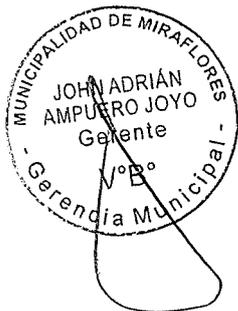




RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 027- 2025-GM/MM

Miraflores, 19 de marzo de 2025

EL GERENTE MUNICIPAL;



VISTO: el Memorándum N° 0774-2025-GRH/MM, de fecha 04 de febrero de 2025, emitido por la Gerencia de Recursos Humanos; el Informe N° 169-2025-SGP-GPP/MM, de fecha 05 de febrero de 2025, emitido por la Subgerencia de Presupuesto; el Acta N° 01-2025-CPC/MM, de fecha 17 de marzo de 2025, del Comité de Planificación de la Capacitación de la Municipalidad Distrital de Miraflores; el Informe N° 058-2025-GRH/MM, de fecha 17 de marzo de 2025, emitido por la Gerencia de Recursos Humanos; el Informe N° 101-2025-GAJ/MM de fecha 18 de marzo de 2025, emitido por la Gerencia de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:



Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, establece que las municipalidades son los órganos de gobierno local con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Dicha autonomía, radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración con sujeción al ordenamiento jurídico vigente, de conformidad con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades;



Que, de acuerdo a lo señalado en el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que su finalidad consiste en “que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran”;



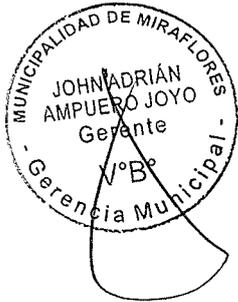
Que, el artículo 10° de la mencionada ley establece que la finalidad del proceso de capacitación consta en “Buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales”;

Que, el artículo 9° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y modificatorias, señala 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. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública. La capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación;

Que, del mismo modo, el numeral 6.4. de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016- SERVIR-PE, Directiva denominada “Normas para la Gestión del proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, establece que el proceso de capacitación



comprende un ciclo de tres etapas: planificación, ejecución y evaluación; asimismo, dicho proceso se interrelaciona con la Gestión del Rendimiento, recibiendo información sobre la evaluación de desempeño de los servidores, que permita planificar y ejecutar acciones de capacitación de manera prioritaria para el personal con rendimiento sujeto a observación;



Que, en ese contexto, el numeral 6.4.1. de la Directiva en mención, señala que la Etapa de Planificación comprende cuatro fases: 1) Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, 2) Sensibilización sobre la importancia de la capacitación, 3) Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y 4) Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas;



Que, el literal b) del numeral 6.4.1.1. de la citada Directiva establece que las funciones del Comité de Planificación de la Capacitación se basan en: i) asegurar que el Plan de Desarrollo de las Personas contengan Acciones de Capacitación pertinentes, de acuerdo a lo establecido en el numeral 6.4.1.3. de la 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; y 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 Directiva en mención;



Que, el numeral 6.4.1.4. de la mencionada Directiva indica que la Fase 4 de la Etapa de Planificación dentro del Ciclo de Proceso de capacitación, se basa en la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, el cual es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad y cuya elaboración es a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, además, dicho Plan es de vigencia anual y de aprobación mediante Resolución del titular de la entidad y se presenta hasta el 31 de marzo cada año;



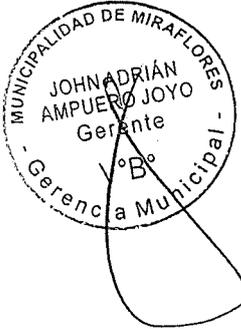
Que, el numeral 5.2.7. de la referida Directiva señala que, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública. En el caso de los Gobiernos Regionales y Locales, la máxima autoridad administrativa es el Gerente General del Gobierno Regional y el Gerente Municipal, respectivamente; en ese sentido, corresponde que el Gerente Municipal mediante Resolución de Gerencia Municipal, apruebe el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2025 de la Municipalidad Distrital de Miraflores;

