

**MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE
SACHACA**



2022

**PLAN DE
DESARROLLO
DE LAS
PERSONAS**

**SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE
RECURSOS HUMANOS**

SACHACA SIEMPRE ADELANTE



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2022

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SACHACA

DIAZ PINTO EMILIO

Alcalde de la Municipalidad Distrital de Sachaca

SCHIORLIN BEJARANO MARCO JAVIER

Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Sachaca

NESTOR JACINTO VELIZ FRISANCHO

Gerente de la Gerencia de Servicios Vecinales de la Municipalidad Distrital de Sachaca

GONZALES MANRIQUE ENRIQUE JARLY

Subgerente de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Sachaca



MIEMBROS DEL COMITÉ DE PDP

Miembros:

Lic. Gonzales Manrique, Enrique Jarly - Subgerente de Recursos Humanos

B.R. Veliz Frisancho Nestor Jacinto - Gerente de Servicios Vecinales

C.P.C. Vilca del Mar, Saulo Bernedo - Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Racionalización

Lic. Chunga Ramos, Evelyn Solange - Representante De Los Servidores Civiles

Lic. Nina Cahuana, Rosario Lady - Representante De Los Servidores Civiles





INDICE

Contenido

PRESENTACIÓN	4
MARCO NORMATIVO	5
1. ASPECTOS GENERALES	6
1.1. MISIÓN Y VISIÓN	6
1.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES:	6
1.3. ESTRUCTURA ORGÁNICA:	7
1.4. SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD:	10
2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN- DNC:	11
3. MATRIZ PDP:	13





PRESENTACIÓN

La Municipalidad Distrital de Sachaca es una entidad elemental de la organización territorial del Estado y canales inmediatos de colaboración vecinal en los asuntos públicos, que institucionalizan y gestionan con soberanía los intereses propios de las que corresponden colectividades; siendo recursos fundamentales gubernamental local, el territorio, la población y la organización.

Por medio de ley N°30057, ley de servicio civil, publicado el 4 de julio del 2013, está establecido un nuevo sistema del servicio civil, con el fin que las entidades públicas del estado alcancen más grandes niveles de efectividad, y presten verdaderamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para fomentar el desarrollo de los individuos que lo incorporan.

En el artículo 10 de la ley del servicio civil, apunta que el objetivo del proceso de capacitación es buscar la optimización del manejo de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los administrados.

En tal sentido, El Plan de Desarrollo de Las Personas– PDP del año 2022 de la Municipalidad Distrital de Sachaca fue hecho con base a los lineamientos establecidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR y la exploración estratégica de la Municipalidad, comprendiendo la revisión del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2020-2023, las metas estratégicas institucionales y los requerimientos de necesidades de capacitación propuestas por las unidades orgánicas. El PDP, desarrollado en el marco del proceso de capacitación, tiene como fin potenciar las habilidades, aumentar los conocimientos y desarrollar capacidades que permitan mejorar el manejo y el cierre de brechas de nuestros propios servidores civiles, para de esta forma contribuir al logro de fines estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos.



[Handwritten signature]



[Handwritten signature]



[Handwritten signature]



MARCO NORMATIVO

El Plan de Desarrollo de las Personas PDP – 2022 de la Municipalidad Distrital de Sachaca, ha sido elaborado teniendo En consideración la siguiente Normativa:



- Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que en el artículo 10 establece la finalidad de la capacitación¹ y en el artículo 13, la planificación de la capacitación.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y que desde el artículo 09 al 24 del Título III, se desarrolla un conjunto de aspectos referidos a la gestión de la capacitación
- Decreto Legislativo N° 1025, Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, vigente durante el período de implementación de la ley del Servicio Civil, según lo dispuesto en la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley.





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2022 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SACHACA

1. ASPECTOS GENERALES

1.1. MISIÓN Y VISIÓN

Misión

Brindar servicios de calidad con transparencia y tecnología en beneficio del ciudadano, logrando el desarrollo integral y sostenible de la ciudad, a través de una gestión participativa e innovadora.

Visión

Desarrollar nuestro distrito y brindar la mejor calidad de vida y oportunidades de la ciudad.

1.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES:

- Contribuir con la calidad de los servicios de salud en el Distrito de Sachaca.
- Contribuir con la calidad de los servicios educativos en el Distrito de Sachaca.
- Mejorar el servicio de transporte y tránsito en el Distrito de Sachaca.
- Mejorar las condiciones de habitabilidad en el Distrito de Sachaca.
- Modernizar la gestión institucional.
- Promover el desarrollo humano y social en la población del Distrito de Sachaca.
- Promover el desarrollo urbano territorial ordenado y sostenible en el Distrito de Sachaca.
- Promover la competitividad de los agentes económicos del Distrito de Sachaca.
- Promover la gestión ambiental del Distrito de Sachaca.
- Reducir la vulnerabilidad ante emergencias y desastres en el Distrito de Sachaca.



