCRSC, las cuales han sido identificadas en base a los resultados de Diagnósticos de Conocimientos de sistemas administrativos del Estado, las principales dificultades que los gobiernos locales enfrentan en su gestión, así como a la aplicación de Políticas Nacionales sectoriales y multisectoriales.



3.6. Se identificaron 11 acciones de capacitación, las mismas que 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. Por su parte 11 acciones de capacitación consideradas en el PDP estarán sujetas a la disponibilidad presupuestal de la entidad. (de corresponder)

3.7. El detalle que justifica la incorporación y selección de las 11 acciones de capacitación a costo cero dirigidas a municipalidades con más de 13 servidores civiles se encuentran a continuación.

Acción de capacitación	Materia	Sustento
Inadecuada elaboración, ejecución de los planes de capacitación de desarrollo de las personas	Gestión de recursos humanos	Servidores Municipales presentaban niveles críticos de conocimiento en materias clave como presupuesto, inversión pública, recursos humanos y modernización del Estado A ello se sumaba una débil gestión de la capacitación: en casi diez años, solo el 2.2% de Municipalidades había presentado planes de capacitación, y muy pocas lograron ejecutarlos
Importancia del Servicio Civil: El ABC del Sistema	Gestión de Recursos	De acuerdo con el Informe de resultados del Diagnóstico de Conocimientos al



15-9

<p>Administrativo de Gestión de Recursos Humanos</p> <p>Ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025</p> <p>Atención, prevención, investigación y denuncia del Hostigamiento Sexual Laboral</p> <p>Habilidades directivas para la gestión del talento humano</p>	<p>Humanos</p>	<p>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.</p> <p>Por tal motivo, es indispensable fortalecer los conocimientos de los gestores de recursos humanos respecto a la importancia del servicio civil y sus procesos.</p> <p>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.</p> <p>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. Y en ese marco, se ha identificado la necesidad esencial de fortalecer las habilidades directivas para la gestión del talento humano en la entidad, así como los conocimientos en cuanto a la prevención del hostigamiento sexual laboral.</p>
<p>Gestión para el Desarrollo e Inclusión Social</p> <p>Desarrollo e inclusión social</p>	<p>Desarrollo e Inclusión Social Integral</p>	<p>Para el año 2024, según el INEI, la pobreza extrema afectó 27,6% de la población del país. 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.</p> <p>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.</p> <p>De acuerdo con estudios realizados, existen bajos índices de confianza institucional (INEI, 2024) y alta percepción y tolerancia hacia la corrupción.</p>





		<p>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.</p> <p>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.</p>
Proceso presupuestario a nivel municipal, para el logro de las metas institucionales con enfoque de resultados	Presupuesto Público	<p>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.</p> <p>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.</p>
Gestión sostenible del agua	Vivienda, construcción y saneamiento	<p>El Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, a través del Programa Nacional de Saneamiento Rural (PNSR), culminó la ejecución de 103 obras de saneamiento rural durante este 2025, en beneficio de 89 426 peruanos de centros poblados y comunidades nativas de todas las regiones del país, reforzando el acceso equitativo al agua potable y saneamiento como un derecho básico y motor de desarrollo social.</p>
La Gestión del Riesgo de Desastres: Aspectos básicos.	Defensa	<p>La incorporación de la materia de Defensa se fundamenta en el hecho que los gobiernos locales no cuentan con sistemas de gestión de riesgo de desastres implementados. El 21% de las municipalidades no cuentan con Unidades de Gestión del Riesgo de Desastres u Oficinas de Defensa Civil (RENAMU 2024).</p> <p>Asimismo, solo el 21% de municipalidades contó con Informes de Evaluación de Riesgos (EVAR), de los cuales solo el 74% logró ejecutar medidas de prevención y reducción del riesgo de</p>