Que, la Directiva citada establece en el numeral 6.4.1.4. que el Plan de Desarrollo de las Personas debe contener dos aspectos: i) Aspectos Generales: misión y visión, objetivos estratégicos, estructura orgánica, número de servidores civiles que conforman la entidad según régimen laboral, resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación; y ii) Matriz PDP: descripción detallada de las Acciones de Capacitación priorizadas, las cuales reciben una codificación de acuerdo a la materia de capacitación a la que pertenecen;

Que, conforme a lo dispuesto en la Directiva “Normas para la Gestión del proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación de la Municipalidad Distrital de Miraflores por el periodo 2024-2026, mediante Resolución de Alcaldía N° 024-2024-A/MM con fecha 06 de febrero de 2024,



por lo cual, se tiene que a través del Acta N° 01-2025-CPC/MM, de fecha 17 de marzo de 2025, el Comité de Planificación de la Capacitación – CPC de la Municipalidad Distrital de Miraflores, valida el Plan de Desarrollo de las Personas – 2025 de la Municipalidad Distrital de Miraflores, elaborado por la Gerencia de Recursos Humanos, el cual consta de 30 Acciones de Capacitación;



Que, mediante Informe N° 058-2025-GRH/MM, la Gerencia de Recursos Humanos concluye que: (i) de acuerdo a lo dispuesto en la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, se han realizado las acciones correspondientes para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, en cumplimiento de la normativa en mención, ya que se cuenta con un CPC conformado, (ii) se han desarrollado las actividades de sensibilización, el análisis del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC y la elaboración del documento de PDP 2025; y (iii) el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la Municipalidad Distrital de Miraflores, contiene treinta (30) Acciones de Capacitación a ser ejecutadas durante el presente año, el cual cuenta con un presupuesto de cuarenta mil con 00/100 soles (S/ 40,000.00), acorde a lo señalado en el Informe N° 169-2025-SGP-GPP/MM, de la Subgerencia de Presupuesto, asimismo, remitió el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la Municipalidad Distrital de Miraflores, validado mediante Acta N° 01-2025-CPC/MM, por el Comité de Planificación de la Capacitación de la Municipalidad Distrital de Miraflores;



Que, de acuerdo al Informe N° 101-2025-GAJ/MM de fecha 18 de marzo de 2025, la Gerencia de Asesoría Jurídica opina que procede legalmente la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la Municipalidad Distrital de Miraflores mediante Resolución de Gerencia Municipal, la cual tiene como objetivo mejorar el desempeño de los servidores civiles con el fin de brindar servicios de calidad a los ciudadanos, así como también, fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y lograr los objetivos institucionales;



Que, bajo los alcances expuestos contando con la opinión favorable de las áreas técnicas competentes, resulta viable aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la Municipalidad Distrital de Miraflores, conforme lo han sustentado las unidades orgánicas responsables;



Que, de acuerdo a lo expuesto y en uso de las atribuciones señaladas en el artículo 16 y el inciso "I" del artículo 19° del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad de Miraflores, aprobado por la Ordenanza N° 603/MM;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la Municipalidad Distrital de Miraflores, la misma que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCARGAR el cumplimiento de la presente resolución a la Gerencia de Recursos Humanos.



ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR a la Gerencia de Comunicaciones e Imagen Institucional, la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (www.miraflores.gob.pe).

ARTÍCULO CUARTO.- DEJAR SIN EFECTO cualquier norma interna que contravenga la presente resolución.

ARTÍCULO QUINTO.- El presente Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la Municipalidad Distrital de Miraflores entrará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación.

ARTÍCULO SEXTO.- NOTIFICAR la presente resolución a la Gerencia de Recursos Humanos.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



MUNICIPALIDAD DE MIRAFLORES

JOHN ADRIÁN AMPUERO JOYO
Gerente Municipal

Miraflores 
se vive mejor

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS
2025**

GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MIRAFLORES

1. PRESENTACIÓN

Las municipalidades son las instancias de gobierno más cercanas a la población. Cumplen un rol clave en la prestación de servicios que impactan directamente en la ciudadanía, así como en la articulación de políticas públicas y en la planificación estratégica del desarrollo local.