1.3. ESTRUCTURA ORGÁNICA:

ÓRGANOS DE ALTA DIRECCION

- Concejo Municipal
- Alcaldía
- Gerencia Municipal

ÓRGANOS CONSULTIVOS Y DE COORDINACIÓN

- Comisiones de Regidores
- Concejo de Coordinación Local Distrital
- Comité de Administración del Programa Vaso de Leche
- Comité Distrital de Seguridad Ciudadana
- Plataforma Distrital de Defensa Civil
- Comisión Ambiental Municipal
- Comisión Distrital de Juventud

ÓRGANOS DE CONTROL INSTITUCIONAL

- Órgano de Control Institucional

ÓRGANOS DE DEFENSA JURIDICA

- Procuraduría Pública Municipal

ORGANOS DE ASESORAMIENTO

- Gerencia de Asesoría Jurídica
- Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Racionalización
- Oficina de Programación Multianual de Inversiones

ORGANOS DE APOYO

- Secretaría General
 - Área de Imagen Institucional
 - Área de Informática
 - Área de Trámite Documentario y Archivo
- Gerencia de Administración y Finanzas
 - Subgerencia de Logística
 - Área de Control Patrimonial
 - Área de Servicios Generales
 - Subgerencia de Contabilidad
 - Subgerencia de Tesorería
 - Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos



