Informática

RESOLUCION DE ALCALDIA N° 266 -2023-MPM-CH-A

Chulucanas, 12 ABR 2023

VISTO:
El Informe N° 00118-2023-SGRH/MPM-CH (16.03.2023), el Proveído S/N de fecha 22.03.2023, el Informe N° 226-2023-GAJ/MPM-CH (24.03.2023), el Oficio N° 008-2023-GA/MPM-CH (03.04.2023), el informe N° 142-2023-SGRH/MPM-CH (04.04.2023), el Proveído S/N de Gerencia Municipal (05.04.2023); y;

CONSIDERANDO:
Que, el artículo 194° de la Constitución Política, modificado mediante Ley 28607 (Ley de Reforma Constitucional), en concordancia con lo dispuesto en el artículo I y II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972; establece que las municipalidades son órganos de Gobierno Local que gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

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. Según los tipos de capacitación, conforme a lo señalado en la Ley N° 30057, son los siguientes:

a) Formación Laboral. Tiene por objeto capacitar a los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados u otros que no conduzcan a grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía. Se aplica para el cierre de brechas de conocimientos o competencias, así como para la mejora continua del servidor civil, respecto de sus funciones concretas y de las necesidades institucionales.

Están comprendidas en la formación laboral la capacitación interinstitucional y las pasantías, organizadas con la finalidad de transmitir conocimientos de utilidad general a todo el sector público.

b) Formación Profesional. Conlleva a la obtención, principalmente, del grado académico de maestrías en áreas requeridas por las entidades. Está destinada a preparar a los servidores públicos en universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, de primer nivel; atendiendo a la naturaleza de las funciones que desempeñan y a su formación profesional.

Que, el literal b) del artículo 2° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; establece que, entre las atribuciones de SERVIR, se encuentra la de dictar normas, directivas, opiniones y reglas en materia del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos con carácter vinculante;

Que, el artículo 9° del citado Reglamento, dispone 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. La capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación;

Que, así mismo, el artículo 12° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que las Oficinas de Recursos Humanos son las responsables de conducir la capacitación de su entidad, para ello, planifican la capacitación atendiendo a las necesidades de formación laboral y formación profesional de los servidores civiles para el mejor cumplimiento de sus funciones;

Que, mediante Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprueba la Directiva "NORMAS PARA LA GESTIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS", y formaliza la aprobación de la derogación de la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicios del Estado" formalizada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE;

Que, la Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, tiene 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, según la definición de Capacitación, señalada en la mencionada directiva, es un proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos. Debe estar alineada al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad. Los tipos de capacitación son Formación Laboral y Formación Profesional. Ambos se desarrollan a través de Acciones de Capacitación. (Numeral 5.1.1);

Que, la Directiva "NORMAS PARA LA GESTIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS", desarrolla el CICLO DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN, siendo este 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. (Negrita nuestro);

Que, en ese sentido, se tiene que, de acuerdo al numeral **6.4.1.1** de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas"; el mismo que se lee como sigue:

> "*Fase 1:* ***Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación***
> ***Está conformado por el responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quien preside el Comité;*** *el responsable de la* ***Oficina de Planeamiento y Presupuesto*** *o quien haga sus veces,* ***el representante de la Alta Dirección que será responsable de un órgano de línea designado por el Titular de la entidad*** *y* ***el representante de los servidores civiles.***
> ***En los tres primeros casos los integrantes participan en el Comité a plazo indeterminado.***
> *Los integrantes del comité participan en el marco de sus funciones, con la finalidad de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y se generen condiciones favorables para la adecuada implementación de las Acciones de Capacitación.*
> *La conformación del Comité se oficializa a través de una Resolución del titular de la entidad."*

Que, el Comité de Planificación de la Capacitación es un órgano colegiado que está obligado a conocer la información general de la Entidad, que incluye los objetivos estratégicos y la documentación de gestión institucional. Por tanto, deberá revisar previamente dicha información a fin de garantizar que el PDP a elaborar sea coherente con los objetivos estratégicos de la entidad. Para ello resulta necesario que el Comité de Planificación de la Capacitación identifique claramente cuáles son los objetivos a alcanzar así como el contexto de la entidad; a fin de asegurar que la capacitación esté alineada a las necesidades reales de la entidad;

Que, el Comité debe estar al tanto del cronograma planteado por la Oficina de Recursos Humanos para implementar la Etapa de Planificación de la Capacitación en la entidad, observando los plazos establecidos en el Anexo 1: Línea de tiempo de la Planificación de la Capacitación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación de las entidades públicas"; ya que se recomienda que éste acompañe a la Oficina de Recursos Humanos en la etapa de sensibilización;

Que, según los documentos de la vista, se da cuenta sobre la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación de la Municipalidad Provincial de Morropón-Chulucanas, precisando el procedimiento realizado para su elección en cuanto a los servidores civiles, solicitando se formalice la conformación del citado comité, en ese sentido, corresponde que se mita el acto administrativo respectivo, y considerando la propuesta alcanzada mediante proveído S/N de fecha 05.04.2023 por parte de la Gerencia Municipal;

Que, en uso de las facultades conferidas en el Inc. 6) Art. 20° de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, la cual prescribe que es atribución del Alcalde: "***Dictar Decretos y Resoluciones de Alcaldía, con sujeción a las leyes y Ordenanzas***".

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: **CONFORMAR** el **COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN** de la Municipalidad Provincial de Morropón-Chulucanas, el mismo que estará integrado por los siguientes miembros:

a) C.P.C. Javier Eduardo Silupú Navarro, Sub Gerente de Gestión del Recurso Humano - quien lo preside.
b) Econ. Adda Esmilda Garcia Rojas, Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Institucional - Miembro.
c) Econ. Lourdes Elizabeth Velásquez Román, Gerente de Administración - Miembro.

d) Bach. en Contabilidad Javier Chávez Adanaqué (Titular), y Lic. Adm. Javier Eduardo Liu Miranda (Suplente) - Representantes de los servidores civiles.

ARTÍCULO SEGUNDO: **PRECISAR** que el Comité conformado por la presente resolución, deberá cumplir con las funciones y plazos establecidos en la Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprueba la Directiva "NORMAS PARA LA GESTIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS"

ARTICULO TERCERO: NOTIFICAR a cada uno de los que conforman el Comité de Planificación de la Capacitación de la Municipalidad Provincial de Morropón-Chulucanas. **DESE CUENTA** a Gerencia Municipal; Gerencia de Administración; Sub Gerencia de Gestión del Recurso Humano, para los fines pertinentes.

REGISTRESE, COMUNIQUESE, CUMPLASE Y ARCHIVESE

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MORROPON CHULUCANAS
ABG. RICHARD HERNAN BACA PALACIOS
ALCALDE PROVINCIAL