La Municipalidad Distrital de Miraflores es una entidad pública con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Como gobierno local, representa a la población de su jurisdicción y promueve una adecuada prestación de los servicios públicos locales, además del desarrollo integral, sostenible y armónico de su territorio, en cumplimiento de las leyes y disposiciones que regulan el sector público.

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2025 de la Municipalidad Distrital de Miraflores ha sido elaborado tomando como referencia los objetivos estratégicos institucionales y las actividades programadas por los órganos y unidades orgánicas de la entidad. Para su formulación, se han seguido 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 la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 141-2016-SERVIR-PE, así como los modelos de PDP y otros instrumentos específicos para gobiernos locales.

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.
- iv) Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas.

El objetivo del PDP 2025 es fortalecer las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño de los servidores civiles, contribuyendo al cierre de brechas y al logro de los objetivos estratégicos de la institución. Todo ello con el propósito de optimizar la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía.

En ese sentido, la estrategia de capacitación se encuentra alineada con los objetivos estratégicos de la entidad. A partir del análisis situacional, se busca que los conocimientos y habilidades adquiridos en las capacitaciones generen el impacto esperado y permitan alcanzar los resultados





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MIRAFLORES

previstos. Para ello, se han priorizado temáticas como: abastecimiento, gestión de recursos humanos, gestión tributaria y temáticas que fortalezcan la gestión institucional.

Así, el PDP 2025 se consolida como un instrumento clave para fortalecer el proceso de capacitación en la Municipalidad Distrital de Miraflores, promoviendo el desarrollo de conocimientos y competencias en sus servidores, lo que impactará positivamente en la provisión de los servicios públicos municipales.

2. ASPECTOS GENERALES

La Municipalidad Distrital de Miraflores es el órgano de gobierno local encargado de promover el desarrollo del distrito. Cuenta con personería jurídica de derecho público y ejerce su autonomía política, económica y administrativa dentro del marco de sus competencias, en cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente.

La política institucional de la Municipalidad de Miraflores tiene como objetivo consolidar un distrito moderno, eficiente y sostenible, con servicios municipales de calidad, una adecuada gestión del espacio urbano y un desarrollo social y económico equilibrado. Todo ello con el propósito de mantener su posición como distrito emblemático dentro de la ciudad.

Para alcanzar estos objetivos, la Municipalidad establece los siguientes lineamientos:

- Ordenamiento urbano eficiente: Garantizar una planificación territorial equilibrada que armonice los distintos usos del suelo.
- Mejora de infraestructura: Optimizar la infraestructura urbana para beneficio de residentes y visitantes, aplicando criterios de inclusión y ecoeficiencia.
- Movilidad sostenible: Implementar un sistema de transporte eficiente, accesible y respetuoso con el medio ambiente.
- Impulso económico: Fomentar un entorno favorable para los negocios, promoviendo el desarrollo económico local.
- Ciudad inteligente: Incorporar nuevas tecnologías para mejorar la gestión y la calidad de vida en el distrito.
- Gestión ambiental: Aplicar estrategias para mitigar impactos ambientales negativos y preservar el patrimonio natural.
- Cultura ciudadana: Fortalecer valores de respeto y convivencia dentro de la comunidad.





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MIRAFLORES

- Seguridad ciudadana integral: Implementar un sistema de seguridad eficiente que garantice la tranquilidad de los vecinos.
- Participación y transparencia: Fomentar la participación ciudadana a través del acceso transparente y amigable a la información (open data).

MISIÓN

Brindar servicios de calidad promoviendo el desarrollo integral y sostenible del distrito de Miraflores a través de una gestión participativa e innovadora con transparencia

VISIÓN

Los vecinos de Miraflores anhelamos, al 2030, constituir una comunidad modelo en la que se goce de una alta calidad de vida. Ser una ciudad concertadora, sostenible, segura, acogedora, y con comercio y servicios de calidad. Miraflores es además reconocida a nivel nacional e internacional como uno de los principales atractivos de la Metrópoli.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

OEI 01: Reducir la vulnerabilidad de la población y sus medios de vida ante el riesgo de desastres existentes de origen natural o antrópico en el distrito.

OEI 02: Disminuir la inseguridad ciudadana en el distrito

OEI 03: Promover el desarrollo de las actividades económicas en el distrito.

