



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GUZMANGO CONTUMAZÁ – CAJAMARCA



RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 049-2024-MDG/GM



Guzmango, 20 de marzo del 2024

VISTOS

EL INFORME N° 040-2024-MDG-URH-ECR, de fecha 18 de marzo del 2024 y el INFORME DE LA OFICINA DE ASESORIA LEGAL N° 020-2024 – MDG-OAL; sobre la aprobación del Plan de Desarrollo de Personas (PDP), y;

CONSIDERANDO

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por Ley N° 30305, Ley de Reforma Constitucional, establece que las Municipalidades son órganos de gobierno local con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 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 artículo 27 de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, dispone que la Administración Municipal está bajo la dirección y responsabilidad del Gerente Municipal, cuyas funciones se encuentran debidamente establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad;

Que, la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, establece que el proceso de modernización tiene como finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a los ciudadanos, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos. El objetivo es alcanzar un Estado al servicio de los ciudadanos, con servicios públicos calificados y adecuadamente remunerados, entre otros;

Que, mediante la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, establece que los fines de la función pública son el servicio a la Nación, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política y obtener mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos, conforme a lo dispuesto por la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.

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 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 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, así mismo, 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 Ley N° 30057, señala que las entidades públicas deben planificar sus capacitaciones tomando en cuenta la demanda en temas que contribuyan al cierre de brechas de conocimiento o competencias de los servidores para el mejor cumplimiento de sus funciones;

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



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GUZMANGO CONTUMAZÁ – CAJAMARCA



RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 049-2024-MDG/GM

Que, el artículo 135° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Establece que el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad;

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”, 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 la ciudadanía;

Que, el literal b) del numeral 6.4.1.1 de 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, se establece que corresponde al Comité de Planificación de capacitación validar el PDP elaborado por la Oficina de Recurso Humanos o la que haga sus veces, de manera previa a la aprobación del titular de la entidad;

Que, con Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, cuya finalidad es el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público. La capacitación contribuye a mejorar la calidad de los servicios que se brindan a los ciudadanos, constituyendo una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) al servicio del estado, que abarcan los objetivos generales de desarrollo, vinculados con los instrumentos de gestión con que cuente la entidad y describe las estrategias de su implementación, de acuerdo a las necesidades organizativas con los diferentes perfiles y expectativas profesionales del personal;

Que la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas” aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, igualmente la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, del 8 de agosto del 2016, “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación de las Entidades Públicas”, en el numeral 6.4.1.4, establece que, el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) es un instrumento de gestión para la planificación de Acciones de Capacitación de cada entidad, es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del Titular de entidad;

Que, la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, establece que las oficinas de Recursos Humanos, emiten lineamientos y políticas internas para la gestión de los procesos del Sistema dentro de la entidad en concordancia con los objetivos y metas de la entidad;

Que, el numeral 6.1.6 de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, señala que el sub sistema de gestión del desarrollo y la capacitación, contiene políticas de progresión en la carrera y desarrollo de capacidades, destinadas a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de los fines organizativos, desarrollando las competencias de los servicios y, en los casos que corresponda, estimulando el desarrollo profesional. Los procesos que se consideran dentro de este sub sistema son dos: a) Capacitación y b) Progresión en la Carrera;

Que, el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) comprende: a) Aspectos Generales: la misión y visión, los objetivos estratégicos, estructura orgánica, número de servidores que conforman la entidad según régimen laboral, b) Matriz PDP, comprende la descripción detallada de las Acciones de Capacitación priorizadas, las cuales reciben una codificación de acuerdo al tema a la que pertenecen;

Que, el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), para el año 2024 de la Municipalidad Distrital de Guzmango, ha sido elaborado por la Unidad de Recursos Humanos, de acuerdo a las necesidades que se observa en las diferentes unidades orgánicas de la entidad, con el solo objetivo de potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas en nuestros servidores civiles, de esa manera se mejorará los servicios a la ciudadanía;



