



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 025-2025-GM-MPU/C

Urubamba, 27 de marzo de 2025.

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE URUBAMBA

VISTO:

El Informe N° 0150-2025-URRHH-GA-MPU de fecha 18 de marzo de 2025; Informe N° 048-2025-OPEO/MPU de fecha 10 de marzo de 2025 y Opinión Legal N° 084-2025-OAJ/MPU de fecha 26 de marzo de 2025; SOBRE APROBACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS -2025 DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE URUBAMBA, Y;

CONSIDERANDO:

Que, conforme a los artículos 194° y 195° de la Constitución Política del Perú, modificada por las Leyes de la Reforma Constitucional Ley N° 27680 y N° 30305 concordante con el artículo I y II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972, las Municipalidades son órganos de gobierno promotores de desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines; con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, autonomía que radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Por su parte, el Artículo VIII del Título Preliminar de la Ley N° 27972 "Ley Orgánica de Municipalidades" señala que; *"Los gobiernos locales están sujetos a las leyes y disposiciones que, de manera general y de conformidad con la Constitución Política del Perú, regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público; así como a las normas técnicas referidas a los servicios y bienes públicos, y a los sistemas administrativos del Estado que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio"*;

Que, de conformidad con la Ley N° 28175-Ley Marco del Empleo Público, en su Artículo 11° establece que la capacitación dentro del ámbito del empleo público está orientada al desarrollo de conocimientos, actitudes, prácticas, habilidades y valores en los servidores públicos, para garantizar el desarrollo adecuado de la función pública y mejorar el desempeño laboral de los empleados. A través de la capacitación, se busca, además, propiciar la realización personal, técnica y profesional de los servidores públicos, así como la prestación de un mejor servicio al usuario.

Que, según el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en su Artículo 9° en concordancia con el artículo 10°, establece que la finalidad primordial de los procesos de capacitación es cerrar las brechas de conocimiento y habilidades entre los servidores civiles, con el objetivo de fortalecer sus competencias y capacidades. Esta acción contribuye directamente a la mejora de la calidad de los servicios brindados por el Estado y a la mejora de la eficiencia administrativa;

Que, según la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en entidades



públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE desarrolla procedimientos, reglas, e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación en el sector público. Al respecto, de acuerdo a su artículo 4, todas las entidades públicas están sujetas a su cumplimiento, así como los/as servidores/as civiles vinculados bajo los regímenes de la LSC, Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 1057 y, de manera supletoria, a las carreras especiales de acuerdo con la LSC, concordante a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 029-2024-SERVIR-PE, se aprobaron las materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del Servicio Civil, correspondientes al ciclo 2024-2026. Esta disposición identifica seis materias de capacitación prioritarias que buscan fortalecer los conocimientos y capacidades de todos los servidores civiles del país a través del desarrollo de oferta formativa basada en un nuevo modelo de aprendizaje. Las materias aprobadas son las siguientes: modernización de la gestión pública, gestión de recursos humanos, planeamiento estratégico, presupuesto público, gobierno y transformación digital, e integridad;

Que, según el artículo N° 109 del Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Urubamba, establece que, la Unidad de Recursos Humanos, tiene entre sus funciones el propiciar el desarrollo del personal, realizando acciones de capacitación a fin de mejorar su formación profesional técnica, concordante con la Resolución de Gerencia de Municipal N° 258-2020-GM-MPU del 11 de diciembre del 2020, que aprueba el Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Municipalidad Provincial de Urubamba 2020, señala en su artículo N° 55 que son derechos de la Municipalidad Provincial de Urubamba: inciso f, "Fortalecer el factor humano, a través de los Programas de Bienestar y Capacitación Institucional";

Que, se tiene el Plan Operativo Institucional 2025, aprobado mediante Resolución de Alcaldía N° 135-2024-MPU/A, de fecha 05 de junio de 2024, alineado al Plan Estratégico Institucional, el que señala en su AEL.06.01 el "Plan de desarrollo de personas (PDP) implementando de manera adecuada en la Municipalidad Provincial de Urubamba;

