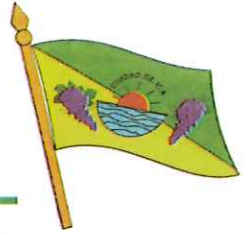




MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA



"Año de la Esperanza y Fortalecimiento de la Democracia"

RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 160-2026-GM-MPI

ICA, 31 MAR. 2026

Visto: El Informe N° 0792-2026-UP-OPPR-MPI, Informe N° 118-2026-OGRRHH-MPI, Informe Legal N° 055-2026-HABH-GAJ-MPI Y:

CONSIDERANDO:

Que, el Art. 194 de la Constitución Política del Estado modificado por la Ley N° 27680 de Reforma Constitucional, concordante con el Art. II de T.P. de la Ley N° 27972, establecen que las Municipalidades son Órganos de Gobierno Local que gozan de autonomía económica, administrativa y política en los asuntos de su competencia, con sujeción a Ley;

Que, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos a través del Informe N° 118-2026-OGRRHH-MPI, de fecha 23 de marzo de 2026, concluye que i) se tiene la responsabilidad de aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2026 con el objetivo de asegurar la planificación de las actividades de capacitación del presente año fiscal, y ii) que el Plan de Desarrollo de las Personas 2026 tiene como finalidad garantizar el cierre de brechas de competencias y capacidades identificadas en los servidores civiles y, de esta manera, contribuir al logro de los objetivos institucionales de la Municipalidad;

Que, el 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 los servicios y bienes públicos a los sistemas administrativos del Estado que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio;

Que, el numeral 1) del artículo 46° de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, señala como uno de los sistemas administrativos que rige el funcionamiento del Estado al de Gestión de Recursos Humanos, sistema que está regulado por la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057, por su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM - y sus modificatorias - y el Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos - Decreto Legislativo N° 1023;

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

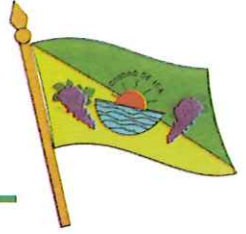
Que, el artículo 13 de la misma Ley, señala que las entidades públicas deben planificar su capacitación tomando en cuenta la demanda en aquellos temas que contribuyan efectivamente al cierre de brechas de conocimiento o competencias de los servidores para el mejor cumplimiento de sus funciones, o que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

Que, el artículo 9 del Reglamento General de la Ley N° 30057, establece que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA



Capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

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

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

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

Que, la Primera Disposición Complementaria Final de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", formalizada mediante el artículo 1 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000214-2025-SERVIR-PE, establece, sobre su vigencia que "[I]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";

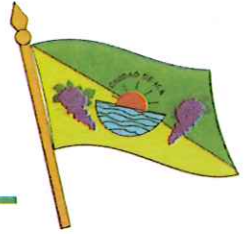
Que, el numeral 6.4.1.4. de la Directiva "Norma para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE establece como fecha límite para la aprobación y presentación del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) el 31 de marzo de cada año;

Que, para el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se entiende por titular de la entidad a la máxima autoridad administrativa, siendo el Gerente Municipal para el caso de los gobiernos locales, quien aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas, de conformidad con lo establecido en el literal i) del Artículo IV del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil;

Estando de conformidad con la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; la Ley del Servicio Civil, aprobada por la Ley N° 30057; el Reglamento general de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; el Decreto Legislativo N° 1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil; la Directiva "Norma para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", y lo establecido en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 005-2026-SERVIR-PE.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA



Que, mediante Informe N° 055-2026-HABH-OAJ-MPI de fecha 31/03/2026, la Oficina de Asesoría Jurídica concluye que resulta conforme a la normativa vigente, la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2026 de la Municipalidad Provincial de Ica;

Que, bajo la premisa fáctica y jurídica expuesta estando a los fundamentos y consideraciones precedentes, estando a las Normas Invocadas, los medios probatorios ofrecidos, y con la atribuciones. Conferidas en la ley N° 27972 Orgánica de Municipalidades, el TUO. De la ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General, al Informe legal N° 055-2026-HABH-GAJ-MPI y a las visaciones de estilo;

SE RESUELVE:

Artículo Primero. - Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2026, de la Municipalidad Provincial de Ica elaborado por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, el mismo que se encuentra adjunto como anexo a la presente resolución.