OEI 04: Promover el desarrollo territorial ordenado y sostenible en el distrito.

OEI 05: Mejorar la gestión ambiental en Miraflores.

OEI 06: Mejorar las condiciones de salud en el distrito.

OEI 07: Mejorar los servicios de protección social en el distrito.

OEI 08: Contribuir con el mejoramiento del servicio educativo, cultural y deportivo en el distrito.

OEI 09: Mejorar el servicio de transporte y tránsito en el distrito

OEI 10: Fortalecer la eficiencia de la gestión institucional.



ESTRUCTURA ORGÁNICA

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



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MIRAFLORES

2. Órganos consultivos
 - a. Comisión de Regidores
 - b. Consejo de Coordinación Local Distrital – (CCLD)
 - c. Comité de Vigilancia y Control del Presupuesto Participativo
 - d. Junta de Delegados Vecinales Comunes
 - e. Comité Distrital de Seguridad Ciudadana
 - f. Plataforma de Defensa Civil y Distrital de Miraflores
 - g. Comité de Administración de Programa Vaso de Leche
 - h. Centro de Operación de Emergencia Distrital (COED-MM)
3. Órgano de Control Institucional
 - a. Órgano de Control Institucional
4. Órgano de Defensa Judicial
 - a. Procuraduría Pública Municipal
5. Órgano de Asesoramiento
 - a. Gerencia de Asesoría Jurídica
 - b. Gerencia de Planificación y Presupuesto
 - i. Subgerencia de Presupuesto
 - ii. Subgerencia de Organización y Modernización
6. Órganos de Apoyo
 - a. Secretaría General
 - i. Subgerencia de Gestión Documental y Archivo
 - b. Oficina de Integridad Institucional
 - c. Gerencia de Administración y Finanzas
 - i. Subgerencia de Contabilidad
 - ii. Subgerencia de Tesorería y Finanzas
 - iii. Subgerencia de Logística y Control Patrimonial
 - iv. Subgerencia de Servicios Generales y Maestranza
 - d. Gerencia de Comunicaciones e Imagen Institucional
 - e. Gerencia de Recursos Humanos
 - f. Gerencia de Sistemas y Tecnología de la Información
7. Órganos de Línea
 - a. Gerencia de Administración Tributaria
 - i. Subgerencia de Recaudación
 - ii. Subgerencia de Fiscalización Tributaria





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MIRAFLORES

- iii. Subgerencia de Registro y Orientación Tributaria
- b. Gerencia de Desarrollo Económico y Fiscalización
 - i. Subgerencia de Comercialización
 - ii. Subgerencia de Fiscalización y Control
 - iii. Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastres
- c. Gerencia de Desarrollo Urbano
 - i. Subgerencia de Licencias de Edificaciones Privadas
 - ii. Subgerencia de Catastro
 - iii. Subgerencia de Estudios y Proyectos de Inversión Pública
- d. Gerencia de Infraestructura Pública y Sostenibilidad Ambiental
 - i. Subgerencia de Obras Públicas y Mantenimiento
 - ii. Subgerencia de Limpieza Pública y Áreas Verdes
 - iii. Subgerencia de Sostenibilidad Ambiental
- e. Gerencia de Seguridad Ciudadana
 - i. Subgerencia de Serenazgo
 - ii. Subgerencia de Movilidad Urbana y Seguridad Vial
- f. Gerencia Cultura y Turismo
- g. Gerencia de Desarrollo Humano
 - i. Subgerencia de Salud y Bienestar Social
 - ii. Subgerencia de Deporte y Recreación
- h. Gerencia de Participación Vecinal



NUMERO DE SERVIDORES

De acuerdo con la información consolidada el 13 de marzo de 2025, la Municipalidad de Miraflores cuenta con dos mil quinientos ochenta y cinco (2585) servidores enmarcados en tres regímenes laborales: Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y el Decreto Legislativo N° 1057 – CAS, distribuidos según detalle:

CANTIDAD DE SERVIDORES POR RÉGIMEN LABORAL	
RÉGIMEN LABORAL	CANT. SERVIDORES
Decreto Legislativo N° 728	456
Decreto Legislativo N° 276	87
Decreto Legislativo N° 1057 - CAS	2042
TOTAL DE SERVIDORES	2585



3. MARCO NORMATIVO

El PDP 2025 se ha formulado en el marco de la siguiente normativa vigente:

- Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades
- Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil
- Ley N° 32185-Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025.
- Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Legislativo que aprueba Normas de Capacitación y rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010 PCM Aprueban el reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 040-2014- PCM que aprueba el reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Directiva N° 003-2007-GAF/MM que regula los lineamientos de la capacitación para el personal de los diferentes niveles.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, que Aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas."

4. PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

4.1 ACTOS PREPARATORIOS

4.1.1 SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN

La Gerencia de Recursos Humanos llevó a cabo acciones virtuales de sensibilización dirigidas a todos los servidores y servidoras de la entidad, con el objetivo de informar sobre la importancia de la Gestión de la Capacitación. Entre estas acciones se incluyó el envío de flyers y el desarrollo de una charla informativa.

Paralelamente, se solicitó la designación de un responsable por cada unidad orgánica, con el fin de brindar asistencia técnica para el correcto llenado de la Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MIRAFLORES

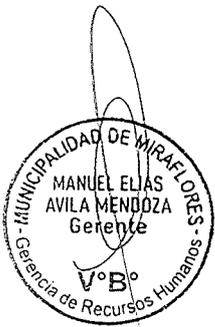
Todas estas acciones fueron formalizadas a través del Memorando Circular N.° 011-2025-GRH/MM, mediante el cual se comunicó la designación de los responsables, y el Memorando Circular N.° 021-2025-GRH/MM, en el que se estableció la fecha de entrega del documento.

4.1.2 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN – DNC

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) es un proceso sistemático de recolección, identificación y priorización de las necesidades de capacitación. Su objetivo es garantizar que la formación del talento humano esté alineada con los objetivos estratégicos de la entidad, los objetivos operativos de cada unidad organizativa, las funciones establecidas en los perfiles de puesto y los planes de mejora derivados de la Gestión del Rendimiento del ciclo anterior.

El instrumento que consolida esta información es la Matriz DNC, un documento que recopila y estructura las propuestas de capacitación presentadas por las unidades organizativas, facilitando la toma de decisiones en la planificación del desarrollo del talento humano.

Durante el 2024, se desarrolló la Gestión del Rendimiento, cuyo producto, el Plan de Mejora, es un insumo clave que identifica las temáticas y capacitaciones necesarias para fortalecer los conocimientos y habilidades de los servidores evaluados. Este insumo se integra al presente DNC, permitiendo la articulación de ambos procesos dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, con el objetivo de optimizar la capacitación y elevar el desempeño institucional.



4.2 OBJETIVOS

4.2.1 OBJETIVO GENERAL

El Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2025, tiene como objetivo general cerrar las brechas identificadas y propiciar el desarrollo integral de competencias o conocimientos en los colaboradores de la Institución, alineados a nuestros objetivos estratégicos con la finalidad de contribuir progresivamente a la mejora de la calidad de los servicios que brinda la Municipalidad Distrital de Miraflores.

4.2.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

Con las acciones de capacitaciones a ser ejecutadas, esperamos lograr en nuestros servidores y servidoras lo siguiente:



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MIRAFLORES

- a) Incrementar y ampliar las competencias técnicas y personales de los servidores de la Municipalidad Distrital de Miraflores en sus respectivas especialidades orientados al mejor desempeño de sus funciones y a la gestión en su conjunto, a fin de viabilizar la solución de problemas de gestión en el ámbito de la administración municipal.
- b) Reducir las brechas de conocimiento entre el perfil requerido para el puesto y las capacidades de la persona que ocupa la vacante.
- c) Mantener a los colaboradores permanentemente actualizados frente a los cambios en las normas y procedimientos.
- d) Desarrollar el sentido de responsabilidad y compromiso hacia la Institución a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados.
- e) Fomentar las acciones de mejora continua dentro de cada Unidad Orgánica, para lograr progresivamente la mejora general de la Entidad.

