



## GERENCIA MUNICIPAL

*"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*

### RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0210-2024-MDB-GM.

Belén, 09 de octubre del 2024

#### VISTO:

El Informe Técnico N.º 053-2024-MDB-OGAF-OGRH de fecha 04 de octubre de 2024, emitido por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, solicitando la Modificación del Plan de Desarrollo de Personas 2024;

#### CONSIDERANDO:

Que, el **artículo 194º de la Constitución Política del Perú** y modificatorias, en concordancia con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, establece que las municipalidades son órganos de gobierno local que gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia y que dicha autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativo y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, el **artículo 135 del Reglamento General de la Ley N° 30057**, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles;

Que, mediante **Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016- SERVIR-PE**, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR formalizó la aprobación de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", la cual es de obligatorio cumplimiento para las entidades públicas y tiene como objetivo "(...) 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"; y, 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 **numeral 6.4.2.6 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas"**, aprobada mediante resolución N°141-2016-SERVIR-PE, se establece que la propuesta de modificación del PDP, solo puede ser realizada por un órgano o unidad orgánica de la entidad, la cual se presenta a la oficina de Recursos Humanos un informe técnico fundamentando las razones de la modificación, en el que se evidencia la alineación de la capacitación al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad. Asimismo, el titular de la entidad aprueba de manera expresa las modificaciones al PDP luego que a oficina de Recursos Humanos o el Comité de Planificación de la Capacitación, según corresponde, determinan si corresponde la modificación. Cada entidad define si la aprobación expresa de la modificación del PDP se realiza en una resolución o en otro documento.



## GERENCIA MUNICIPAL

*"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*

Que, estando a los fundamentos expuestos en los puntos precedentes, contando con las visaciones de la Oficina General de Administración y Finanzas, Oficina de Gestión de Recursos Humanos; y de acuerdo a las atribuciones conferidas por la **Resolución de Alcaldía N° 010-2024-A-MDB**; corresponde expedir el respectivo acto resolutivo, motivo por el cual;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. – APROBAR** la modificación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2024, a fin de incluir las acciones de capacitación contenidas en el Anexo N°01: Inclusión de acciones de capacitación al Plan de Desarrollo de Personas.

**ARTÍCULO SEGUNDO. – NOTIFICAR**, a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024 aprobado en el artículo primero de la presente resolución.

**ARTÍCULO TERCERO. – ENCARGAR**, a la Oficina de Tecnologías de la Información y Gobierno Digital la publicación en la Plataforma Digital Única para Orientación al Ciudadano – ([www.gob.pe](http://www.gob.pe)); asimismo en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de Belén.

### REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE,



Municipalidad Distrital de Belén  
ECON. CARLOS ANGEL PEZO VASQUEZ  
GERENTE MUNICIPAL

**Anexo N°01: Inclusión de acciones de capacitación al Plan de Desarrollo de Personas 2024 - MDB**

N°	UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE CAPACITACION	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTOS DIRECTOS	COSTOS INDIRECTOS	COSTO TOTAL
1	OFRH	TRANSVERSALES		VARIOS	AGENTES DE CAMBIO PARA LA IGUALDAD	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	VIRTUAL	3ER TRIMESTRE	S/ 0.00	S/ 0.00	S/ 0.00





"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

**Informe Técnico N.º 053-2024-MDB-OGAF-GRH**

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELEN OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	
<b>RECEPCION</b>	
09 OCT. 2024	
REG N°:	
HORA:	11:30 am
FIRMA:	

Al: **C.P.C. Carlos Magno Reategui Shapiama.**  
Jefe Oficina General de Administración y Finanzas

De: **LIC. ADM. Elsa Nora Tuesta de Nogueira.**  
Jefe (a) Oficina de Gestión de Recursos Humanos

Asunto: **PRESENTACION Y SOLICITUD DE MODIFICACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2024**

Referencia: **OFICIO MULTIPLE N°D000074-2024-MIMP-DGIGND**

Fecha: **Belén, 09 de octubre del 2024**

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente y a su vez solicitar la aprobación del proyecto del Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2024;

**I. ANTECEDENTES**

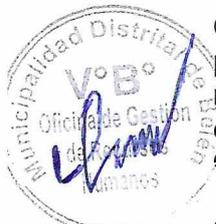
Que, de conformidad con el **artículo 194° de la Constitución Política del Perú**, modificada por las leyes de reforma constitucional, Leyes N° 27680, N°28607 y N° 30305, señala que las municipalidades tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades;

Que, el **artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972**, Ley Orgánica de Municipalidades, establece: "Los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, la **Ley N°28175, Ley Marco del Empleo Público**, en su artículo N°11 señala que la capacitación "está orientada al desarrollo de conocimientos, actitudes, prácticas, habilidades y valores del empleado, para garantizar el desarrollo de la función pública y los servicios públicos, mejorar su desempeño laboral, propiciar su realización personal, técnica o profesional y brindar mejor servicio al usuario".