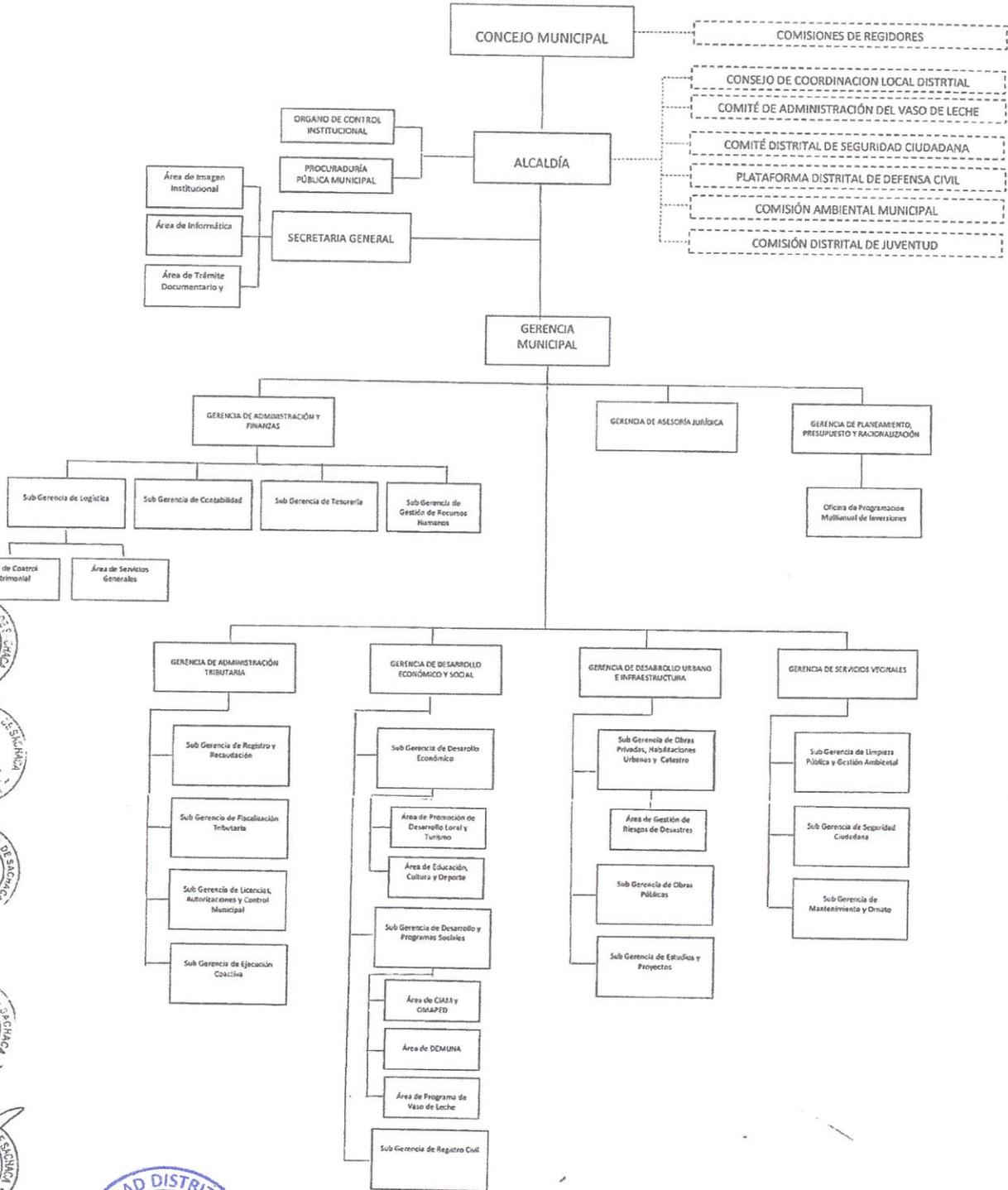
ÓRGANOS DE LINEA

- Gerencia de Administración Tributaria.
Subgerencia de Registro y Recaudación.
Subgerencia de Fiscalización Tributaria
Subgerencia de Licencias, Autorizaciones y Control Municipal
Subgerencia de Ejecución Coactiva
- Gerencia de Desarrollo Económico y Social
Subgerencia de Desarrollo Económico
Área de Promoción de Desarrollo Local y Turismo
Área de Educación, Cultura y Deporte.
Subgerencia de Desarrollo y Programas Sociales
Área de CIAM Y OMAPED
Área de DEMUNA
Área de Programa del Vaso de Leche.
Subgerencia de Registro Civil
- Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura
Subgerencia de Obras Públicas
Subgerencia de Estudios y Proyectos
Subgerencia de Obras Privadas, Habilitaciones Urbanas y Catastro
Área de Gestión de Riegos de Desastres
- Gerencia de Servicios Vecinales
Subgerencia de Limpieza Pública y Gestión Ambiental
Subgerencia de Seguridad Ciudadana
Subgerencia de Mantenimiento y Ornato





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP - 2022





1.4. SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD:

N.º	REGIMEN LABORAL	N.º DE SERVIDORES
1	D. Leg. 1057	92
2	D. Leg. 276	54
3	D. Leg. 728	133
4	D. Leg. 1024	1
5	Ley 30057	1
TOTAL		281





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP - 2022

2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN- DNC:

N°	NOMBRE DE LA ACCIÓN DECAPACITACIÓN	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	# PARTICIPANTES	ÁREAS DE BENEFICIARIOS	COSTO TOTAL ENSI.
1	COMPUTO BASICO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	II	6	APVU/ATDYA/SG/SGRRHH	0
2	CONTRATACIONES CON EL ESTADO	REACCIÓN, APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	II	10	APVU/GAJ/GDUJ/GM/GSV/SG/SGC/SGL/SGOP	5000
3	CONTROL DE INVENTARIOS YALMACE-NES	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	II	1	SGL	450
4	CURSOEN ELABORACION DE PROYECTOS EN APOYO A PERSONAS	REACCIÓN, APRENDIZAJE Y APLICACION	SEMI PRESENCIAL	III	1	GDEYS	400
5	DESARROLLAR UN PLAN DIGITAL DECOMU-NICACIÓN	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	II	1	AII	0
6	EXCEL AVANZADO	REACCIÓN, APRENDIZAJE Y APLICACION	VIRTUAL	II	1	SGEYP	0
7	EXCEL INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	II	1	SGT	0
8	ESTUDIO DE IMPACTO AMBIENTAL	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	III	1	SGLPYGA	500
9	FORMULACION Y EVALUACION DEPRO-YECTOS COMPLEJOS	REACCIÓN, APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	II	1	SGEYP	0
10	FUNDAMENTO DE MARKETING DIGITAL	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	II	2	AII/APDLYT	0
11	GESTIÓN PUBLICA	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	II	1	GPPYR	500
12	GESTIÓN DE PROYECTOS CONMETO-DOLOGÍAS ÁGILES.	REACCIÓN, APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	II	4	GSV/SGEYP/SGM YO	0



MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE
SACHACA

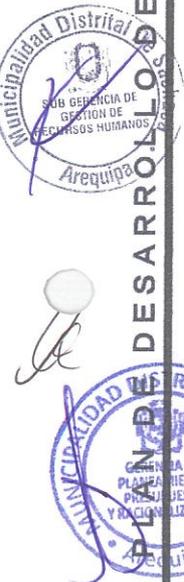


[Handwritten signature]