Artículo Segundo. - Encargar a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos la ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2026 aprobado en el artículo primero de la presente resolución.

Artículo Tercero. - Disponer que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos presente a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR a través de su portal <https://www.gob.pe/fuerzagdc> o el correo pdp@servir.gob.pe, el Plan de Desarrollo de las Personas 2026 aprobado, dentro del plazo de ley.

Artículo Cuarto. - Disponer la publicación de la presente Resolución y Anexo, en la página web institucional y en el portal de transparencia de la entidad.

REGÍSTRESE COMÚNIQUESE Y CÚMPLASE.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA

Econ. Luis Vásquez Cornejo
GERENTE MUNICIPAL



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA



PLAN DE DESARROLLO DE
PERSONAS - 2026 - MPI

OGRRHH



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2026

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA

I. Presentación:

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) es una herramienta estratégica fundamental para fortalecer las capacidades, habilidades y competencias de los colaboradores dentro de una organización. Su importancia radica en que permite alinear el crecimiento profesional de los trabajadores con los objetivos institucionales, promoviendo un desempeño más eficiente, innovador y comprometido.

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2026 de la Municipalidad Provincial de Ica 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 N.º 141- 2016-SERVIR-PE; así como los respectivos modelos de PDP y otros instrumentos desarrollados para gobiernos locales.

El objetivo del PDP es potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros servidores civiles, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.

II. Objetivos estratégicos institucionales:

OEI.01 Promover el ordenamiento territorial en beneficio de población local

OEI.02 Fortalecer el acceso a la atención primaria de salud preventiva de la población local

OEI.03 Promover el acceso a servicios educativos, deportivos y recreacionales con enfoque intercultural e inclusivo para la población local.

OEI.04 Promover condiciones ambientales saludables y sostenibles para la población local

OEI.05 Reducir la exposición al riesgo de desastres de origen natural o antrópico de la población local.

OEI.06 Mejorar el acceso a servicios de protección social y defensa de derechos de la población vulnerable de la localidad.

OEI.07 Fortalecer la prevención y disuasión del delito y violencia en beneficio de la población local.

OEI.08 Impulsar el crecimiento de la actividad empresarial, de emprendimientos y MYPES en la localidad.

OEI.09 Mejorar el sistema de transporte y Transitabilidad en beneficio de la población local

OEI.10 Modernizar la Gestión Institucional

III. Misión

"Brindar servicios públicos de calidad, promoviendo el desarrollo integral y armónico de la provincia de Ica, a través de una gestión planificada"



IV. Estructura orgánica:

1. Órganos de Coordinación

- a. Concejo Municipal
- b. Órgano de Control Institucional
- c. Procuraduría Pública Municipal
- d. Comisiones de Regidores
- e. Concejo de Coordinación Local Provincial
- f. Junta de delegados Vecinales Comunes

2. Alta Dirección

- a. Alcaldía
- b. Oficina de Integridad Institucional
- c. Oficina de secretaria general
Unidad de Relaciones Públicas e Imagen Institucional
- d. Gerencia Municipal
Unidad de Ejecución Coactiva

3. Órganos de Apoyo

- a. Oficina de Gestión de Recursos Humanos
- b. Oficina General de Administración
 - i. Unidad de Tesorería
 - ii. Unidad de Contabilidad
 - iii. Unidad de Abastecimiento
 - iv. Unidad de Control Patrimonial y Equipo Mecánico
 - v. Unidad de Tecnologías de la Información
- c. Oficina de Asesoría Jurídica
- d. Oficina de Planificación Presupuesto y Racionalización
 - i. Unidad de Presupuesto
 - ii. Unidad de Planificación Programación e Inversiones
 - iii. Unidad de Racionalización y Modernización de la Gestión

