



**RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 071-2021-GM/MDPP**

Puente Piedra, 20 de mayo de 2021.

**VISTOS:**

El Informe N° 403-2021-SGGTH/MDPP, emitido por la Subgerencia de Gestión del Talento Humano, el Informe N° 0110-2021-GAF/MDPP, emitido por la Gerencia de Administración y Finanzas, el Informe N° 210-2021-SGAJ/MDPP, emitido por la Subgerencia de Asesoría Jurídica, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificada por la Ley N° 30305 - Ley de Reforma Constitucional, concordante con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, establece que, los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, precisando que, ésta radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico, es decir, que la autonomía que los municipios ostentan no es absoluta, sino más bien relativa, por cuanto está sujeta al ordenamiento jurídico vigente;

Que, el artículo 8° de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades establece que la administración municipal está integrada por los funcionarios y servidores públicos, empleados y obreros, que prestan servicios para la municipalidad. Corresponde a cada municipalidad organizar la administración de acuerdo con sus necesidades y presupuesto. Asimismo, el artículo 26° de la referida Ley señala que, la administración municipal adopta una estructura gerencial sustentándose en principios de programación, dirección, ejecución, supervisión, control concurrente y posterior. Se rige por los principios de legalidad, economía, transparencia, simplicidad, eficacia, eficiencia, participación y seguridad ciudadana, y por los contenidos en la Ley N° 27444. Las facultades y funciones se establecen en los instrumentos de gestión y en la misma ley;

Que, la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, tiene por objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas; asimismo tiene como finalidad que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual regula la aplicación general de lo dispuesto en la Ley del Servicio;

Que, el artículo 10 de la Ley N° 30057 - 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 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. Asimismo, constituye una estrategia fundamental







para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública. La capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación;

Que, mediante la Resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se formaliza la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", la que tiene por objeto, 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;

Que, en el numeral 5.2 de la citada Directiva, se señala que el proceso de capacitación involucra la participación de actores al interior de las entidades, siendo las siguientes: a) Comité de Planificación de la Capacitación: Responsable de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y de generar condiciones favorables para la adecuada implementación de las Acciones de Capacitación, b) Oficinas de Recursos Humanos – ORH: Órgano, unidad orgánica o la que haga sus veces, que se encarga de ejecutar e implementar las normas y lineamientos dictados por SERVIR. Conduce la planificación, ejecución y evaluación de la capacitación, de acuerdo a lo previsto en el artículo 12 del Reglamento General de la Ley, c) Servidores civiles: Comprende a los servidores del régimen de la Ley del Servicio Civil organizados en los siguientes grupos: funcionario público, directivo público, servidor civil de carrera y servidor de actividades complementarias. Comprende, también, a los servidores de todas las entidades, independientemente de su nivel de gobierno, cuyos derechos se regulan por los Decretos Legislativos N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de carreras especiales de acuerdo con la Ley y a los contratados bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057, d) Titular de la entidad: Para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública. En el caso de los Gobiernos Regionales y Locales, la máxima autoridad administrativa es el Gerente General del Gobierno Regional y el Gerente Municipal, respectivamente; y e) Órganos y unidades orgánicas de la entidad: Estos completan la Matriz de Requerimientos de Capacitación de acuerdo al asesoramiento que brinde la Oficina de Recursos Humanos;



Que, el numeral 6.4 de la referida Directiva, el proceso de capacitación comprende un ciclo de tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación. Dicho proceso se interrelaciona con la Gestión del Rendimiento, recibiendo información sobre la evaluación de desempeño de los servidores, que permita planificar y ejecutar Acciones de Capacitación de manera prioritaria para el personal con rendimiento sujeto observación;

Que, el literal a) del numeral 6.4.1.1 de la mencionada Directiva, referida a la elección del representante de los servidores, establece que: *"Los servidores civiles eligen a dos representantes por un período de 3 años. La elección se efectúa mediante votación secreta en cada entidad. El candidato que obtenga mayoría simple tendrá la condición de titular y el segundo con mayor votación, tendrá la condición de suplente. En caso se presente un solo candidato también debe ser electo por mayoría simple de los servidores que participen. Si al proceso de elección no se presentara algún candidato o ninguno obtuviera mayoría simple, el Comité se instala sin el representante de los servidores civiles"*;

Que, mediante Informe N° 403-2021-SGGTH-GAF/ MDPP, de fecha 05 de abril de 2021, la Subgerencia de Gestión del Talento Humano, solicita a la Gerencia de Administración y Finanzas, se emita la resolución para la conformación del Comité de Planificación para



la capacitación en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, para el periodo 2021-2023;

Que, mediante Informe N° 092-2021-GAF/MDPP, de fecha 12 de marzo de 2021, la Gerencia de Administración y Finanzas, solicita a la Gerencia Municipal, la emisión de la resolución de gerencia municipal que apruebe la conformación del Comité Electoral y se apruebe las Bases para la elección de representantes de los servidores que conformarán el Comité de Planificación para la Capacitación, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra al periodo 2021-2023;

Que, mediante Informe N° 210-2021-SGAJ/MDPP, de fecha 08 de abril de 2021, la Subgerencia de Asesoría Jurídica, emite opinión favorable a la emisión de la resolución de gerencia municipal que apruebe la conformación del Comité Electoral y se apruebe las Bases para la elección de representantes de los servidores que conformarán el Comité de Planificación para la Capacitación, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra al periodo 2021-2023;

De conformidad a lo dispuesto por la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972, y en uso de las atribuciones conferidas por el inciso k) del artículo 18° de la Ordenanza Municipal N° 386-MDPP, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra;

**SE RESUELVE:**

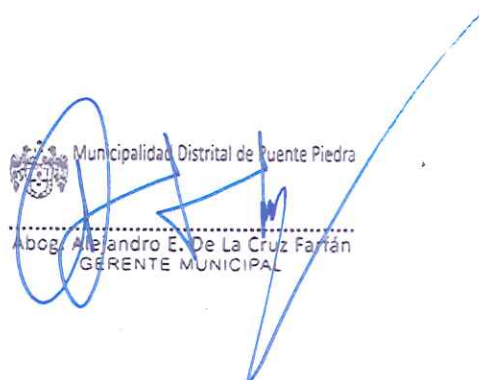
**ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR** la conformación del Comité de Planificación para la Capacitación en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra para el periodo 2021-2023; el cual estará conformado de la manera siguiente:

- Subgerente de Gestión del Talento Humano, quien lo preside.
- Gerente de Planeamiento, Presupuesto e Inversiones.
- Gerente de Administración y Finanzas, representante de la Alta Dirección de la Municipalidad.
- Livia Rivera Ramos, representante titular de los servidores.
- Rosario Zoila Müller León, representante suplente de los servidores.

**ARTÍCULO SEGUNDO: ENCARGAR** a la Gerencia de Administración y Finanzas y a la Subgerencia de Gestión del Talento Humano el cumplimiento de la presente Resolución.

**ARTICULO TERCERO: ENCARGAR** a la Gerencia de Administración y Finanzas la publicación de la presente Resolución en el portal web institucional de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**

  
Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Abog. Alejandro E. De La Cruz Farrán  
GERENTE MUNICIPAL