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP - 2022

13	INVERSIÓN PÚBLICA	REACCIÓN; APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	III	10	GAF/GDUJ/GM/GP PYR/GSV/SGC/S GEYP/SGL	5000
14	LIDERAZGO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	III	7	APVL/SGDYPS/S GRC	0
15	LA GESTIÓN DE RIESGOS DE DESASTRES. ASPECTOS BÁSICOS.	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	III	4	SGOPHUYC	0
16	METODOLOGIA ACTUAL EN EL PROCESO DE FISCALIZACIÓN TRIBUTARIA	REACCIÓN; APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	II	2	SGFT	1000
17	OFFICE INTERMEDIO - FT ED 3	REACCIÓN; APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	II	7	ACP/GAT/GM/SG DYP	0
18	OFICCE BASICO - FT ED3	REACCIÓN; APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	II	20	ACP/ATDYA/SG/S GC/SGDE/SGDYP S/SGRC	0
19	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	REACCIÓN	VIRTUAL	III	3	GSV/SGRRH/H/S GLPYGA	0
20	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	III	10	GAF/GAJ/GAT/GD EYS/GDUJ/GM/GP PYR/GSV/SG/S	5000
21	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	III	37	ALCI/APDLYT/ATD YA/GAJ/GAT/GDU J/GM/PPM/SG	18500
22	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SAN-CIONADOR	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	III	16	ADEMUNA/GAJ/G AT/GDUJ/GM/GPP YR/PPM/SGC/S	8000
23	REDACCIÓN Y GESTIÓN DOCUMENTARIA	REACCIÓN; APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	III	32	ACIAM Y OMAPED/AGRD/A I/ALC/ATDYA	16000
24	SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA - SIAF SP	REACCIÓN; APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	II	1	ACP	400
25	SISTEMA NACIONAL DE GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRE.	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	II	3	AGRD/SGEYP	0
						TOTAL	60750.00



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP - 2022

3. MATRIZ PDP:

N°	NOMBRE DE LA ACCIÓN DECAPACITACIÓN	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	# PARTICIPANTES	ÁREAS DE BENEFICIARIOS	COSTO TOTAL EN S/
1	COMPUTO BASICO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	II	6	APV/LATDYA/SG/SGRRRH	0
2	CONTRATACIONES CON EL ESTADO	REACCIÓN, APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	II	10	APV/LGAJ/GDUI/GM/GSV/SG/SGC/SGL/SGOP	5000
3	CONTROL DE INVENTARIOS YALMACENES	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	II	1	SGL	450
4	CURSOEN ELABORACION DE PROYECTOS EN APOYO A PERSONAS VULNERABLES	REACCIÓN, APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	SEMI PRESENCIAL	III	1	GDEYS	400
5	DESARROLLAR UN PLAN DIGITAL DE COMUNICACIÓN	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	II	1	AII	0
6	EXCEL AVANZADO	REACCIÓN, APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	II	1	SGEYP	0
7	EXCEL INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	II	1	SGT	0
8	ESTUDIO DE IMPACTO AMBIENTAL	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	III	1	SGLPYGA	500
9	FORMULACION Y EVALUACION DE PROYECTOS COMPLEJOS	REACCIÓN, APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	II	1	SGEYP	0
10	FUNDAMENTO DE MARKETING DIGITAL	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	II	2	AIII/APDLYT	0
11	GESTIÓN PÚBLICA	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	II	1	GPPYR	500
12	GESTIÓN DE PROYECTOS CONMETODOLOGÍAS ÁGILES.	REACCIÓN, APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	II	4	GSV/SGEYP/SGM YO	0
13	INVERSIÓN PÚBLICA	REACCIÓN, APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	III	10	GAF/GDUI/GM/GPPYR/SGV/SGC/SGL/SGEYP/SGL	5000



MUNICIPALIDAD
DISTRICTAL DE
SACHACA



[Handwritten signature]