		desastres (RENAMU 2024).
Herramientas de gobierno y transformación digital para la gestión de procesos a nivel municipal y el ejercicio de la ciudadanía digital	Transformación Digital	<p>Según el estudio de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) sobre Gobierno Electrónico (2026), el Perú se ubica en el puesto 61 de 180 países. Aún en proceso de crecimiento en materia de digitalización en comparación con otros países de la región. Si bien la pandemia ha permitido acelerar el uso de los servicios y plataformas digitales a nivel nacional, aún el país está en proceso de considerar al Gobierno y Transformación Digital como un proceso estratégico y de valor para la mejora y eficiencia en la prestación de servicios por parte de los servidores civiles en la Administración Pública, en algunos casos relegándolo a acciones de soporte o actividades operativas.</p> <p>Asimismo, la materia de Gobierno y Transformación Digital resulta relevante porque es una de las seis materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del servicio civil, correspondientes al ciclo 2024-2026.</p>
Elaboración e implementación del Plan Integral de Gestión Ambiental de Residuos Sólidos (Municipalidades Provinciales)	Ambiente	<p>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.</p> <p>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.</p>
Modernización de la gestión pública en gobiernos locales	Modernización de la Gestión Pública	<p>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 36% de los/as servidores/as civiles del nivel de gobierno local tiene un nivel de conocimientos críticos sobre la materia Modernización de la gestión pública.</p> <p>Esta situación tiene efectos en la calidad de servicios que brinda el Estado a la ciudadanía: anticuados y altamente burocráticos. Por ejemplo, según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), a un ciudadano peruano le toma 8 horas realizar un trámite. Asimismo, los</p>



		<p>niveles de satisfacción de los servicios van en descenso en gobiernos locales.</p> <p>Finalmente, la materia de Modernización de la Gestión Pública resulta relevante porque es una de las seis materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del servicio civil correspondientes al ciclo 2024-2026.</p>
--	--	---

3.8. Adicionalmente, esta Sub Gerencia de Gestión del Talento Humanos ha identificado 11 acciones de capacitación con sus respectivos posibles beneficiarios.

3.9. Con relación a la Fase 4: Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, habiendo consolidado y priorizado en la Matriz DNC las necesidades de capacitación de la entidad para el presente año, realizando el análisis respecto a la disponibilidad presupuestal, se procedió al traslado de las capacitaciones priorizadas a la Matriz PDP y a la elaboración del proyecto de PDP, conteniendo un total de 11 acciones de capacitación en formación laboral. Dicho proyecto fue presentado por el Sub Gerente de Gestión del Talento Humano en sesión del Comité de Planificación de la Capacitación, de fecha 26 de marzo de 2026, obteniendo la validación del órgano colegiado en mención conforme consta en el Acta N° 001-CPC-2026 de la misma fecha, adjunta al presente informe.



4. Conclusiones y recomendaciones

- 4.1. 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.
- 4.2. 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.
- 4.3. 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.
- 4.4. En atención a la Directiva se han realizado las acciones correspondientes para la elaboración del Plan de Desarrollo de las



Personas de la Municipalidad Provincial de Acobamba en cumplimiento de la normativa en mención, conformando el CPC, así como desarrollando las actividades de sensibilización, el DNC y la elaboración del documento de PDP.

- 4.5. Respecto al DNC, precisar que se ha tomado como propio el diagnóstico de necesidades de capacitación elaborado por SERVIR respecto de las brechas de conocimientos que presentan las entidades de nivel de gobierno local, relacionadas con los Sistemas Administrativos del Estado, Políticas sectoriales y multisectoriales, el quehacer de sus funciones, y las materias transversales que todo servidor/a civil debe conocer a profundidad.
- 4.6. En cuanto a ello, se presenta a vuestro Despacho el Plan de Desarrollo de las Personas 2026 de la Municipalidad Provincial de Acobamba, que contiene 11 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.
- 4.7. Cabe mencionar que el numeral 6.4.1.4, inciso b), de la Directiva establece que la aprobación y presentación del PDP ante SERVIR se realiza **como máximo el 31 de marzo de cada año.**
- 4.8. Por lo expuesto, se recomienda a vuestro Despacho, la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2026 de la Municipalidad Provincial de Acobamba, para lo cual se adjunta en la presente el proyecto de Resolución de Gerencia Municipal correspondiente.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
ACOBAMBA
Lic. Emiliano Yaupeasa Concha
GERENTE DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2026 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ACOBAMBA

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 Provincial de Acobamba 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 Provincial de Acobamba 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 Nº 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 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: 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 2026 se constituye como un instrumento que permite a la Municipalidad Provincial de Acobamba 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:

