

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 884 -2023-GM/MDSJL

San Juan de Lurigancho, 20 de noviembre de 2023

VISTO: el Informe N° 1848-2023-SGRH-GAF/MDSJL de fecha 04 de octubre de 2023; Informe N° 315-2023-GP/MDSJL de fecha 17 de octubre de 2023; Informe N° 370-2023-GAJ/MDSJL de fecha 20 de noviembre de 2023; 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 sistema administrativo 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 N° 1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR);

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 Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que las entidades públicas deben planificar su capacitación tomando en cuenta la demanda en aquellos temas que contribuyan efectivamente el 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;

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”



Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016- SERVIR-PE, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR formalizó la aprobación de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, la cual es de obligatorio cumplimiento para las entidades públicas y tiene como objetivo “(...) desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”; y, como finalidad “desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos”;



Que, el numeral 5.1.1. de la citada Directiva, establece que la capacitación es el proceso que busca mejorar el desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o del desarrollo de competencias o conocimientos, la misma que debe estar alineada al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad. Asimismo, precisa que los tipos de capacitación son Formación Laboral y Formación Profesional, los cuales se desarrollan a través de acciones de capacitación;

Que, la elaboración y aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas, se encuentra previsto en el literal b) del numeral 6.4.1.1 y en el numeral 6.4.1.4 de la mencionada Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”;



Que, el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP 2023) de la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho fue aprobado mediante la Resolución de Gerencia Municipal N° 525-2023-GM/MDSJL de fecha 25 de julio de 2023, es el instrumento de gestión de planificación de las acciones de capacitación programadas en el año fiscal. Se elabora sobre la base de las necesidades identificadas de capacitación, y comprende los objetivos generales de ésta y su estrategia de implementación durante el ciclo del proceso de la capacitación: planificación, ejecución y evaluación;

Que, respecto de la modificación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2023, el numeral 6.4.2.6 del punto 6 de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas” establece que, excepcionalmente, el Plan de Desarrollo de Personas – PDP puede modificarse cuando: i) La entidad varíe algún aspecto de una acción de capacitación, incrementando con ello el presupuesto originalmente asignado; y, ii) La entidad incluya acciones de capacitación por Formación Laboral o Formación Profesional que cumplan con lo previsto en el numeral 5.1.1. de la Directiva;

Que, la citada Directiva señala que “Los únicos que pueden proponer una modificación al PDP son los responsables de un órgano o unidad orgánica de la entidad. Para evaluar la modificación, el responsable del órgano o unidad orgánica que solicita la modificación al PDP, debe presentar a la Oficina de Recursos Humanos un informe técnico fundamentando las razones de la modificación, en el

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

que se evidencie la alineación de la capacitación al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad, (...). El Titular de la entidad aprueba de manera expresa las modificaciones al PDP luego de que la Oficina de Recursos Humanos o el Comité de Planificación de la Capacitación, determinen si corresponde la modificación. Cada entidad define si la aprobación expresa de la modificación del PDP se realiza en una resolución o en otro documento. Las modificaciones aprobadas se incluyen en la Matriz de Ejecución del PDP";

Que, la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" dispone que, para acciones de capacitación de tipo formación laboral, el Responsable de Recursos Humanos o quien haga sus veces, evalúa las propuestas de modificación cuando: i) Se presenten propuestas para incluir en el PDP acciones de capacitación por Formación Laboral cuyo costo no supere el equivalente a una (1) UIT por servidor; ii) Se presenten propuestas para variar acciones de capacitación que generen que el costo final de dicha acción no supere el costo equivalente a una (1) UIT por servidor; iii) Se presenten propuestas para incluir en el PDP acciones de capacitación que no generen costo alguno a la entidad;

Que, el numeral 6.4.2.6 de la citada Directiva dispone que, para acciones de capacitación de tipo formación laboral, el Responsable de Recursos Humanos o quien haga sus veces, evalúa las propuestas de modificación cuando: (1) Se presenten propuestas para incluir en el PDP acciones de capacitación por formación laboral cuyo costo no supere el equivalente a una (1) UIT por servidor. (2) Se presenten propuestas para variar acciones de capacitación que generen que el costo final de dicha acción no supere el costo equivalente a una (1) UIT por servidor;

Que, a través del Informe N° 1848-2023-SGRH-GAF/MDSJL de fecha 04 de octubre de 2023, el Subgerente de Recursos Humanos, considera la necesidad de incorporar capacitaciones en materia de ética e integridad en la función pública para el personal de la entidad, en razón del Memorando Múltiple N° 068-2023-GM/MDSJL de fecha 17 de agosto de 2023, documento por el cual se informa sobre el estado de ejecución de implementación de las medidas de remediación y control del sistema de control interno (SCI), identificando la posibilidad de incluir en el PDP, capacitaciones, talleres y/o charlas sobre ética e integridad en la función pública, tanto para funcionarios como servidores públicos; ello unido a que las capacitaciones en la citada materia tiene relevancia para alcanzar los objetivos institucionales de la entidad, además, se asocia al supuesto de capacitación cuyo costo individual es menor a 1 UIT por persona, en tanto que, será dictada a costo cero por entidades públicas relacionadas al tema como la Contraloría General de la República, entre otras;

Que, conforme a lo expuesto, resulta pertinente modificar el Plan de Desarrollo de las Personas 2023 de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, a fin de incorporar en los cursos transversales establecidos en su numeral 16 "Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC", la capacitación "Ética e integridad en la función pública", considerando la siguiente MATRIZ DNC 2023:

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

MATRIZ DNC 2023

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA QUE ESTEN ASOCIADOS A CAPACITACION	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACION	4. NIVEL DE EVALUACION PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACION		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACION	7. TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACION	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMATICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACION		
					De Aprendizaje	De Desempeño								COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
15	Todo servidor público requiere tener los estándares de conducta, acabadamente definidos y respaldados, en términos de principios, valores, virtudes y deberes para la sociedad	Etica e integridad en la función pública	INTERVENCIO	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO)	Promover y fomentar la cultura de integridad y fortalecer el funcionamiento de la organización con valores, confianza, lealtad en sus actos a fin de eliminar la corrupción y crear un buen publico a los servicios que se brinda a la comunidad		50	CURSO	02	7	VALORES TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	0	0	0

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;

Que, mediante Informe N° 370-2023-GAJ/MDSJL de fecha 20 de noviembre de 2023, la Gerencia de Asesoría Jurídica opina de manera favorable para que se modifique la Resolución de Gerencia Municipal N° 525-2023-GM/MDSJL, para que se incorpore la capacitación para el personal de la MDSJL, en materia ética e integridad de la función pública y al estar alineado a los objetivos institucionales;

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;

RESUELVE:

Artículo 1.- MODIFICAR el "Plan de Desarrollo de las Personas 2023 de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho", a fin de incorporar en los cursos transversales establecidos en su numeral 16 "Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC", la capacitación "Ética e integridad en la función pública", de acuerdo a la MATRIZ DNC 2023, contemplado en el décimo quinto considerando de la presente resolución.

Artículo 2.- Notificar a la Secretaría General, y a la Subgerencia de Tecnología de la Información para su publicación en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DE LURIGANCHO
ABG. ALEJANDRO E. DE LA CRUZ FARFAN
GERENTE MUNICIPAL