4.3 ACCIONES DE CAPACITACIÓN PRIORIZADAS

Las acciones de Capacitación identificadas y consideradas en la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas según el orden de prioridad determinado en el D.S. N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, son las siguientes:



- **Prioridad tipo A:** Necesidades de capacitación previstas en los Planes de Mejora de los servidores civiles con calificación de personal de rendimiento sujeto a observación.
- **Prioridad tipo B:** Requerimientos originados en nuevas funciones, herramientas, u otros cambios que afecten al funcionamiento de la entidad.
- **Prioridad tipo C1:** Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales, que están definidos a partir de los Requerimientos de Capacitación de los órganos o Unidades Orgánicas. La Oficina de Recursos Humanos tiene a su cargo la identificación de necesidades de Capacitación, considerando la pertinencia en relación al puesto y objetivos Institucionales: Las capacitaciones que son de actualización de programas o formatos, existen para que cada servidor pueda cumplir con sus funciones laborales correctamente.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MIRAFLORES

- **Prioridad tipo C3:** Requerimientos previstos en planes de mejora a servidores con buen rendimiento o rendimiento distinguido.
- **Prioridad tipo D:** Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo. Se definen a partir de las necesidades de capacitación identificadas por parte de la Alta Dirección con el fin de asegurar el cumplimiento de objetivos proyectados a mediano plazo.

Asimismo, se indica que los tipos de relaciones que no son aplicables para el año 2025 son los siguientes:

- **Prioridad tipo C2:** Requerimiento entre rectores.
- **Prioridad tipo E:** Necesidades identificadas por SERVIR para el fortalecimiento del servicio civil.

4.3.1 EJES ESTRATÉGICOS

- Estratégico Institucional:** Configurado por la necesidad de afirmar la orientación estratégica de la Municipalidad y potenciar sus cuadros directivos.
- Fortalecimiento de la Gestión Institucional:** Actividades de capacitación requeridas para optimizar el funcionamiento de los procesos de trabajo y el desempeño actual del personal.
- Desarrollo Humano:** Cubre los requerimientos de mejoramiento de las relaciones interpersonales y la afirmación del desarrollo personal de los trabajadores de la Municipalidad.
- Fortalecer la Cultura Organizacional:** Implica reforzar el sentido de identidad del personal, el compartir los valores institucionales y propiciar un clima laboral de armonía y competitividad saludable.



4.4 PRESUPUESTO

Considerando las actividades de capacitación programadas para el presente año, se ha establecido la ejecución de diversas acciones de formación, incluyendo cursos y talleres con el objetivo de fortalecer las competencias del personal municipal.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MIRAFLORES

De acuerdo con el Informe N.° 169-2025-SGP-GPP/MM, se ha asignado un presupuesto de cuarenta mil soles con 00/100 (S/ 40,000.00) específicamente para el desarrollo de actividades de capacitación. Esta inversión responde a la necesidad de fortalecer el capital humano de la municipalidad, garantizando una formación continua y especializada que contribuya al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales y a la mejora de los servicios públicos brindados a la ciudadanía.

4.5 ALCANCE

El PDP 2025 está dirigido a los servidores civiles de la Municipalidad de Miraflores, comprendidos en el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276, el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728 y el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057.

Adicionalmente, los funcionarios públicos del Régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, quienes podrán acceder a las acciones de formación laboral registradas en el PDP.

4.6 RESPONSABILIDADES

- La Gerencia de Recursos Humanos se comunica constantemente con distintas Unidades de Organización de la Municipalidad Distrital de Miraflores para coordinar la participación de los servidores civiles en las acciones de capacitación programadas.
- Los encargados de cada unidad de organización deben brindar las facilidades del personal a su cargo para la participación de los mismos en las acciones de capacitación.
- Los servidores civiles beneficiarios de las acciones de capacitación son responsables de cumplir con las condiciones y/o compromisos establecidos conforme a la normativa vigente.



4.7 ESTRATEGIA

Desde la Gerencia de Recursos Humanos, se propone replicar y ofrecer talleres de capacitación en habilidades blandas, aprovechando el fortalecimiento de competencias adquirido en el curso de Técnicas de Facilitación Grupal. Esto permitirá aplicar dichas técnicas en los talleres programados, entre ellos: Manejo del Estrés y Resiliencia en el Trabajo, Habilidades Blandas para el Sector Público y Ética e Integridad para el Sector Público.