CODIGO	DESCRIPCION
OEI.01	Fortalecer la Gestión Institucional
OEI.02	Proponer el desarrollo territorial ordenando sostenible en la provincia de Acobamba
OEI.03	Promover el desarrollo de las actividades económicas en la provincia de Acobamba
OEI.04	Mejorar el servicio educativo, cultural y deportivo en la Provincia de Acobamba
OEI.05	Garantizar la provisión de los servicios de saneamiento básico en la Provincia de Acobamba
OEI.06	Mejorar los servicios de protección social en la Provincia de Acobamba
OEI.07	Disminuir la inseguridad ciudadana en la Provincia.
OEI.08	Reducir riesgos de desastres existentes de origen natural, socio natural o antrópico en la Provincia.
OEI.09	Mejorar el servicio de transporte y tránsito en la Provincia de Acobamba

III. Misión:

“Brindar servicios públicos de calidad promoviendo el desarrollo integral y sostenible de los pobladores de la Provincia de Acobamba, a través de una gestión eficaz, transparente y participativo”

IV. Estructura orgánica:

1. *Alta Dirección*
 - a. *Concejo Municipal*
 - b. *Alcaldía*
 - c. *Gerencia Municipal*

2. *Órgano de Control Institucional*
 - a. *Órgano de Control Institucional*

3. *Órgano de Defensa Jurídica*
 - a. *Procuraduría Pública Municipal*

4. *Órganos de Apoyo*
 - a. *Secretaría General*
 - b. *Oficina General de Comunicaciones e Imagen Institucional*
 - c. *Oficina General de Atención al Ciudadano, Gestión Documental y Archivo*

5. *Órganos de Línea*
 - a. *Gerencia de Administración.*
 - ✓ *Subgerencia de Talento Humano*



- Unidad de Abastecimiento
- Unidad de patrimonio
- Unidad de contabilidad
- Unidad de contabilidad
- Unidad de tesorería
- Unidad de maquinarias y equipo.

b. Gerencia de Asesoría Legal

c. Gerencia de Planificación y Presupuesto

- ✓ Unidad de planeamiento y racionalización
- ✓ Unidad de presupuesto
- ✓ Unidad de programación multianual de inversiones
- ✓ Unidad de tecnología de Información y Sistemas.

d. Gerencia de Desarrollo Urbano e infraestructura

- ✓ Subgerencia de acondicionamiento territorial
 - Unidad de estudios de inversión
 - Unidad de obras
 - Unidad de supervisión y liquidación de obras
 - ATMS.

e. Gerencia de servicios Públicos y administración Tributaria

- Unidad de servicios al ciudadano
- Unidad de transporte
- Unidad de Seguridad Ciudadana
- Unidad de Ejecución Coactiva
- Unidad de Administración Tributaria
- Unidad de Limpieza Publica, Parques y Jardines.
- Matadero Municipal

f. Gerencia de Desarrollo Social, Económico y Medio Ambiente.

- ✓ Subgerencia de Desarrollo social y Poblaciones vulnerables
- ✓ Subgerencia de Desarrollo Económico
 - Unidad de Gestión Ambiental

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
37	1	94	132





"Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia"

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
ACOBAMBA

Resolución de Alcaldía N° 041-2026/M.P.A

Acobamba, 26 de enero de 2026.

VISTO:

El Informe N° 008-2026/MPA-HVCA-GM/YQS, de fecha 23 de enero de 2026, emitido por el Gerente Municipal, Informe N° 040-2025-MPA-GA-SGGTH/EYC, de fecha 23 de enero de 2026, emitido por el Sub Gerente de Gestión del Talento Humano, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, concordante con el artículo II de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, establece: "Los Gobiernos locales gozan de Autonomía Política, Económica y Administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las Municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de Gobierno, Administrativos y de Administración, con sujeción al Ordenamiento Jurídico"; Adicionalmente, el Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades en su artículo I, señala: "(...) las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno promotores del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines";

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1023 se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR como Organismo Técnico Especializado, ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, con competencia a nivel nacional y sobre todas las entidades de la administración pública;

Que, el literal c) del artículo 10° del referido Decreto Legislativo establece que es función de SERVIR dictar normas técnicas para el desarrollo e implementación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", cuyo objetivo es desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, el numeral 6.4.1.1. de la citada norma establece que el Comité de Planificación de la Capacitación está conformado por el responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quien preside el Comité; el responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces, el representante de la Alta Dirección que será responsable de un órgano de línea designado por el Titular de la entidad y el representante de los servidores civiles. Asimismo, el citado numeral señala que la conformación del Comité se oficializa a través de una Resolución del titular de la entidad;