4. Órganos de Línea

- a. Gerencia de Desarrollo Económico y Seguridad Ciudadana
 - i. Sub Gerencia de Turismo
 - ii. Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana y Policía Municipal
 - iii. Sub Gerencia de Desarrollo Económico, Promoción Empresarial y Fiscalización
 - iv. Sub Gerencia de Gestión de Riesgo de Desastres
- b. Gerencia de Protección del Ambiente y Salubridad
 - i. Sub Gerencia de Control Ambiental y Salubridad
 - ii. Sub Gerencia de Parques y Jardines, Áreas Verdes y Ornato
 - iii. Sub Gerencia de Limpieza Pública
- c. Gerencia de Desarrollo Social
 - i. Sub Gerencia de Programas Sociales
 - ii. Sub Gerencia de Promoción Prevención de la Salud y Registro Civil



- iii. *Sub Gerencia de Participación Ciudadana, Juventud, Educación, Cultura y Deporte*
- d. *Gerencia de Transporte y Movilidad Urbana*
 - i. *Sub Gerencia de Transporte Movilidad Urbana y Seguridad Vial*
 - ii. *Sub Gerencia de Fiscalización y Sanciones*
- e. *Gerencia de desarrollo Urbano y Acondicionamiento Territorial*
 - i. *Sub Gerencia de Obras Publicas*
 - ii. *Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras*
 - iii. *Sub Gerencia de Asentamientos Humanos*
 - iv. *Sub Gerencia de Obras Privadas y Catastro*
 - v. *Sub Gerencia de Estudios, Proyectos y Unidad Formuladora*



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
172	872	248	1292



ANEXO 01

CUADRO DE RESULTADOS DEL
DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE
CAPACITACION (CDN)

OGRRHH





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

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE FORMACIÓN	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 PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EF. TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN	
														COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO
1	El 31 de diciembre del año 2025 se aprobó, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 214-2025-SERVIR-PE una nueva Directiva que regula el proceso de capacitación en las entidades públicas. Siendo que a la fecha, son más de 700 municipalidades que implementan el proceso de capacitación; resulta clave que los gestores municipales fortalean sus conocimientos en los nuevos lineamientos establecidos por el ente rector, a fin de gestionar de manera efectiva el cierre de brechas de capacidad en los servidores públicos municipales de su entidad.	Elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas	ALTO	2	TALLER	C2	3	3	2	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0
2	El Reporte Temático N.° 38/2025-2026 "Las Municipalidades en el Perú y su desempeño presupuestal: asignación, ejecución y avance presupuestal 2025", elaborado por el Congreso de la República en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas señala que al 29 de diciembre del año 2025 las municipalidades solo habían ejecutado, en promedio, el 68,8% de su presupuesto público. No obstante, se destaca que varias municipalidades en distintas regiones del país no llegan a alcanzar el 40% de la ejecución presupuestal y que, otros, en situación más preocupante, apenas bordean el 20 o 25%.	Gestión presupuestaria municipal	ALTO	15	CURSO	C2	3	1	1	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0
3	Según RENAMU (2025) 7 de cada 10 municipalidades requiere capacitación en temáticas como Evaluación del Riesgo de Desastres, Plan de Prevención y Reducción de Riesgos de Desastres, y Estrategia de Gestión Financiera del Riesgo de Desastres (72, 70 y 69% de las municipalidades encuestadas, respectivamente).	La Gestión del Riesgo de Desastres: Aspectos Básicos	ALTO	9	CURSO	C2	3	1	1	5	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0
4	Según RENAMU (2025) 7 de cada 10 municipalidades requiere capacitación en temáticas como Evaluación del Riesgo de Desastres, Plan de Prevención y Reducción de Riesgos de Desastres, y Estrategia de Gestión Financiera del Riesgo de Desastres (72, 70 y 69% de las municipalidades encuestadas, respectivamente).	Lineamientos de los procesos de Estimación, Prevención, Reducción y Reconstrucción (*)	ALTO	9	CURSO	C2	3	1	1	5	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	0	0



