

RESOLUCION N° 015-2024-GG-ICL/MML

Lima, 08 de mayo de 2024

VISTOS:

La Resolución N° 011-2024-GG-ICL/MML, de fecha 22 de abril del 2024, emitido por la Gerencia General; el Acta N° 01-2024-Instituto Catastral de Lima- CPC, de fecha 23 de abril del 2024, emitido por el Comité de Planificación de Capacitación del ICL; el Informe N° D000050-2024-ICL/GA-AVARRHH, de fecha 25 de abril del 2024, emitido por el especialista en Recursos Humanos de la Gerencia de Administración; el Memorando N° D000059-2024-ICL/GA, de fecha 26 de abril del 2024, emitido por la Gerencia de Administración, el Informe N° D000053-2024-ICL/GAJ, de fecha 03 de mayo del 2024, emitido por la Gerencia de Asuntos Jurídicos; y,

CONSIDERANDO:

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 del Servicio Civil – Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N°040-2014- PCM, sostiene 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;


Que, el artículo 135 del Reglamento acotado, señala que el Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad. Se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación laboral o profesional, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles;

Que, mediante el Decreto Legislativo N°1025, Decreto Legislativo que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, se tiene por finalidad establecer las reglas para la capacitación y la evaluación del personal; por lo que, con el artículo 2 se dispone que la capacitación en las entidades públicas tenga como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público. La capacitación contribuye a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, a través de los recursos humanos capacitados; debiendo ser un estímulo al buen rendimiento y




trayectoria del trabajador y un elemento necesario para el desarrollo de la línea de carrera que conjugue las necesidades organizativas con los diferentes perfiles y expectativas profesionales del personal. Del mismo modo, el artículo 4 del mismo cuerpo normativo establece que corresponde a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como organismo rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, tiene la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, dicho esto, el artículo 3 del Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N°1025, sostiene que "La planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP)";




Que, con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", la cual 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, el inciso 5.2.7 del numeral 5 de la Directiva define que, 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;

Que, el inciso 6.4 del numeral 6 de la Directiva en mención, señala que el proceso de capacitación comprende un ciclo de tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación;



Que, respecto a la Planificación, el 6.4.1 de la Directiva precitada, menciona que esta etapa inicia el proceso de capacitación y tiene por finalidad que cada entidad identifique y defina sus necesidades de capacitación a partir de sus objetivos estratégicos, con el propósito de determinar las Acciones de Capacitación que realizará durante un ejercicio fiscal; comprendiendo cuatro fases: 1) Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, 2) Sensibilización sobre la importancia de la capacitación, 3) Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y 4) Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas;

Que, en relación a la cuarta fase, su numeral 6.4.1.4 regula que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad. Se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad;

Que, en este contexto, con la Resolución N° 011-2024-GG-ICL/MML, de fecha 22 de abril del 2024, se resuelve conformar el Comité de Planificación de la Capacitación del ICL, por un periodo de tres (03) años entre el 2024 y el 2026.

Que, con el Acta N° 01-2024-Instituto Catastral de Lima-CPC, de fecha 23 de abril del 2024, los miembros del Comité de Planificación de la Capacitación del ICL acuerdan validar el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 del ICL, elaborado por Recursos Humanos de la Gerencia de Administración; correspondiendo formalizar su aprobación.

Que, a través del Informe N° D000050-2024-ICL/GA-AVARRHH, de fecha 25 de abril de 2024, el especialista en Recursos Humanos informa a la Gerencia de Administración que al haberse validado el Plan de Desarrollo de las Personas del ICL y en mérito del análisis efectuado y de conformidad a la normatividad vigente se recomienda solicitar opinión legal para proseguir con el acto resolutorio que Aprueba el Plan de Desarrollo de Personas – PDP ejercicio 2024. Por lo que, con el Memorando N° D000059-2024-ICL/GA, de fecha 26 de abril del 2024, la Gerencia de Administración hace suyo el Informe N° D000050-2024-ICL/GA-AVARRHH, de fecha 25 de abril de 2024, emitido por el especialista en Recursos Humanos, y solicita emitir el informe legal correspondiente para expedir el acto resolutorio que apruebe el Plan en mención;

Que, con el Informe N° D000053-2024-ICL/GAJ, de fecha 03 de mayo del 2024, la Gerencia de Asuntos Jurídicos, recomienda que el Plan de Desarrollo de Personas sea aprobado a través de la Resolución de Gerencia General, tal como lo establece el inciso 6.4.1.4 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas";

Que, en uso de las atribuciones conferidas en el artículo 10 del Reglamento de Organización y Funciones (ROF); así como, en lo dispuesto en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas";

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- APROBAR el PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS.

Artículo Segundo.- DISPÓNGASE la difusión de la presente Resolución a las/os servidoras/es de la entidad.

Artículo Tercero.-DISPÓNGASE la publicación de la presente Resolución en la Plataforma digital del Instituto Catastral de Lima (www.@icl.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y cúmplase.



INSTITUTO CATASTRAL DE LIMA



ARQ. RUTH MERY FERNÁNDEZ GONZALES
GERENTE GENERAL