Que, el literal a) del numeral 6.4.1.1. de la norma en mención indica que los servidores civiles eligen a dos representantes por un periodo de 3 años. La elección se efectúa mediante votación secreta en cada entidad. El candidato que obtenga mayoría simple tendrá la condición de titular y el segundo con mayor votación, tendrá la condición de suplente. En caso se presente un solo candidato también debe ser electo por mayoría simple de los servidores que participen. Si al proceso de elección no se presentara algún candidato o ninguno obtuviera mayoría simple, el Comité se instala sin el representante de los servidores civiles. En caso que el representante titular de los servidores civiles, se desvincule de la entidad, las funciones serán asumidas por el suplente. Si ambos fueran desvinculados de la entidad, la Oficina de Recursos Humanos dispondrá un nuevo proceso de elección dentro de los 30 días hábiles de ocurrido el hecho;

Que, el literal b) del numeral 6.4.1.1. de la norma aludida precisa que, son funciones del Comité de Planificación de la Capacitación las siguientes: (i) Asegurar que el Plan de Desarrollo de las Personas contenga Acciones de Capacitación pertinentes, de acuerdo a lo establecido en el numeral 6.4.1.3. de la citada Directiva, que contribuyan a la mejora del desempeño y logro de objetivos estratégicos de la entidad, (ii) Validar el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, previo a la aprobación del titular de la entidad, (iii) Evaluar y determinar las modificaciones al Plan de Desarrollo de las Personas, cuando corresponda, de acuerdo con lo previsto en el numeral 6.4.2.6. de la citada Directiva;

Que, mediante Informe N° 040-2026-MPA-GA-SGGTH/EYC, de fecha 23 de enero de 2026, el Sub Gerente de Gestión del Talento Humano, solicita la modificación del representante de la Sub Gerencia de Gestión del Talento Humano en calidad de miembro, por motivos de que el primer miembro titular ha cesado, por lo cual deberá de modificarse;

Que, mediante Informe N° 008-2026/MPA-HVCA-GM/YQS, de fecha 26 de enero de 2026, el Gerente Municipal remite la modificación de la Conformación del Comité de Planificación de la

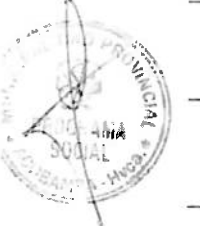


VI. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC):

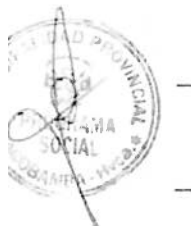
1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A LA CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		7. PROPUESTA DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL DE EVALUACIÓN	11. VALOR DEL VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN			ORIENTACIÓN DEL PÚBLICO OBJETIVO Y COMENTARIOS DEL RECTOR, A FIN DE DETERMINAR LOS BENEFICIARIOS /AS DE LA CAPACITACIÓN
				De Aprendizaje ¿Qué conocimiento o habilidades espera que su equipo adquiere durante la capacitación?	De Desempeño ¿Qué escora que su equipo demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?										COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL	
Inadecuada Elaboración, ejecución y evaluación del plan de desarrollo de las personas	Gestión para el Desarrollo de recursos humanos	Comprender las etapas de ejecución y evaluación del plan de desarrollo de las personas, de acuerdo a las normativas vigentes y herramientas actualizadas para mejorar y lograr de los objetivos de la institución, la oficina de recursos humanos, con la finalidad de contribuir el logro de los objetivos de la institución.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	1	CURSO	C2	3	2	2	7	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0	Servidores civiles que se encuentren en funciones de ejemplo humano a las que hagan sus veces.



<p>2</p> <p>Limitada gestión prospectiva y correctiva del riesgo de desastres, que lleva a una preparación insuficiente ante emergencias, una respuesta tardía ante situaciones de riesgo y un incremento de los impactos de los desastres, afectando la seguridad, la infraestructura y la calidad de vida de la población.</p>	<p>La Gestión del Riesgo de Desastres. Aspectos básicos.</p>	<p>ALTO</p>	<p>REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)</p>	<p>Conocer las definiciones, principios y términos y aplicarlos 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.</p>	<p>2</p>	<p>C2</p>	<p>CURSO</p>	<p>3</p>	<p>3</p>	<p>2</p>	<p>7</p>	<p>POLÍTICAS SECTORIALES</p>	<p>VIRTUAL</p>	<p>2</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>
<p>3</p> <p>Limitada gestión prospectiva y correctiva del riesgo de desastres, que lleva a una preparación insuficiente ante emergencias, una respuesta tardía ante situaciones de riesgo y un incremento de los impactos de los desastres, afectando la seguridad, la infraestructura y la calidad de vida de la población.</p>	<p>Elaboración e implementación del Plan Integral de Gestión Ambiental de Residuos Sólidos (municipales y provinciales)</p>	<p>ALTO</p>	<p>REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN</p>	<p>Conocer la formulación y ejecución de Planes en materia de residuos sólidos municipales, de acuerdo con los lineamientos vigentes.</p>	<p>1</p>	<p>C2</p>	<p>TALLER</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>5</p>	<p>POLÍTICAS SECTORIALES</p>	<p>VIRTUAL</p>	<p>4</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>																																																		



