RESOLUCIÓN DE ALCALDIA Nº 050 - 2023-MDM/A.

Musga, 31 de agosto del 2023.

LA ADMINISTRADORA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MUSGA:

Vistos, el informe N° 055-2023-MDM-RR. HH, de la Oficina de Recursos Humanos; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por la Ley Nº 30305, Ley de Reforma Constitucional, establece que las Municipalidades son órganos de gobierno local con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de sus competencia, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley Nº 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, en tanto dicha autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, el artículo VIII, del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades establece que los gobiernos locales están sujetos a las leyes y disposiciones que de manera general y de conformidad con la Constitución regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público; así como las normas técnicas referidas a los servicios y bienes públicos a los sistemas administrativos del Estado que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio;

Que, el numeral 1) del artículo 46° de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, señala como uno de los sistemas administrativos que rige el funcionamiento del Estado al de Gestión de Recursos Humanos, sistema que está regulado por la Ley del Servicio Civil - Ley Nº 30057, por su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo Nº 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 Nº 1023.

Que, el Capítulo II del Título III de la acotada Ley Nº 30057, regula la gestión de la capacitación estableciendo a través del artículo 10 que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño, siendo una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, el artículo 9 del Reglamento General de la Ley Nº 30057, establece que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 141-2016-SERVIR-PE, se aprueba la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" (en adelante la Directiva), la cual tiene por finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del

proceso de capacitación, mejorando así el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, el Reglamento del Régimen Especial para Gobiernos Locales, aprobado por Decreto Supremo N° 041-2014-PCM, tiene por objeto desarrollar las regulaciones específicas aplicables a la gestión del Servicio Civil para las municipalidades que cuentan hasta con veinte (20) servidores; precisando, en su artículo 8, que en las entidades públicas del régimen especial se aplican las disposiciones contenidas en el Título III del Libro I del Reglamento General, para la gestión de la capacitación;

Que, asimismo, la Quinta Disposición Complementaria Final del Reglamento del Régimen Especial para Gobiernos Locales, señala que SERVIR establecerá lineamientos y metodologías especiales y simplificadas para las entidades del régimen especial a efectos que las etapas, procesos, documentos de gestión contemplados en el Reglamento General, respondan a sus características y condiciones;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 148-2023-SERVIR-PE, se aprueba, por excepción, para los Gobiernos Locales, la ampliación del plazo para la aprobación y presentación del Plan de Desarrollo de las Personas correspondiente al año 2023, establecido en el numeral 6.4.1.4. de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas"; y, en consecuencia, se fija como fecha límite para la aprobación y presentación del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) el 31 de julio de 2023. Asimismo, se aprueba la incorporación de la Sétima Disposición Complementaria Final de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" la cual establece que las municipalidades que se encuentran en el ámbito del Reglamento del Régimen Especial para los Gobiernos Locales, aprobado por Decreto Supremo N° 041-2014-PCM, están exceptuadas de implementar las fases 1) Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, 2) Sensibilización sobre la importancia de la capacitación, y 3) Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, de la etapa de Planificación del ciclo del proceso de Capacitación. Así también, respecto de la fase 4) Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, solo les corresponde elaborar la matriz PDP que SERVIR publica en su web para tal fin.

Que, la Oficina de Recursos Humanos, a través del Informe Nº N°55-2023-MDM-RR. HH de fecha 31 de julio de 2023, concluye que i) se tiene la responsabilidad de aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2023 con el objetivo de asegurar la planificación de las actividades de capacitación del presente año fiscal, ii) que el Plan de Desarrollo de las Personas 2023 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; y iii) que el Plan de Desarrollo de las Personas 2023 consiste en la matriz PDP que contiene las acciones de capacitación prioritarias identificadas por SERVIR en base a la problemática de los gobiernos locales.