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GUZMANGO CONTUMAZÁ – CAJAMARCA



RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 049-2024-MDG/GM

Que, mediante Resolución de Gerencia N° 045-2024-MDG/GM, de fecha 18 de marzo del 2024, se designa a los miembros del Comité de Planificación de Capacitación, de la Municipalidad Distrital de Guzmango, por un periodo de tres años; 2024 – 2026;

Que, a través del Acta de Validación del PDP N° 001-2024-MDG/CPC, de fecha 19 de marzo del 2024, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación, dejan constancia que: (i) se ha revisado el contenido del proyecto del PDP; (ii) se ha revisado la Matriz del PDP, que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente año, verificando que los contenidos en dicha Matriz son pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad; (iii) se ha verificado las acciones de capacitación, y (iv) se ha revisado que las capacitaciones incluidas en el PDP no irrogan gasto alguno en el presupuesto institucional de la entidad;

Que, la Unidad de Recursos Humanos, a través del INFORME N° 040-2024-MDG-URH-ECR, de fecha 18 de marzo del 2024, concluye que i) se tiene bajo responsabilidad aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) año 2024, con el objetivo de asegurar la planificación de las actividades de capacitación del presente año, ii) que dicho documento ha sido elaborado de acuerdo a la Directiva que regula el proceso de gestión de la capacitación en entidades públicas, lo que incluye la validación del Comité de Planificación de la Capacitación; iii) El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) año 2024, tiene como finalidad garantizar el cierre de brechas de competencias y capacidades identificadas en los servidores civiles, de esta manera, contribuir al logro de los objetivos institucionales de la entidad municipal;

Que, mediante INFORME DE OFICINA DE ASESORIA LEGAL N° 020-2024-MDG-OAL, a lo expuesto en la normatividad evocada, desarrollada y comentada en la parte considerativa del presente informe, esta oficina sugiere que es viable la aprobación de la Resolución Gerencial en la contiene el PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) AÑO 2024; de conformidad con el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la municipalidad;

Estando de conformidad CON LA Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; el Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicios 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;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. - **APROBAR** el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) año 2024, de la Municipalidad Distrital de Guzmango; elaborado por la Oficina de Recursos Humanos y validado por el Comité de Planificación de Capacitación, el mismo que como anexo forma parte constitutiva de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO. - **ENCARGAR** a la Oficina de Recursos Humanos, la ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) año 2024, aprobado en el ARTICULO PRIMERO de la presente resolución.

ARTICULO TERCERO. - **DISPONER** que la Oficina de Recursos Humanos, REMITA a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR a través del correo pdp@servir.gob.pe, el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) año 2024, aprobado, con las formalidades establecidas y dentro del plazo de Ley.

ARTICULO CUARTO. - **ENCARGAR** a la Unidad de Relaciones Públicas e Imagen Institucional, la publicación de la presente Resolución y Anexo, en el Facebook institucional de la Municipalidad Distrital de Guzmango.