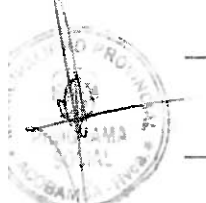
4	Falta de estrategias efectivas para la gestión sostenible de los servicios de agua y saneamiento, que contribuyen alilitado acceso a agua potable y la falta de sistemas eficientes de saneamiento.	Gestión sostenible del agua	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer estrategias y acciones para la gestión sostenible del agua y saneamiento o para contribuir a la mejora de la calidad y a la eficiencia en su prestación.	1	CURSO	C2	3	2	1	6	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	0	0	Servidores civiles que desarrollan funciones en áreas de gestión de servicios de agua y saneamiento, o las que trabajan sus veces.
5	Las limitaciones en el manejo de conflictos de intereses en gobiernos locales incluyen la falta de identificación oportuna de intereses familiares o comediales, la doblez en los mecanismos de abstención y la escasa cultura de integridad	Manejo de conflictos de intereses en gobiernos locales	ALTO	REACCIÓN	Gestionar la proactividad, transparencia, integridad ética y toma de decisiones imparciales. Los funcionarios deben gestionar situaciones donde intereses privados (familiares, económicos, personales) chocan con la función pública, documentando riesgos, reportando incompatibilidades y garantizando que las decisiones favorezcan el interés general sobre el particular.	1	VIRTUAL	E	2	0	3	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en áreas de abastecimiento y/o áreas que gestionan contrataciones con el Estado	



6	Inadecuación articulación entre las estrategias y los actores involucrados en la inclusión social, el cierre de brechas y la lucha contra la pobreza	Desarrollo e inclusión social	ALTO	REACCIÓN	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	1	CONFERENCIA	E	3	3	0	2	5	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en áreas de desarrollo social o las que hagan sus veces.
7	Limitada implementación de las etapas de ejecución y evaluación del proceso de Capacitación, que perpetúa las brechas de conocimientos, afectando a la calidad del servicio público y el logro de los objetivos institucionales	Ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2026	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender las fases de ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas, para el cierre de brechas de conocimientos de los servidores civiles.	1	TALLER	E	3	3	2	3	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en áreas de recursos humanos, o las que hagan sus veces.
8	Falta de habilidades directivas dentro de la entidad que fomenten una gestión eficiente del talento humano, mativen el desempeño y la cohesión del equipo de trabajo.	Habilidades directivas para la gestión del talento humano	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer e interiorizar habilidades directivas con el fin de contribuir al desarrollo del talento humano dentro de la entidad para el logro de los objetivos institucionales.	2	TALLER	E	3	3	3	3	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	3	0	0	0	Servidores civiles que desempeñan cargos directivos o mandos medios de cualquier órgano o unidad orgánica de la entidad.



9	Ausencia de buenas prácticas de gobierno digital a nivel municipal, que obstaculice la modernización de los servicios públicos y afecta la eficiencia en la gestión administrativa, el proceso de transformación digital y la mejora de la gestión pública municipal.	Herramientas de gobierno y digital para la gestión de procesos a nivel municipal y el egreso de la ciudadanía digital.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONCURRENTE)	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.	1	CURSO	E	3	1	3	7	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0	0	0	Servicios civiles en general.
10	Falta de innovación orientada a la modernización de la gestión pública, actuación coherente de los servidores públicos basada en valores, principios y normas éticas, que los recursos del Estado se orienten al interés general.	Integralidad en la función pública.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	Comprender la actuación coherente de los servidores públicos basada en valores, principios y normas éticas, que los recursos del Estado se orienten al interés general.	asegurar la transparencia y fortalecer la confianza ciudadana mediante mecanismos preventivos.	3	CURSO	E	3	1	1	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0	Servicios civiles en general.