Que, mediante Informe N° 0150-2025-URRHH-GA-MPU de fecha 18 de marzo de 2025, el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos solicita la Aprobación del proyecto de Plan de Desarrollo de personas -PDP 2025, elaborado por la Oficina de Recursos Humanos de la entidad y validado por el Comité de Planificación de la Capacitación (CPC) de la entidad;

Que, con Informe N° 048-2025-OPEO/MPU de fecha 10 de marzo de 2025, el Jefe de la Oficina de Planeamiento Estratégico y Operativo declara procedente la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la Municipalidad Provincial de Urubamba;

Que, mediante Opinión Legal N° 084-2025-OAJ/MPU de fecha 11 de marzo de 2025. Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica Abg. Fredy Quispe Borda, CONCLUYE: PRIMERO.- Resulta PROCEDENTE APROBAR, mediante Acto Resolutivo, el plan de trabajo denominado: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - 2025 DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE URUBAMBA, conforme al informe presentado por la Jefe de la Oficina de Planeamiento (OPEO), y de acuerdo al informe presentado por el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, en el cual adjunta el detalle del antes citado plan de trabajo. habiendo cumplido con todos los parámetros establecidos en el marco normativo vigente conforme es de advertirse en el presente expediente administrativo, expediente administrativo que constituye y forma parte integrante



de la presente opinión legal. **SEGUNDO.- RECOMIENDA**, Emitir el respectivo Acto Resolutivo por intermedio de Gerencia Municipal, conforme lo preceptuado en el tercer párrafo del artículo 39° de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, que señala Las gerencias resuelven los aspectos administrativos a su cargo a través de resoluciones y directivas

Estando a las consideraciones expuestas y en el ejercicio de las facultades conferidas mediante la Resolución de Alcaldía N° 011-2024-MPU/C, de fecha 15 de enero de 2024, por el cual se delega las funciones del Gerente Municipal, entre ellos, numeral 23) del artículo primero: Emitir por delegación y/o por función Resoluciones de Gerencia Municipal en los asuntos materia de su competencia.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR, el Plan de Trabajo denominado: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - 2025 DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE URUBAMBA, con todos los fundamentos, sustentos técnicos y documentales que se tiene a la vista en el expediente.

ARTICULO SEGUNDO.- DISPONER al Jefe de la Unidad de Recursos Humanos el cumplimiento de establecido en el numeral 5.2.5. de la Directiva denominado: Normas para la gestión del proceso de capacitación en entidades públicas, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, por el cual la Unidad de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, se encarga de ejecutar e implementar las normas y lineamientos dictados por SERVIR.

ARTICULO TERCERO.- DISPONER al Jefe de la Unidad de Recursos Humanos la presentación ante SERVIR el acto resolutivo correspondiente en forma oportuna, conforme al numeral 6.4.1.4, inciso b), de la Directiva denominado: Normas para la gestión del proceso de capacitación en entidades públicas, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que establece que la aprobación y presentación del PDP ante SERVIR se realiza como plazo máximo hasta el 31 de marzo de cada año.

ARTICULO CUARTO.- NOTIFICAR la presente Resolución a la Unidad de Recursos Humanos y la Oficina de Planeamiento Estratégico y Operativo, para los fines pertinentes.

ARTÍCULO QUINTO. - DETERMINAR que los informes que constituyen los antecedentes de la presente resolución, son de entera responsabilidad de funcionarios y/o servidores que suscriben los mismos.

ARTÍCULO SEXTO.- DISPONER, a la Oficina de Tecnologías de Información y Comunicación, efectué la publicación de la presente resolución en el Portal de Transparencia Estándar de la Institución.

REGISTRESE, CÚMPLASE, NOTIFÍQUESE Y ARCHÍVESE.

C.C.
Alcaldía.
RRHH
OPEO.
OTIC.
Archivo.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE URUBAMBA
CUSCO PERU

p.c. Wilfredo Condeña Díaz
GERENTE MUNICIPAL