<p>De acuerdo con la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, es función de las municipalidades administrar y reglamentar directamente o por concesión el servicio de limpieza pública y tratamiento de residuos sólidos, es decir, proveer dicho servicio determinando las áreas de acumulación de desechos, rellenos sanitarios y el aprovechamiento industrial de desperdicios, con el objetivo de contribuir al mantenimiento y conservación de los espacios en vías públicas previniendo la contaminación ambiental que afecte la salud de la población.</p>	<p>Gestión de residuos sólidos orgánicos municipales.</p>	<p>ALTO</p>	<p>9</p>	<p>CURSO</p>	<p>CZ</p>	<p>3</p>	<p>1</p>	<p>2</p>	<p>6</p>	<p>POLÍTICAS SECTORIALES</p>	<p>VIRTUAL</p>	<p>3</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>
<p>Según RENAMU (2025), a nivel nacional, en el año 2024, el 99.4% de las municipalidades provinciales y distritales realizaron servicio de recojo de residuos sólidos. Asimismo, en dicho año, la cantidad promedio diaria de residuos sólidos recolectados por las municipalidades ascendió a 25 mil 496 toneladas.</p> <p>Entre los años 2021 y 2024, incremento significativamente la cantidad promedio diaria de recojo de residuos sólidos recolectados en los departamentos de Huancavelica en 111.0%, Madre de Dios en 66.3% y Lima en 30.3%. En tanto, disminuyó en la Provincia Constitucional del Callao en 38.7%, La Libertad en 18.9%, Cajamarca en 18.0%, Tumbes en 16.0%, Moquegua en 15.9% y Puno en 12.5%.</p> <p>No obstante, se advierte que solo el 34% de las municipalidades emplean técnicas de reciclado y compostaje; mientras que solo el 2% aplica técnicas de valorización de residuos sólidos; entre otros.</p>	<p>Gestión Operativa del Servicio de Limpieza Pública y recolección de residuos sólidos</p>	<p>ALTO</p>	<p>9</p>	<p>CONFERENCIA</p>	<p>CZ</p>	<p>3</p>	<p>0</p>	<p>1</p>	<p>4</p>	<p>POLÍTICAS SECTORIALES</p>	<p>VIRTUAL</p>	<p>3</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>



<p>En octubre del año 2025, a través de la Resolución Ministerial N.° 259-2025-MIDIS se aprobaron los lineamientos para la articulación territorial en el marco de los instrumentos y mecanismos de coordinación y articulación del Sistema Nacional de Desarrollo e Inclusión Social (SINADIS)".</p> <p>Al respecto, el citado documento señala que "la articulación territorial requiere de la participación de un conjunto de actores institucionales, sociales y comunitarios, que desde sus competencias, responsabilidades y recursos contribuyen al logro de objetivos comunes. Se incorpora el principio de gobernanza territorial, asegurando espacios de decisión compartida y retroalimentación entre los actores involucrados. En este marco los gobiernos regionales y locales, a través de las Gerencias de Desarrollo Social o la que haga sus veces, dadas sus competencias, son actores claves en la articulación territorial, por su capacidad de gestión en el territorio y su cercanía con la ciudadanía".</p> <p>En ese sentido resulta clave el alineamiento de la agenda del sector Desarrollo e Inclusión Social con la regional y local, en el marco del SINADIS para consolidar el diseño e implementación de políticas, programas y servicios en materia de Desarrollo e Inclusión Social para apoyar a la población, especialmente a los más vulnerables, a enfrentar riesgos, necesidades y exclusión social a lo largo de su vida. De esta manera, se busca conectar las prioridades nacionales con las necesidades de los actores locales, regionales y nacionales.</p>	<p>Modelo de Articulación Territorial del SINADIS</p>	<p>ALTO</p>	<p>46</p>	<p>CURSO</p>	<p>C2</p>	<p>3</p>	<p>3</p>	<p>7</p>	<p>1</p>	<p>3</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>
<p>En octubre del año 2025, a través de la Resolución Ministerial N.° 259-2025-MIDIS se aprobaron los lineamientos para la articulación territorial en el marco de los instrumentos y mecanismos de coordinación y articulación del Sistema Nacional de Desarrollo e Inclusión Social (SINADIS).</p> <p>Al respecto, el citado documento señala que "la articulación territorial requiere de la participación de un conjunto de actores institucionales, sociales y comunitarios, que desde sus competencias, responsabilidades y recursos contribuyen al logro de objetivos comunes. Se incorpora el principio de gobernanza territorial, asegurando espacios de decisión compartida y retroalimentación entre los actores involucrados. En este marco los gobiernos regionales y locales, a través de las Gerencias de Desarrollo Social o la que haga sus veces, dadas sus competencias, son actores claves en la articulación territorial, por su capacidad de gestión en el territorio y su cercanía con la ciudadanía".</p> <p>En ese sentido resulta clave el alineamiento de la agenda del sector Desarrollo e Inclusión Social con la regional y local, en el marco del SINADIS para consolidar el diseño e implementación de políticas, programas y servicios en materia de Desarrollo e Inclusión Social para apoyar a la población, especialmente a los más vulnerables, a enfrentar riesgos, necesidades y exclusión social a lo largo de su vida. De esta manera, se busca conectar las prioridades nacionales con las necesidades territoriales, optimizar el uso de recursos y fortalecer las capacidades institucionales de los gobiernos, en base a una coordinación efectiva que asegure respuestas ágiles y adecuadas a las necesidades de la población vulnerable, contribuyendo al Desarrollo e Inclusión Social sostenible.</p>	<p>Ciclo de conferencias virtuales: "Prioridades para el desarrollo en inclusión social 2025"</p>	<p>ALTO</p>	<p>47</p>	<p>CONFERENCIA</p>	<p>C2</p>	<p>3</p>	<p>0</p>	<p>5</p>	<p>2</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>