Que, de acuerdo a la ampliación, por excepción, establecida en el artículo 1 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 148-2023-SERVIR-PE, la aprobación y presentación del PDP 2023 ante SERVIR se realiza como máximo el 31 de julio de 2023;

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 a lo establecido en el numeral 5.2.7. de las Disposiciones Generales de la Directiva;

Estando de conformidad con la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; la Ley del Servicio Civil, aprobada por la Ley N° 30057; el Reglamento general de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; el Decreto Legislativo N° 1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil; y la Directiva "Norma para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016- SERVIR-PE, y su modificatoria aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 188-2023-SERVIR-PE;

SE RESUELVE:

Artículo Primero. - Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2023, de la Municipalidad Distrital de Musga; elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, el mismo que en Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo Segundo. - Encargar a la Oficina de Recursos Humanos, la ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2023 aprobado en el artículo primero de la presente resolución.

Artículo Tercero. - Disponer que la Oficina de Recursos Humanos, presente a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR a través del correo pdp@servir.gob.pe, el Plan de Desarrollo de las Personas 2023 aprobado, dentro del plazo de ley.

Artículo Cuarto. - Encargar a la Imagen Institucional de Musga la publicación de la presente Resolución y Anexo, en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de Musga.

Regístrese, comuníquese, publíquese y cúmplase.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MUSGA
PROVINCIAL MARISCAL LUZURIAGA - ANCASH
ALCALDE
Rodríguez Solís Tito Narcizo
DNI: 32489625
ALCALDE

INFORME N° 063-2023-MDM-RR. HH

DE	:	Richard Omar EVANGELISTA VEGA Jefe de Recursos Humanos
PARA	:	Fiorela Edith EVANGELISTA RODRIGUEZ Administradora Municipal
ASUNTO	:	Presentación y solicitud de aprobación de Plan de Desarrollo de las Personas 2023
REFERENCIA	:	Oficio Múltiple N° 000042-2022-SERVIR-GDCRSC (16NOV2022)
FECHA	:	31 de julio de 2023.

Me dirijo a usted para presentar a vuestro despacho y solicitar la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2023, elaborado por la Oficina de Recursos Humanos de la entidad.

1. Base normativa

1.1. Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
1.2. Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
1.3. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y modificatorias.
1.4. Reglamento del Régimen Especial para Gobiernos Locales, aprobado por Decreto Supremo N° 041-2014-PCM.
1.5. Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 018-1985-PCM.
1.6. Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR.
1.7. Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.
1.8. Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE.
1.9. Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 148-2023-SERVIR-PE, que aprueba por excepción, para los Gobiernos Locales, la ampliación del plazo para la aprobación y presentación del Plan de Desarrollo de las Personas correspondiente al año 2023; y dictan otras disposiciones para las municipalidades que se encuentran en el ámbito del Reglamento del Régimen Especial para los Gobiernos Locales.

2. Antecedentes

2.1. De acuerdo al artículo VIII del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los gobiernos locales *"**están sujetos a** las leyes y disposiciones que, de manera general y de conformidad con la Constitución Política del Perú, regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público; así como a las **normas técnicas referidas** a los servicios y bienes públicos, y a **los sistemas administrativos del Estado** que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio."* (énfasis agregado)

2.2. La Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, en su artículo 11 señala que la capacitación *"está orientada al desarrollo de conocimientos, actitudes, prácticas, habilidades y valores del empleado, para garantizar el desarrollo de la función pública y los servicios públicos, mejorar su desempeño laboral, propiciar su realización personal, técnica o profesional y brindar mejor servicio al usuario."*

2.3. De acuerdo al Reglamento General de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, RGLSC) en su artículo 9, concordado con el artículo 10 de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC) y el artículo 6 del Reglamento del Régimen Especial para Gobiernos Locales, se indica que la finalidad del proceso de capacitación es *"cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública."*

2.4. Por su parte, la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE (en adelante, la Directiva) desarrolla procedimientos, reglas, e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación en el sector público. Al respecto, de acuerdo a su artículo 4, todas las entidades públicas están sujetas a su cumplimiento, así como los/as servidores/as civiles vinculados bajo los regímenes de la LSC, Decreto Legislativo Nº 276, Decreto Legislativo Nº 728, Decreto Legislativo Nº 1057 y, de manera supletoria, a las carreras especiales de acuerdo con la LSC.