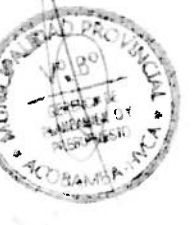
Limitaciones en la aplicación de los principios y reglas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, lo que resulta en procesos administrativos ineficaces, afectando la calidad y eficiencia del servicio en el país.	ALTO	REACCIÓN	Conocer los principios y reglas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos para la mejora de la gestión del servicio civil en el país.	Implementar los procesos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos de manera eficiente y conforme a los principios que regulan el servicio civil.	2	CONFERENCIA	3	0	3	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en áreas de recursos humanos, o les que hagan sus veces.
1	1																

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 Provincial de Acobamba.

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. MATERIA DE LA ASOCIADA DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ASOCIACIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ASOCIADA DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. ÁMBITO DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. DURACIÓN (UNIDADES)	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	POÍTICAS SECTORIALES	Elaboración, ejecución y evaluación del plan de desarrollo de las personas	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	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	2	POÍTICAS SECTORIALES	La Unión del Riego de Desastres: Aspectos básicos.	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	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	POÍTICAS SECTORIALES	Elaboración e implementación del Plan Integral de Gestión Ambiental de Realidades Sólidas (municipalidades provinciales)	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4	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	1	POÍTICAS SECTORIALES	Gestión sostenible del agua	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4	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	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Manejo de conflictos de intereses en gobiernos locales	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO)	VIRTUAL	2	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	POÍTICAS SECTORIALES	Desarrollo e inclusión social	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0
7	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	Ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2026	Formación Laboral	TALLER	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	0	0





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	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Habilidades directivas para la gestión del talento humano	Formación Laboral	TALLER	€	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	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	MATERIAS TRANSVERSALES	Herramientas de gobierno y transformación digital para la gestión de procesos a nivel municipal y el ejercicio de la ciudadanía digital	Formación Laboral	CURSO	€	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	1	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	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Integridad en la función pública	Formación Laboral	CURSO	€	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	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Importancia del Servicio Civil: El ABC del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos	Formación Laboral	CONFERENCIA	€	REACCIÓN	PRESENCIAL	2	0	0



0102

**ACTA N° 001 – 2026 DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
ACOBAMBA – CPC**

**VALIDACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS
PDP 2026
DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ACOBAMBA**

1. PARTICIPANTES:

- EMILIANO YAURICASA CONISLLA – Sub Gerente de Talento Humano, quien preside el Comité de Planificación de la Capacitación (en adelante, CPC)
- DARIO RODIL ESPINOZA DE LA CRUZ – Responsable de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto.
- ERIC RONALD AROTOMA LANDEO, Gerente de Desarrollo Urbano e Infraestructura – Representante de la Alta Dirección.
- HECTOR MAURI PAITAN, Responsable de Programa de Alimentación Complementaria – Representante de los Servidores Civiles

2. DESARROLLO DE LA REUNIÓN:

Con fecha, 26 del mes de marzo del año 2026, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de la Municipalidad Provincial de Acobamba, dejamos constancia que:

- a) Se ha revisado el contenido del proyecto del PDP 2026, 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.
- d) Se ha revisado la disponibilidad presupuestal para atender las capacitaciones incluidas en el PDP 2026.





3. ACUERDOS:

Los/as miembros del CPC acuerdan lo siguiente:


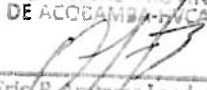
Validar el PDP 2026 de la Municipalidad Provincial de Acobamba elaborado por la Oficina de Talento Humano, para iniciar su trámite de aprobación por parte del titular de la entidad.

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


 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
 ACOBAMBA - PUNTA ARENAL


 Lic. Emiliano Yauri
 SUB GERENTE DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

 Responsable de la Sub Gerencia
 del Gestión del Talento Humano


 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
 DE ACOBAMBA - PUNTA ARENAL


 Arq. Eric R. Antonia Landeo
 Gerente de Desarrollo Urbano e Infraestructura

 Representante de la Alta
 Dirección


 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
 DE ACOBAMBA


 CPC Dana Rodil Espinoza De la Cruz
 GERENTE DE PLANEAMIENTO Y
 PRESUPUESTO

 Responsable de Gerencia de
 Planeamiento y Presupuesto


 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
 DE ACOBAMBA


 Ing. Hector Maury Paitan
 ESPECIALISTA EN PROGRAMAS SOCIALES

 Representante de los/as
 servidores/as