9	<p>El Acondicionamiento Territorial y la Planificación Urbana del Desarrollo Urbano Sostenible constituyen instrumentos esenciales para orientar el crecimiento ordenado de las ciudades, garantizar el uso eficiente y equilibrado del territorio, y promover la provisión sostenible de servicios públicos, infraestructura y equipamientos urbanos. En el contexto peruano, estos procesos resultan fundamentales para la reducción de vulnerabilidades físicas y ambientales, el control de la expansión urbana informal, la gestión del riesgo de desastres y el fortalecimiento de las capacidades municipales para conducir un desarrollo urbano coherente con los objetivos nacionales de sostenibilidad y competitividad territorial.</p> <p>No obstante, se advierte que de acuerdo a lo indicado por el RENAMU (2025) solo el 10% de municipalidades cuentan con un Plan de Desarrollo Urbano, mientras que menos del 3% cuenta con Planes de acondicionamiento Territorial a nivel provincial.</p>	ALTO	17	CONFERENCIA	CZ	3	0	1	4	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
10	<p>En el año 2025, 937 servidores municipales que operan las políticas de planeamiento estratégico y planeamiento operativo fueron evaluados en el marco del Diagnóstico de Conocimientos que realizó SERVIR en coordinación con el CEPLAN. Al respecto, se identifica que el Área Temática de Plan Operativo Institucional (POI) fue el que presentó mayores brechas de conocimiento. El 53% de servidores municipales obtuvieron un rango de "conocimiento crítico", es decir, con una calificación que va del 0 al 50%</p>	ALTO	14	CONFERENCIA	CZ	3	0	1	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
11	<p>En junio del año 2024 se aprobó la Ley N° 32069, Ley General de Contrataciones Públicas, y su Reglamento fue aprobado en enero del 2025. Este es un instrumento normativo clave para mejorar la eficiencia, transparencia y eficacia del gasto público en bienes, servicios y obras, incluyendo en los gobiernos locales. Su aplicación garantiza que las municipalidades realicen procesos de selección que optimicen el uso de recursos, potencien la calidad de la ejecución de inversiones y reduzcan riesgos de corrupción y ineficiencia, promoviendo así mayor confianza ciudadana y mejores resultados de gestión pública.</p>	ALTO	11	CURSO	CZ	3	1	1	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	1	0	0	0