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP - 2022

14	LIDERAZGO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	III	7	APV/SGDYPS/S GRC	0
15	LA GESTIÓN DE RIESGOS DE DESASTRES. ASPECTOS BÁSICOS.	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	III	4	SGOPHUYC	0
16	METODOLOGIA ACTUAL EN EL PROCESO DE FISCALIZACIÓN TRIBUTARIA	REACCIÓN, APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	II	2	SGFT	1000
17	OFFICE INTERMEDIO - FT ED 3	REACCIÓN, APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	II	7	ACP/GAT/GM/SG DYPS	0
18	OFICCE BASICO - FT ED3	REACCIÓN, APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	II	20	ACP/ATDY/SG/S GC/SGDE/SGDYP S/SGRC	0
19	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	REACCIÓN	VIRTUAL	III	3	GSV/SGRRRH/S GLPYGA	0
20	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	III	10	GAF/GAJ/GAT/GD EYS/GDUJ/GM/GP PYR/GSV/SG/S	5000
21	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	III	37	ALCI/APDLY/ATD YA/GAJ/GAT/GDU J/GM/PPM/SG	18500
22	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	III	16	ADEMUNA/GAJ/G AT/GDUJ/GM/GPP YR/PPM/SGC/S	8000
23	REDACCIÓN Y GESTIÓN DOCUMENTARIA	REACCIÓN, APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	III	32	ACIAM Y OMAPEDI/AGRD/A I/ALCI/ATDYA/	16000
24	SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRA- CIÓN FINANCIERA - SIAF SP	REACCIÓN, APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	II	1	ACP	400
25	SISTEMA NACIONAL DE GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRE.	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	II	3	AGRD/SGEYP	0
						TOTAL	60750.00



ACTA DE VALIDACIÓN DEL PDP 2022

En la ciudad de Arequipa, con fecha, 30 del mes de marzo del año 2022 a las 10:00 horas, en la oficina de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Sachaca, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación, dejamos constancia que:

1. Se ha revisado el contenido del proyecto del Plan de Desarrollo de Personas (PDP), relacionado a los aspectos relevantes de la entidad (objetivos estratégicos, visión y misión, estructura orgánica de la entidad, número de servidores/as civiles que conforman la entidad, DNC y fuente de financiamiento).
2. Se ha revisado la Matriz de 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”.
3. Se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación, a fin de determinar si se ajustan a las necesidades identificadas en el DNC.
4. Se ha revisado la disponibilidad presupuestal para atender las capacitaciones incluidas en el PDP.

Siendo las 10:30 horas del mismo día, en señal de conformidad suscribimos el presente documento y visamos el proyecto de PDP-2022.

Enrique Jarly Gonzales Manrique
Responsable de la ORH

Néstor Jacinto Veliz Frisancho
Responsable del Órgano de Línea

Saulo Bernardo Vilca del Mar
Responsable de OPP

Evelyn Solange Chunga Ramos
Representante titular de los/as
servidores/as

Rosario Lady Nina Cahuana
Representante suplente de los/as
servidores/as

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N.º 017-2022-MDS

Sachaca, 31 de marzo de 2022

VISTO:

El informe n.º 241-2022-SGRRRH-MDS, elaborado por el subgerente de Gestión de Recursos Humanos de fecha 30 de marzo de 2022; y,

CONSIDERANDO:

Que, conforme lo establece el artículo 194 de la Constitución Política del Perú, las Municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno local. Tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia; en ese sentido, el artículo II del Título Preliminar de la Ley n.º 27972 «Ley Orgánica de Municipalidades» establece que la autonomía que la Constitución Política del Perú otorga a las Municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico.

La Ley n.º 30057 «Ley del Servicio Civil», establece los lineamientos para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de éstas; siendo su finalidad que dichas entidades alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, brindando servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil. De este modo, el artículo 10 de la citada Ley precisa 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 y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

Por su parte, el artículo 135 del Reglamento General de la Ley n.º 30057, aprobado por Decreto Supremo n.º 040-2014-PCM, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas [en adelante PDP] es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad. Se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación —laboral o profesional—, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles.

Luego, mediante Decreto Legislativo n.º 1025 se aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, señalando en su artículo 2 que la capacitación tiene como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público. La capacitación contribuye a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, a través de los recursos humanos capacitados. La capacitación debe ser un estímulo al buen rendimiento y trayectoria del trabajador y un elemento necesario para el desarrollo de la línea de carrera que conjugue las necesidades organizativas con los diferentes perfiles y expectativas profesionales del personal.

Es así que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva n.º 141-2016-SERVIR-PE, se formaliza la aprobación de la Directiva «Normas para la gestión del proceso de Capacitación en las entidades públicas» que indica —entre otros— que el Comité de Planificación de la Capacitación es responsable de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y de generar condiciones favorables para la adecuada implementación de las acciones de capacitación, correspondiéndole validar el PDP elaborado por la oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, de manera previa a la aprobación del titular de la entidad.

Consecuentemente, con Resolución de Gerencia Municipal n.º 014-2022-MDS, de fecha 21 de marzo de 2022, se oficializó la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación de la

