



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SITABAMBA

PROVINCIA DE SANTIAGO DE CHUCO- LA LIBERTAD



“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA
CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”


RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 0049-2024-MDS/A.

Sitabamba, 27 de marzo de 2024


VISTO:

El informe n° 029-2024-MDS/URR.HH, de fecha 26 de marzo de 2024, la encargada de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Sitabamba, presenta la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024 y el informe n° 014-2024-MDS/BJAC, del responsable de la Oficina de Asesoría Jurídica de la Municipalidad Distrital de Sitabamba, y;


CONSIDERANDO:




Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por la 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 sus 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 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 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 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;



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SITABAMBA

PROVINCIA DE SANTIAGO DE CHUCO- LA LIBERTAD



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 la incorporación de la Séptima 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 Unidad de Recursos Humanos, a través del Informe N° 029-2024-MDS/URR.HH de fecha 26 de marzo del 2024, concluye que i) se tiene la responsabilidad de aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 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 2024 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 2024 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, el numeral 6.4.1.4. de la Directiva "Norma para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" (en adelante, Directiva), 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 a lo establecido en el numeral 6.2.7. de las Disposiciones Generales de la Directiva;

Que, mediante Informe n° 014-2024-MDS/BJAC, del responsable de la Oficina de Asesoría Jurídica de la Municipalidad Distrital de Sitabamba concluye que resulta conforme a la normativa vigente, la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de la Municipalidad Distrital de Sitabamba;

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;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de la Municipalidad Distrital de Sitabamba; elaborado por la Oficina de Recursos, el mismo que se encuentra adjunto como anexo a la presente resolución.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SITABAMBA

PROVINCIA DE SANTIAGO DE CHUCO- LA LIBERTAD



ARTÍCULO SEGUNDO: Encargar a la Unidad de Recursos Humanos, la ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024 aprobado en el artículo primero de la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO: Disponer que la Unidad 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 2024 aprobado, dentro del plazo de ley.

ARTÍCULO CUARTO: Encargar a Secretaría General la publicación de la presente Resolución y Anexo, en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de Sitabamba.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SITABAMBA

Lic. Erich Isabel Nabis Martell
ALCALDE

MATRIZ PDP

| | |
|--|---|
| Nombre de entidad | MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SITABAMBA |
| RUC de entidad | 20206511053 |
| Cantidad total de servidores/as de la entidad | 21 |

| 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 | 6. PRIORIDAD | 7. NIVEL DE EVALUACIÓN | 8. MODALIDAD | 9. OPORTUNIDAD | 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 | C2 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | VIRTUAL | 3 | 1 | 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 | C2 | REACCIÓN | VIRTUAL | 2 | 2 | 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 | C2 | REACCIÓN | VIRTUAL | 2 | 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 | C2 | REACCIÓN | VIRTUAL | 2 | 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 | C2 | REACCIÓN | VIRTUAL | 3 | 2 | 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 | C2 | REACCIÓN | VIRTUAL | 3 | 1 | 0 | 0 |
| 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 | C2 | REACCIÓN | VIRTUAL | 4 | 1 | 0 | 0 |
| 8 | 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 | C2 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS) | VIRTUAL | 3 | 3 | 0 | 0 |

MATRIZ PDP

| | |
|--|--------------------------------------|
| Nombre de entidad | MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SITABAMBA |
| RUC de entidad | 20206511053 |
| Cantidad total de servidores/as de la entidad | 21 |

| 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 | 6. PRIORIDAD | 7. NIVEL DE EVALUACIÓN | 8. MODALIDAD | 9. OPORTUNIDAD | 10. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS | 11. MONTO TOTAL | |
|--------------|---|--|---|-------------------------|-----------------------------------|--------------|--|--------------|----------------|-------------------------------------|-----------------|-------------------|
| | | | | | | | | | | | Costos Directos | Costos Indirectos |
| 9 | 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 | C2 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | VIRTUAL | 2 | 1 | 0 | 0 |
| 10 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | Proceso presupuestario: Incorporación, certificación, compromiso, modificaciones y provisiones 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 | C2 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | VIRTUAL | 2 | 1 | 0 | 0 |
| 11 | 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 | C2 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS) | VIRTUAL | 3 | 1 | 0 | 0 |
| 12 | 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 | E | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | VIRTUAL | 3 | 3 | 0 | 0 |
| 13 | 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 | E | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS) | VIRTUAL | 4 | 3 | 0 | 0 |
| TOTAL | | | | | | | | | | | 0 | |