<p>En el año 2025, SERVIR generó espacios de análisis con expertos respecto a la Mirada Directiva. Como resultado, se tuvo aportes que contribuyen a la toma de decisiones para el fortalecimiento de las capacidades directivas en el sector público.</p>	<p>Comunicación efectiva para el liderazgo de equipos en gobiernos locales</p>	<p>ALTO</p>	<p>6</p>	<p>CURSO</p>	<p>E</p>	<p>3</p>	<p>3</p>	<p>3</p>	<p>0</p>
<p>Según RENAMU (2025) el 98% de las municipalidades a nivel nacional cuentan con acceso a internet, lo cual se constituye en una herramienta clave para impulsar el desarrollo y la modernización de la gestión municipal. Si bien el acceso a dicho servicio permite la implementación de plataformas de gobierno electrónico, agilizando los trámites administrativos y optimizando la atención a la ciudadanía, aún persiste una problemática vinculada a las capacidades para gestionar la materia de gobierno y transformación digital: más de la mitad de municipalidades requieren asistencia técnica en la implementación de Gobierno Electrónico municipal (54,7%). Asimismo, más del 60% de ellas requieren capacitación en dicha temática (63,5%).</p>	<p>Transformación digital para gobiernos locales</p>	<p>ALTO</p>	<p>13</p>	<p>CURSO</p>	<p>E</p>	<p>3</p>	<p>1</p>	<p>4</p>	<p>0</p>
<p>Como resultado, se tienen brechas persistentes para alcanzar una Gobernanza Digital. Al respecto, el modelo de de Gobernanza Digital propone una serie de roles y actividades como parte del proceso de transformación digital y desarrollo de gobierno digital en las entidades públicas. No obstante, se advierte que las municipalidades son el nivel de gobierno con mayores desafíos: solo el 15% cuentan con un Plan de Gobierno Digital aprobado vigente y 7 de cada 10 municipalidades no poseen Líder de Gobierno y Transformación Digital). Comité de Gobierno y Transformación Digital y/o</p>	<p>SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DE ESTADO PERUANO</p>	<p>VIRTUAL</p>	<p>8</p>	<p>2</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>
<p>Oficial de Seguridad y Confianza.</p>	<p>MATERIAS TRANSVERSALES</p>	<p>VIRTUAL</p>	<p>5</p>	<p>1</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>



<p>En el año 2025, SERVIR generó espacios de análisis con expertos respecto a la Mirada Directiva. Como resultado, se tuvo aportes que contribuyen a la toma de decisiones para el fortalecimiento de las capacidades directivas en el sector público.</p> <p>Uno de los elementos a destacar fue que el liderazgo público debe ejercer una función simbólica, no solo operativa. El directivo público —en tanto figura visible y estratégica— tiene la capacidad de modelar comportamientos, legitimar nuevos valores e instalar prioridades en su organización. Esto implica actuar con coherencia, comunicar con pr</p>	ALTO	6	CURSO	E	3	3	2	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0
<p>Según RENAMU (2025) el 98% de las municipalidades a nivel nacional cuentan con acceso a internet, lo cual se constituye en una herramienta clave para impulsar el desarrollo y la modernización de la gestión municipal. Si bien el acceso a dicho servicio permite la implementación de plataformas de gobierno electrónico, agilizando los trámites administrativos y optimizando la atención a la ciudadanía, aún persiste una problemática vinculada a las capacidades para gestionar la materia de gobierno y transformación digital: más de la mitad de municipalidades requieren asistencia técnica en la implementación de Gobierno Electrónico municipal (54,7%). Asimismo, más del 68% de ellas requieren capacitación en dicha temática (63,5%).</p>	ALTO	13	CURSO	E	3	1	1	5	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	4	0	0



19	En el año 2022, mediante Decreto Supremo N.° 010-2022-MIMP, se dispone la capacitación obligatoria en enfoque de género para la prevención de la violencia y discriminación por género en la Administración Pública.	Curso agentes del cambio para la igualdad	ALTO	31	CURSO	CZ	3	1	2	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0
20	En el marco del Sistema Nacional de Control, a cargo de la Contraloría General de la República (CGR), se llevó a cabo un total de 11,093 intervenciones de control posterior y 26,394 acciones de control simultáneo. Estos procedimientos incluyen auditorías financieras en el marco del control posterior y acciones de control concurrente para evaluar de manera simultánea el uso de recursos y el cumplimiento de normativas durante la ejecución de proyectos y servicios públicos. Sin embargo, en el marco de la lucha contra la corrupción, hay enormes desafíos, ya que aún no se logra el impacto esperado en términos de prevención y disuasión de prácticas corruptas.	Control interno en las entidades públicas	ALTO	2	CURSO	CZ	3	0	1	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0

