



RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° 057-2025-GM-MDL/A

Limatambo, 31 de marzo del 2025

VISTOS;

El Oficio Múltiple N. 000022-2025-SERVIR-GDCRSC, de 14 febrero del 2025, de Roxana Gisell Noli Chávez, Gerente de la Gerencia de Desarrollo de Capacitación y rendimiento de Servicio Civil, Visto Bueno de Isabel Roxana Manta Vilcacuri, Gerencia de Desarrollo de Capacitación y Rendimiento de Servicio Civil, el Informe N° 0032-2025-RR.HH./MAOG, del 31 de marzo del 2025, del Jefe de Gestión de Recursos Humanos, Abog Marco Antonio Oviedo Guzman, 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 su competencia concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N. 27972 - Ley Orgánica de las 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 las Municipalidades establece que los gobiernos locales están sujetos a las leyes y disposiciones 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 la naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio.

Que, la Ley N. 27658 Ley marco de la 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 la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos. El Objetivo es alcanzar un Estado al servicio a la ciudadanía con canales efectivos de participación ciudadana, descentralizado y desconcentrado, transparente en su gestión, con servicios públicos, calificados y adecuadamente, remunerados entre otros.

Que, el capítulo II del Título II 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, fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño, siendo 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 servidores brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales.





Que, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, es el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto al Servicio Civil, comprendiendo siete subsistemas, cuya finalidad es la estandarización y alineamiento de procesos y productos del sistema en las entidades públicas, que permitan el fortalecimiento del servicio civil y la mejora continua de la administración pública. A través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva 238-2014-SERVIR-PE, se formaliza la aprobación de la Directiva N° 002-2014- SERVIR/GDSRH - "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas" que desarrolla el funcionamiento de cada Subsistema de los mencionados en el artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.



Que, el Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación, conforme lo señala en las "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas, está orientado a "...garantizar los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de las finalidades organizativas, desarrollando las competencias de los servidores" Conforme el Artículo 10 del Capítulo II: De la Gestión de la Capacitación de la Ley 30057 Ley del Servicio Civil, se 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;



Que, El plan de Desarrollo de Personas (PDP) es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación y se elaboran sobre la base del diagnóstico de necesidades de capacitación de la institución y tiene como objetivo mejorar el desempeño de las personas que trabajan en una organización. Esto se logra a través del fortalecimiento de sus capacidades y competencias.

"El Plan de Desarrollo de las Personas PDP Estandarizado 2025 para municipalidades permite superar las barreras que enfrentan muchos gobiernos locales para presentar sus planes de desarrollo de personas y garantiza formación gratuita en 20 materias clave de gestión pública. Esto fortalece a los equipos municipales para mejorar los servicios que ofrecen a la ciudadanía", asimismo, SERVIR pone a disposición de las municipalidades una oferta de 20 cursos gratuitos en temas esenciales como Abastecimiento, Desarrollo e Inclusión Social, Gestión Ambiental, Recursos Humanos, Inversión Pública, Integridad, Transformación Digital, Planeamiento Estratégico, Vivienda, Construcción y Saneamiento, entre otros.

Que, mediante el Informe N° 0032-2025-RR.HH./MAOG, del 31 de marzo del 2025, del Jefe de Gestión de Recursos Humanos, Abog Marco Antonio Oviedo Guzman, solicita la aprobación de las bases del Plan de Desarrollo de las personas 2025

Que, por las consideraciones antes expuestas y de acuerdo a la facultad conferida en el párrafo tercero del artículo 39° de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, y conforme a la delegación de facultades otorgadas al Gerente Municipal mediante Resolución de Alcaldía N° 001-2024-A-MDL/A; de fecha 03 de enero del 2024; este despacho;

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: APROBAR, las bases para la elección de los representantes de los servidores que conformarán el comité de planificación de la capacitación (CPC) del plan de Desarrollo de las personas de la Municipalidad Distrital de Limatambo.



GESTIÓN 2023-2026

ARTICULO SEGUNDO: El presente instrumento contiene las disposiciones para la elección de los/as representantes de los/as servidores/as que conformarán el Comité de Planificación de la Capacitación (CPC) por un periodo de tres años. (**PROCEDIMIENTO.** De los/as candidatos a elegir, Requisitos para ser candidato/a, Del procedimiento para presentación de candidaturas, Requisitos para ser elector/a. **ETAPA DEL SUFRAGIO.** De la preparación del día de sufragio, Modalidad de elección virtual de los/as representantes de los/as servidores/as ante el Comité de Planificación de la Capacitación, Modalidad de elección presencial de los/as representantes de los/as servidores/as ante el Comité de Planificación de la Capacitación, y entre otros.

ARTICULO TERCERO. – NOTIFICAR, la presente resolución a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, Unidades administrativas, Oficina de Estadística e Informática para su publicación en la Plataforma de la Municipalidad Distrital de Limatambo (municipalidaddelimatambo@gmail.com), para su cumplimiento, y fines.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMATAMBO
CPC. Juan Pablo Del Mar Santa Cruz
N° 25002542
GERENTE MUNICIPAL