Se espera que esta estrategia genere un mayor impacto con una menor inversión de recursos públicos, optimizando el uso del presupuesto y fortaleciendo las capacidades del talento humano institucional.



MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE MIRAFLORES

4.8 HALLAZGOS

Respecto a la Etapa 1: Planificación, Fase 3 - Llenado de la Matriz de Requerimiento, esta es una de las fases más relevantes, ya que permite un contacto directo con las unidades de organización, facilitando la identificación y priorización de sus necesidades de capacitación. Este proceso no solo resulta clave para la Gerencia de Recursos Humanos, sino que también fortalece el compromiso de las áreas involucradas, al hacerlas partícipes en la definición de sus propias necesidades formativas.

Como resultado, se ha identificado una demanda continua de cursos y talleres en temáticas clave, tales como redacción, uso de la Intranet (plataforma interna para la gestión de documentos y atención a la ciudadanía), manejo del estrés, habilidades blandas, ética e integridad, entre otros. Todos estos temas han sido incorporados en el PDP 2025.

Además, el presupuesto asignado a la capacitación permitirá ofrecer formación especializada y específica, fortaleciendo las competencias del talento humano municipal. En este sentido, destacan los cursos relacionados con el eje temático de programas y/o aplicativos, como AutoCAD, Administración de Base de Datos y Power BI.

Todo ello contribuirá a la creación de valor público, garantizando una gestión más eficiente y una prestación de servicios de mayor calidad para la ciudadanía.

4.9 VIGENCIA Y PROGRAMACIÓN

El PDP 2025 entra en vigencia a partir de su aprobación y la programación de las acciones de capacitación se detalla a modo referencial en la Matriz PDP 2025, así como a las coordinaciones posteriores con las unidades de organización, implicadas en su ejecución.

4.10 EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Las acciones de capacitación programadas en el PDP, serán evaluadas a tres niveles, que serán determinados en base a la naturaleza y objetivo de capacitación, los cuales se explican a continuación.

- **Evaluación por Reacción:** Permite obtener información de manera sistemática y continua, tanto positiva, como negativa sobre la percepción del beneficiario de la capacitación respecto al desarrollo de la capacitación. Se realiza en todas las acciones de capacitación a través de la encuesta de satisfacción.
- **Evaluación por Aprendizaje:** Es la evaluación de aprendizaje, propuesta por el proveedor de capacitación, cuyo resultado permite evidenciar los conocimientos y/o habilidades adquiridas por el





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MIRAFLORES

beneficiario de la capacitación. El modo de evaluación es coordinado previamente con el proveedor de capacitación.

- **Evaluación de Aplicación:** Identifica cuánto de lo aprendido en la capacitación se aplica en el desempeño de las y los servidores. La herramienta a utilizar es la propuesta de aplicación presentada por el servidor, en la que se compromete a realizar una serie de actividades culminada la capacitación, en un plazo no mayor a 6 meses. Cabe resaltar que el jefe inmediato del servidor, corroborará el cumplimiento de la propuesta de aplicación ante la ORH.

Es importante mencionar que, no todas las acciones de capacitación se miden en todos los niveles establecidos, ya que el nivel de evaluación depende de la naturaleza y objetivo de la capacitación.

4.11 MODIFICACIONES

Según lo establecido en el numeral 6.4.2.4. de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", excepcionalmente, el PDP podrá modificarse cuando:

- a) Se modifique algún aspecto de una Acción de Capacitación, incrementando con ello el presupuesto originalmente asignado o,
- b) Cuando la entidad incluya acciones de Capacitación que cumplan con lo previsto en el numeral 5.1.1. de dicha directiva.

Los únicos que pueden proponer una modificación al PDP son los responsables de las unidades de organización de la Entidad. La evaluación de las solicitudes de modificación se realizará de acuerdo con lo establecido en el numeral 6.4.2.6. de la referida Directiva.