REGISTRESE, COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
GUZMANGO

Apollinar Deza Aponte
GERENTE MUNICIPAL

MATRIZ PDP 2024

N°	1. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	2. NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACIÓN	3. OBJETIVO DE APRENDIZAJE	4. TIPO DE CAPACITACIÓN	5. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. NIVEL DE EVALUACIÓN	8. MODALIDAD	10. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	11. MONTO TOTAL	
									Costos Directos	Costos Indirectos
1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	El ABC de las compras públicas	Conocer el proceso de contratación pública, actores y procedimientos, de acuerdo a norma vigente.	Formación Laboral	CURSO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	3	0	0
2	POLÍTICAS SECTORIALES	Formulación, implementación y ejecución de planes de acción de Seguridad Ciudadana	Conocer los elementos y secuencia de formulación e implementación de planes de acción de seguridad ciudadana de acuerdo con la normativa vigente.	Formación Laboral	CONFERENCIA	REACCIÓN	PRESENCIAL	3	0	0
3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024	Conocer la metodología y herramientas para la elaboración y/o ejecución y/o evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de la entidad de acuerdo a los lineamientos establecidos por SERVIR.	Formación Laboral	CONFERENCIA	REACCIÓN	PRESENCIAL	1	0	0
4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública	Conocer los requisitos mínimos y los impedimentos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción, para garantizar la idoneidad en la función pública.	Formación Laboral	CONFERENCIA	REACCIÓN	PRESENCIAL	1	0	0
5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Procedimiento Administrativo Disciplinario	Comprender las reglas y principios del procedimiento administrativo disciplinario en casos concretos.	Formación Laboral	CONFERENCIA	REACCIÓN	PRESENCIAL	4	0	0
6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Normas para la gestión del proceso de administración de legajos	Conocer los principales alcances sobre la Directiva "Normas para la gestión del proceso de administración de legajos" para su aplicación en las entidades	Formación Laboral	CONFERENCIA	REACCIÓN	PRESENCIAL	1	0	0

N°	1. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	2. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	3. OBJETIVO DE APRENDIZAJE	4. TIPO DE CAPACITACIÓN	5. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. NIVEL DE EVALUACIÓN	8. MODALIDAD	10. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	11. MONTO TOTAL	
									Costos Directos	Costos Indirectos
7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Conceptos de la gestión fiscal de RRHH: Tipos de registro, regímenes laborales, tipos de conceptos de ingresos comunes por régimen laboral y montos aprobados por Ley, cálculo de beneficios sociales	Comprender los principales conceptos de la Gestión Fiscal de Recursos Humanos para su adecuada aplicación en los principales procesos que realiza la ORH	Formación Laboral	TALLER	REACCIÓN	PRESENCIAL	2	0	0
8	MATERIAS TRANSVERSALES	El ABC de la interculturalidad	Conocer conceptos claves relacionados con el enfoque intercultural para la gestión y prestación de servicios públicos.	Formación Laboral	CURSO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	0	0	0
9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Estructura y funcionamiento del Estado Peruano	Analizar de manera integral la estructura, funcionamiento y organización del Estado peruano, y comprender sus principios, componentes, procesos internos y las articulaciones que se dan entre los diferentes poderes y niveles de gobierno.	Formación Laboral	CURSO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	11	0	0
10	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Programación y formulación multianual del presupuesto	Identificar los conceptos básicos y la secuencia de los productos de la fase de programación y formulación presupuestaria de acuerdo a los lineamientos vigentes del Ente Rector.	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	0	0
11	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Proceso presupuestario: Incorporación, certificación, compromiso, modificaciones y previsiones presupuestales.	Identificar los conceptos básicos, secuencia e importancia de los procesos de la fase de ejecución presupuestaria, de acuerdo a los lineamientos vigentes del ente rector.	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	0	0
12	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Gestión del Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado - SEACE	Conocer los principales hitos del registro de las contrataciones en el Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado, de acuerdo a la normativa vigente	Formación Laboral	CURSO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	1	0	0

N°	1. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	2. NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACIÓN	3. OBJETIVO DE APRENDIZAJE	4. TIPO DE CAPACITACIÓN	5. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. NIVEL DE EVALUACIÓN	8. MODALIDAD	10. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	11. MONTO TOTAL	
									Costos Directos	Costos Indirectos
13	MATERIAS TRANSVERSALES	Integridad en la gestión pública	Comprender el papel del enfoque de integridad en el ejercicio de la función pública, con la finalidad de contribuir en el desempeño ético de los servidores y las servidoras civiles	Formación Laboral	CURSO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	11	0	0
14	MATERIAS TRANSVERSALES	Transformación digital en el Perú	Reconocer los conceptos y mecanismos clave de la transformación digital en el Perú, con la finalidad de fortalecer el rol de las servidoras y los servidores públicos e impulsar el ejercicio de la ciudadanía digital.	Formación Laboral	CURSO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	11	0	0
								TOTAL	0	