Que, la **Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en entidades públicas"**, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, (en adelante, La Directiva) 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 Ley del Servicio Civil, Decreto Legislativo N°276, Decreto Legislativo N°728, Decreto Legislativo N°1057 y, de manera supletoria, a las carreras especiales de acuerdo con la Ley de Servicio Civil.

Que, el **numeral 6.4.2.6 de la Directiva** citada precedentemente señala que, excepcionalmente el PDP puede modificarse cuando la entidad incluya acciones de Capacitación por Formación Laboral o Formación Profesional que cumpla con lo previsto en el numeral 5.1.1 de la presente directiva, asimismo, el titular de la entidad aprueba de manera expresa las modificaciones al Plan de Desarrollo de las Personas – PDP.





*“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”*

Que, el **Oficio Múltiple N°D000074-2024-MIMP-DGIGND** de fecha 13 de setiembre de 2024, realiza la invitación a la Municipalidad Distrital de Belén, para la participación a la Tercera Edición del curso virtual Agentes de Cambio para la Igualdad, en concordancia al Decreto supremo N°010-2022-MIMP

Que, el **“Plan de implementación progresivo para la capacitación obligatoria en enfoque de género 2023-2030”**, elaborado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en coordinación directa con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP, fue aprobado a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N. ° 000170 – 2023 – SERVIR – PE.

## **II. ANALISIS**

De acuerdo a la Directiva señalada en los antecedentes del presente informe, el ciclo de proceso de capacitación comprende tres (3) etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación.

- La etapa de planificación tiene por finalidad que cada entidad identifique y defina sus necesidades de capacitación, a partir de un proceso denominado Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, que permite vincular las necesidades con los objetivos estratégicos y los perfiles de puestos de los servidores.
- La etapa de ejecución comprende la selección de proveedores de capacitación que brinden servicios de calidad; así como la implementación, seguimiento y monitoreo de la capacitación y las acciones que aseguren la participación de los servidores. Solo se podrán ejecutar aquellas Acciones de Capacitación previamente aprobadas en el PDP.
- La etapa de evaluación tiene por finalidad medir los resultados de las Acciones de Capacitación ejecutadas. Comprende cuatro niveles: Reacción, Aprendizaje, Aplicación e Impacto. No todas las Acciones de Capacitación se miden en lo cuatro niveles, el nivel de evaluación depende de la naturaleza y objetivo de capacitación.



La Municipalidad Distrital de Belén está obligada a brindar facilidades para que los servidores participen de las Acciones de Capacitación previstas en el PDP, donde los servidores deben asumir un compromiso.

Por lo que, el Plan de Desarrollo de Personas (PDP) puede ser modificado por la Oficina de Recursos humanos o el comité de Planificación de la Capacitación, según corresponda, precisando que cada entidad define si la aprobación expresa de la modificación del PDP se realiza en una resolución o en otro documento.

En ese sentido, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables –MIMP, a través de la Dirección de Transversalización del Enfoque de Género de la Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación, en cumplimiento del Decreto Supremo N° 010 -2022- MIMP, que dispone la capacitación obligatoria en enfoque de género en las entidades de la Administración Pública y las empresas del Estado; y, en el marco de sus funciones, viene implementando el curso “Agentes de cambio para la igualdad – Tercera Edición 2024”.

## **CONCLUSIONES**

Los funcionarios, directivos, servidores civiles, personal que ejerce cargo de confianza de las entidades públicas de los tres niveles de gobierno, tendrán que capacitarse de manera obligatoria en género, para contribuir con la transversalización de este enfoque en las actividades de la administración pública, así como en la reducción de brechas de género en las entidades y en los servicios que se brindan a la ciudadanía.

Por lo que, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Belén, concluye que resulta imperativo incorporar al PDP 2024, las acciones de capacitación en relación al Enfoque de Género de acuerdo al Decreto Supremo N°010-2022-MIMP.



**BELEN**  
*te quiero grande!*

**OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION Y  
FINANZAS**  
**OFICINA DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS**

*"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*

### **III. RECOMENDACIONES**

Se recomienda la modificación para la implementación de este curso "Agentes de cambio para la igualdad – Tercera edición 2024", con el fin de fortalecer nuestras capacidades y promover la igualdad de oportunidades en nuestra entidad.

Es todo cuanto informo a Ud. para los fines que estime pertinente. Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,



Municipalidad Distrital de Belén

*[Handwritten signature]*  
LIC. ADM. ELSA NOVA TUESTA DE NOGUEIRA  
OFICINA DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS

**Anexo N°01: Inclusión de acciones de capacitación al Plan de Desarrollo de Personas 2024 - MDB**

N°	UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE CAPACITACION	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTOS DIRECTOS	COSTOS INDIRECTOS	COSTO TOTAL
1	OFRH	TRANSVERSALES		VARIOS	AGENTES DE CAMBIO PARA LA IGUALDAD	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	VIRTUAL	3ER TRIMESTRE	S/ 0.00	S/ 0.00	S/ 0.00