5. ANEXOS:



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MIRAFLORES

ANEXO 2: Matriz PDP:

1. ORGANISMO UNIDAD ORGANIZACIONAL	2. PUESTO	APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE	CANTIDAD TOTAL DE PARTICIPANTES	DESCRIPCION DEL PUESTO	ACTIVIDADES	TIPO DE CAPACITACION	CURSO	CI	REACCION	MODALIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	15	ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO	GENERAL DE CONTRATACIONES	Formación Laboral	CURSO	8	APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	7100	0
HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	20	APLICATIVOS INFORMATICOS	POWER BI	Formación Laboral	CURSO	C1	APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	5400	0
HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	1	APLICATIVOS INFORMATICOS	ADMINISTRACION DE BASE DATOS	Formación Laboral	CURSO	C1	APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	1400	0
HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	5	APLICATIVOS INFORMATICOS	AUTOCAD	Formación Laboral	CURSO	C1	APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2500	0
HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	2	INFORMATICOS DEL ESTADO	CIBERSEGURIDAD	Formación Laboral	CURSO	C1	APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2200	0
HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	30	ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO	Formación Laboral	CURSO	C1	APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	8000	0
HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	30	MATERIAS TRANSVERSALES	SISTEMA DE GESTION	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCION	VIRTUAL	0	0
HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	1	MATERIAS TRANSVERSALES	GESTION DE RIESGOS	Formación Laboral	CURSO	C1	APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	300	0
HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	1	MATERIAS TRANSVERSALES	CONFLICTOS DE INTERESES	Formación Laboral	CURSO	C1	APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	300	0
HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	11	MATERIAS TRANSVERSALES	LENGUAJE DE SERIAS	Formación Laboral	CURSO	C1	APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2800	0
HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	3	ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO	INFORMACION PUBLICA	Formación Laboral	TALLER	C1	APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	0	0
HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	1	ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO	PLANIFICACION PUBLICA	Formación Laboral	CURSO	C1	APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	0	0
HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	2	ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO	PRESUPUESTO	Formación Laboral	CURSO	C1	APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2000	0
HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	2	ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO	PROCESOS EN LA ADMINISTRACION	Formación Laboral	CURSO	C1	APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	0	0
HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	2	ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO	MODERNIZACION DE LA GESTION PUBLICA	Formación Laboral	CURSO	C1	APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	0	0
HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	1	ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO	PROYECTOS DE INVERSION PUBLICA	Formación Laboral	TALLER	C1	APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	1000	0
HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	1	GENERALES	CRITICACION PARA PILOTO DEBEN	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCION Y APLICACION	VIRTUAL	1000	0
HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	3	GESTION DE HABILIDADES BLANDAS	TRIBUTACION MUNICIPAL	Formación Laboral	CURSO	C1	APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	0	0
HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	2	APLICATIVOS INFORMATICOS	FACILITACION GRUPAL	Formación Laboral	CURSO	C1	APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2000	0
HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	40	ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO	INTRANET	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCION Y APLICACION	VIRTUAL	0	0
HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	30	ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO	CONTROL INTERNO	Formación Laboral	CURSO	C1	APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	0	0
HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	30	GENERALES	REDACCION	Formación Laboral	CURSO	C1	APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4000	0
HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	3	ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO	ACCIONES ANTE EL HOSTIGAMIENTO	Formación Laboral	CURSO	C1	APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	0	0
HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	1	ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO	CLASIFICACION DE CARGOS Y CUADRO	Formación Laboral	CURSO	C1	APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	0	0
HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	2	GENERALES	INTELIGENCIA ARTIFICIAL	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCION	VIRTUAL	0	0
HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	20	HABILIDADES BLANDAS	Y RESILIENCIA EN EL TRABAJO	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCION	VIRTUAL	0	0
HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	40	HABILIDADES BLANDAS	BLANDAS PARA LA ATRIBUCION EN LA GESTION PUBLICA	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCION	VIRTUAL	0	0
HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	40	MATERIAS TRANSVERSALES	GESTION SOSTENIBLE DE AGUA	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCION (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	0	0
HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	2	POLITICAS SECTORIALES	PLAN DE MANEJO DE RESIDUOS SOLIDOS	Formación Laboral	CURSO	C2	APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	0	0
HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	HOJA PARTICIPANTES DE	2	POLITICAS SECTORIALES	Formación Laboral	Formación Laboral	CURSO	C2	APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	0	0
TOTAL:											4000	

