



PERU

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE ZEPITA
Benemérita Zepita Cuna de la Libertad Americana

PROVINCIA DE CHUCUITO
DEPARTAMENTO DE PUNO



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N.º 030-2024-MDZ/GM.

ZEPITA, 26 DE MARZO DE 2024

VISTOS:

El, INFORME N.º 076-2024-MDZ/SGRH/RCB; INFORME N.º 081-2024-MDZ/GA/JWLCH; OPINION LEGAL N.º 057-2024-MDZ/GAJ; Y.

CONSIDERANDO:

Que, las Municipalidades son Órganos de Gobierno Local, con personería de derecho Público y gozan de autonomía política, económica y administrativa, en los asuntos de su competencia (...), consagrada en el Artículo 194º de la Constitución Política del Perú, concordante con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972;

Que, la Constitución Política del Perú, en su artículo 194º reconoce a las Municipalidades como órganos de Gobierno Local, que tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, precepto de nuestra Carta Magna, que guarda concordancia con lo dispuesto en el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972;

Que, el último párrafo del Art. 39º de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades dispone que las gerencias resuelven los aspectos administrativos a su cargo a través de resoluciones y directivas, y el inciso i) del Artículo IV del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone que el Titular de la entidad para efectos del Sistema de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que es la máxima autoridad administrativa y para el caso de los gobiernos locales es el Gerente Municipal.

Que, el artículo 10 de la Ley del Servicio Civil, establece 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 y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, el artículo 135 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y sus modificatorias, señala que el Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad. Se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación -laboral o profesional-, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles; y, debe definir los objetivos generales de capacitación y su estrategia de implementación;

Que, conforme al numeral 6.4 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" (en adelante "la Directiva"), aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, precisa que el proceso de capacitación comprende un ciclo de tres etapas, entre ellas, la de Planificación, que tiene por finalidad que cada entidad identifique y defina sus necesidades de capacitación a partir de sus objetivos estratégicos, con el propósito de determinar las acciones de capacitación que realizará durante un ejercicio fiscal; la misma que a su vez, comprende cuatro fases, siendo la última de ellas la elaboración del PDP.

Que, el numeral 6.2.1.1 de "la Directiva" señala que el financiamiento de la capacitación con presupuesto de la entidad solo puede destinarse a acciones de capacitación registradas en el Plan de Desarrollo de las Personas y las que se aprueben a través de modificaciones a dicho Plan; el financiamiento puede ser total o parcial, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de la entidad y al orden de prioridades previstos en la Directiva;

Que, el literal b) del numeral 6.4.1.1 de "la Directiva", indica que el Comité de Planificación de la Capacitación tiene dentro de sus funciones asegurar que el Plan de Desarrollo de las Personas contenga acciones de capacitación pertinentes, conforme el numeral 6.4.1.3 de la Directiva, que contribuyan a la mejora del desempeño y logro de objetivos estratégicos de la entidad; y, valida el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la Oficina General de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, previo a la aprobación del titular de la entidad; y, en el numeral 6.4.1.4 se establece que es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, es de vigencia anual y se aprueba mediante resolución del titular de la entidad, precisándose que la aprobación y presentación del Plan de Desarrollo de las Personas ante la Autoridad Nacional del Servicio Civil se realiza como máximo el 31 de marzo de cada año;



PERU

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZEPITA
Benemérita Zepita Cuna de la Libertad Americana

PROVINCIA DE CHUCUITO
DEPARTAMENTO DE PUNO



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Que, el numeral 5.2.7 de la citada directiva, señala que, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el Titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de la entidad pública, que en el caso de los gobiernos locales, es el gerente municipal.

Que, con el D.L. N° 1025 y su reglamento, aprobado por el D.S. 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 brinda 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 de su Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del estado (PDP), 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, en correspondencia 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" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, e igualmente la resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE de 08/08/2016 "Normas para la gestión de procesos de capacitación en las entidades públicas" en el numeral 6.4.1.4., establece que, el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad; es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del Titular de la entidad.

Mediante el **INFORME N.° 076-2024-MDZ/SGRH/RCB** con expediente de registro N.° 544-2024 de fecha 13 de marzo del 2024, proveniente de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Zepita, presenta y solicita la aprobación del PLAN DE DESARROLLO PERSONAL – (PDP) de la Municipalidad Distrital de Zepita.

Que, en atención a lo anterior, mediante el **INFORME N.° 081-2024-MDZ/GA/JWLCH.**, proveniente de la gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Zepita, solicita aprobar el PLAN DE DESARROLLO PERSONAL – (PDP) 2024 de la Municipalidad Distrital de Zepita; la que fue derivado por la Gerencia Municipal, para la emisión de una opinión legal al respecto.

Que, mediante **OPINION LEGAL N.° 057-2024-MDZ/GAJ.** presentado por el Gerencia de Asesoría Jurídica - MDZ. Quien OPINA PROCEDENTE la solicitud de aprobación del PLAN DE DESARROLLO PERSONAL – (PDP) de la Municipalidad Distrital de Zepita - 2024, elaborada por la Sub Gerencia de Recursos Humanos; toda vez que tiene asidero legal y que las acciones de capacitación de personal de la entidad, contribuirán a mejorar la calidad de los servicios en la entidad.

Que, conforme a los antecedentes descritos, y al marco normativo descritos y desarrollado en la presente, y con atención al numeral 85.1), artículo 85° del TUO de la Ley N°27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, se desconcentra la titularidad y ejercicio de competencias del alcalde a la Gerencia Municipal, ello mediante RESOLUCION DE ALCALDIA N°011-2024-MDZ/A, mediante el cual se delega funciones administrativas y resolutorias al Gerente Municipal: todo ello con la finalidad de hacer más dinámica y eficiente la administración municipal por lo que;

SE RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. – APROBAR, el PLAN DE DESARROLLO PERSONAL – (PDP) de la Municipalidad Distrital de Zepita – 2024, conforme a las consideraciones expuestas en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO. –ENCARGAR a Sub Gerencia de Recursos Humano remita la presente Resolución a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).

ARTÍCULO CUARTO. – NOTIFICAR la presente Resolución a todas a las áreas administrativas y técnicas para su conocimiento y fines.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.


Municipalidad Distrital de Zepita
Gerente Municipal