VII. Fuentes de financiamiento de las Acciones de Formación

La atención del PDP 2025 no irrogará gasto alguno con cargo al presupuesto institucional de la Municipalidad Provincial de Ica

VIII. Matriz PDP

ANEXO 02

MATRIZ PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP)

OGRRHH





N°	1. ORGANISMO O UNIDAD ORGANICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCION DE FORMACION	6. NOMBRE DE LA ACCION DE FORMACION	7. TIPO DE CAPACITACION	8. TIPO DE ACCION DE FORMACION	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACION	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas	Formación Laboral	TALLER	CZ	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	VIRTUAL	2	0	0
2	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	15	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Gestión presupuestaria municipal	Formación Laboral	CURSO	CZ	REACCION Y APRENDIZAJE SOLO CONOCIMIENTOS	VIRTUAL	3	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	9	POLITICAS SECTORIALES	La Gestión del Riego de Desastres: Aspectos Básicos	Formación Laboral	CURSO	CZ	REACCION Y APRENDIZAJE SOLO CONOCIMIENTOS	VIRTUAL	2	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	9	POLITICAS SECTORIALES	Lineamientos de los procesos de Estimación, Prevención, Reducción y Reconstrucción	Formación Laboral	CURSO	CZ	REACCION Y APRENDIZAJE SOLO CONOCIMIENTOS	VIRTUAL	3	0	0
5	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	9	POLITICAS SECTORIALES	Gestión de residuos sólidos orgánicos municipales	Formación Laboral	CURSO	CZ	REACCION Y APRENDIZAJE SOLO CONOCIMIENTOS	VIRTUAL	3	0	0
6	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	9	POLITICAS SECTORIALES	Gestión Operativa del Servicio de Limpieza Pública y recolección de residuos sólidos	Formación Laboral	CONFERENCIA	CZ	REACCION	VIRTUAL	3	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	46	POLITICAS SECTORIALES	Modelo de Articulación Territorial del SINADIS	Formación Laboral	CURSO	CZ	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	VIRTUAL	3	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	47	POLITICAS SECTORIALES	Ciclo de conferencias virtuales: "Prioridades para el desarrollo en inclusión social 2025"	Formación Laboral	CONFERENCIA	CZ	REACCION	VIRTUAL	2	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	17	POLÍTICAS SECTORIALES DEL ESTADO PERUANO	Acondicionamiento Territorial y Planificación Urbana del Desarrollo Urbano Sostenible	Formación Laboral	CONFERENCIA	CZ	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0
10	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	14	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Elaboración del Plan Operativo Institucional Multianual	Formación Laboral	CONFERENCIA	CZ	REACCIÓN	VIRTUAL	2	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	11	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Nuevos procedimientos de selección establecidos en la Ley N° 32069	Formación Laboral	CURSO	CZ	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	1	0	0
12	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	31	POLÍTICAS SECTORIALES	Sistema Nacional de Ingresos y Rentas	Formación Laboral	CURSO	CZ	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	0	0
13	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	17	POLÍTICAS SECTORIALES	Provisión de infraestructura Vial	Formación Laboral	CURSO	CZ	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
14	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Prevención y atención del Hostigamiento Sexual laboral en Gobiernos Locales	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
15	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	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Comunicación efectiva para el liderazgo de equipos en gobiernos locales	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	0	0
16	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	13	MATERIAS TRANSVERSALES	Transformación digital para gobiernos locales	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	0	0
17	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	12	MATERIAS TRANSVERSALES	Manejo de conflictos de intereses en Gobiernos Locales	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	0	0



18	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	29	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Modernización en la gestión pública municipal	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	4	0	0
19	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	31	MATERIAS TRANSVERSALES	Curso agentes del cambio para la igualdad	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
20	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Control interno en las entidades públicas	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0
												TOTAL	0	