2.5. La Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 148-2023-SERVIR-PE, aprueba por excepción, para los Gobiernos Locales, la ampliación del plazo para la aprobación y presentación del Plan de Desarrollo de las Personas correspondiente al año 2023, estableciéndose como fecha límite el 31 de julio de 2023. Así también, se aprobó la incorporación de la Sétima Disposición Complementaria Final en la Directiva "Normas para la gestión del proceso de

capacitación en las entidades públicas" que tiene como fin simplificar el proceso de capacitación para las municipalidades que se encuentran en el ámbito del Reglamento del Régimen Especial para los Gobiernos Locales. Esta simplificación consiste en que las municipalidades que cuenten con hasta veinte (20) servidores civiles quedan exceptuadas de implementar las fases 1) Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, 2) Sensibilización sobre la importancia de la capacitación, y 3) Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, reguladas en los numerales 6.4.1.1. al 6.4.1.3 de la Directiva. Con ello, las municipalidades de hasta 20 servidores civiles sólo les corresponde elaborar la matriz PDP que SERVIR ha publicado en su web para tal fin con las acciones de capacitación prioritarias que SERVIR ha identificado en base a la problemática de los gobiernos locales.

3. Análisis

3.1. De acuerdo con la Directiva señalada en el numeral 2.4 del presente informe, el ciclo de proceso de capacitación comprende tres (3) etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación.

3.2. De acuerdo con la incorporación de la Sétima Disposición Complementaria Final de la Directiva, aprobada mediante la R.P.E. N.° 148-2023-SERVIR-PE, respecto de la etapa de Planificación, las municipalidades que se encuentran en el ámbito del Reglamento del Régimen Especial para los Gobiernos Locales, aprobado por Decreto Supremo N.° 041-2014-PCM, se encuentran exceptuadas de implementar las fases 1) Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, 2) Sensibilización sobre la importancia de la capacitación, y 3) Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, reguladas en los numerales 6.4.1.1. al 6.4.1.3 de la Directiva. Respecto de la fase 4) Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, señalada en el numeral 6.4.1.4 de la Directiva, sólo les corresponde elaborar la matriz PDP que SERVIR publica en su web para tal fin.

3.3. Se señala también, como parte de la Sétima Disposición Complementaria de la Directiva, una serie de consideraciones para la gestión del PDP de las municipalidades de hasta 20 servidores civiles, siendo estas las siguientes:

> *" - SERVIR identifica, en base a la problemática de los gobiernos locales, los temas de capacitación que las municipalidades deben considerar en la elaboración de su PDP, las cuales son financiadas con su presupuesto institucional o a través de la gestión de becas del sector público.*

- Para la elaboración del PDP, las municipalidades, de acuerdo con su problemática y necesidades institucionales, consideran los temas de capacitación identificados por SERVIR.
- La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, es responsable de realizar las acciones previas y gestionar la aprobación del PDP ante la máxima autoridad administrativa de la entidad.
- Con el PDP aprobado, corresponde a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, realizar las coordinaciones para la ejecución de las capacitaciones."

3.4. El Reglamento del Régimen Especial para los Gobiernos Locales señala en su artículo III su ámbito de aplicación, estableciendo que el régimen especial comprende a los servidores de las municipalidades que cuentan con hasta veinte (20) personas brindando servicios para la municipalidad bajo cualquier régimen laboral.

3.5. La Municipalidad Distrital de Musga, cuenta con 16 servidores civiles, por lo tanto, se encuentra en el alcance del Régimen Especial para los Gobiernos Locales y se les aplica la Sétima Disposición Complementaria Final de la Directiva a la que hace referencia los numerales 2.5 y 3.2. del presente informe.

3.6. Con relación a la Matriz PDP 2023 que la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR ha publicado en su caja de herramientas de su página web[1], en cumplimiento de lo señalado en la Sétima Disposición Complementaria Final de la Directiva, esta cuenta con una lista de 04 acciones de capacitación prioritarias identificadas por SERVIR en base a la problemática que enfrenta el nivel de gobierno local.
Al respecto, de acuerdo a la presentación virtual realizada por SERVIR, a través de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil - GDCRSC, el 19/07/2023 hacen de conocimiento que estas han sido identificadas en base a tres (3) criterios: (i) Acciones de capacitación para el cierre de brechas de conocimiento identificadas en los Diagnósticos de Conocimiento ejecutados por SERVIR en coordinación con los Entes Rectores de sistemas administrativos, (ii) Acciones de capacitación para la atención de problemas prioritarios de los gobiernos locales en base a estudios de CEPAL, Consejo Privado de Competitividad y Consejo Nacional de Competitividad y Formalización, y (iii) Acciones de capacitación que aseguren la operatividad de los Gobiernos Locales. Así pues, para este año 2023 se han priorizado 04 acciones de capacitación de las que garantizarán su ejecución a costo cero en

[1] Disponible en: https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/2920448-caja-de-herramientas-para-gestion-de-la-capacitacion-gdc-etapa-de-planificacion

coordinación con la Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP) de SERVIR y otros Entes Rectores.

3.7. Respecto de dicha Matriz PDP 2023, la Jefe de Recursos Humanos (e). tomó en consideración dichas necesidades de capacitación prioritarias facilitadas por SERVIR y se ha completado la "Matriz de participantes" - segunda hoja de la Matriz PDP - considerando los datos de los/as posibles beneficiarios/as de las capacitaciones, teniendo en cuenta el perfil de puesto de los/as servidores/as y el aporte al cumplimiento de los objetivos institucionales.

3.8. Adicionalmente, esta Oficina de Recursos Humanos (e), ha identificado 04 acciones de capacitación - con sus respectivos posibles beneficiarios/as - que estarán sujetas a la disponibilidad presupuestal de la entidad.

3.9. En dicho marco, considerando las brechas mencionadas, en la Matriz PDP 2023 que se anexa al presente informe, se identificaron 04 acciones de capacitación, de las cuales 12 se realizarán a costo cero y con el apoyo de la Escuela Nacional de Administración Pública - ENAP de SERVIR y otros entes rectores, a través de la coordinación de la GDCRSC – SERVIR.

3.10. El Plan de Desarrollo de las Personas 2023 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.

3.11. De acuerdo con lo establecido en el numeral 5.2.5. de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, se encarga de ejecutar e implementar las normas y lineamientos dictados por SERVIR. Asimismo, de acuerdo con el numeral 5.2.7., el/la titular de la entidad aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas de la entidad. Cabe precisar que para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública. En el caso de los Gobiernos Locales, la máxima autoridad administrativa es el Gerente Municipal.

3.12. 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, y su modificatoria aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 148-2023-SERVIR-PE, se han realizado las acciones correspondientes para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas 2023 que consta de la matriz PDP 2023, en cumplimiento de la normativa en mención.

3.13. Respecto a la matriz PDP 2023, precisar que se ha tomado como propio las acciones de capacitación prioritarias identificadas por SERVIR respecto de las brechas de conocimientos que presentan las entidades de nivel de gobierno local, relacionadas con los Sistemas Administrativos del Estado, el quehacer de sus funciones, y las materias transversales que todo servidor/a civil debe conocer a profundidad.

3.14. En cuanto a ello, se presenta a vuestro Despacho el Plan de Desarrollo de las Personas 2023 de la Municipalidad Distrital de Musga, conteniendo 04 acciones de capacitación a ser ejecutadas durante el presente año.

3.15. Cabe mencionar que mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 148-2023-SERVIR-PE, se aprobó por excepción, para los Gobiernos Locales, la ampliación del plazo para la aprobación y presentación del Plan de Desarrollo de las Personas correspondiente al año 2023, estableciéndose como fecha límite el 31 de julio de 2023.

3.16. Teniendo en cuenta lo referido previamente, se recomienda entonces a vuestro Despacho, la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2023 de la Municipalidad Distrital de Musga, para lo cual se adjunta al presente informe el proyecto de Resolución de Gerencia Municipal correspondiente, así como la Matriz PDP 2023 que contiene las capacitaciones planificadas y los datos de los/as servidores/as civiles previstos para participar de las mismas.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MUSGA
PROVINCIAL DE MARISCAL LUZURIAGA - ANCASH
RICHARD OMAR EVANGELISTA VEGA
JEFE DE RR.HH
DNI. 44495829