

# **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTONIO RAIMONDI-LLAMELLIN**



## **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTONIO RAIMONDI 2014. ANUALIZADO.**



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTONIO RAIMONDI**  
**“UCRANIA ANCASHINA”**  
**CREADO POR LEY N° 15187, DEL 26 DE OCTUBRE DE 1964**  
**R.U.C. 20195408557**

**RESOLUCION DE ALCALDIA 026 – 2014 – MPAR-LL**

Llamellín, 28 de Febrero de 2014.

**CONDERANDO:**

Que, la Constitución Política del Estado, en su Artículo 194°, establece que las municipalidades provinciales y distritales son órganos de gobierno local que tienen autonomía política, económico y administrativa en los asuntos de su competencia; en concordancia con lo señalado en el Artículo 2° del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972 y que dicha autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, en el Literal a) del Artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1023, prescribe que la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, tiene entre sus funciones las de formular y planificar políticas nacionales en materia de Recursos Humanos, desarrollo, capacitación y relaciones humanas en el servicio civil, acciones que son necesarias implementar en la Municipalidad Provincial de Antonio Raimondi;

Que, de conformidad a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba "Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público" y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2014, se establece las normas y procedimientos aplicable a la ejecución de acciones de capacitación y evaluación del desempeño de las personas al servicio de las entidades públicas que se encuentran comprendidas dentro del Sistema Administrativo de la Gestión de Recursos Humanos que hace referencia la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023, lo que permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de las capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas y de esa forma, contribuir a mejorar la administración pública;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, se aprobó la Directiva N° 001-201-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado";

Que, de acuerdo a lo dispuesto en el acápite III de la citada Directiva, están sujetas a su cumplimiento las entidades de la administración pública señaladas en el Artículo III Título Preliminar de la Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal se encuentre comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023.

Que, en el contexto normativo, se hace necesario aprobar "El Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal – PDP Anualizado 2014", elaborado por el Comité designado para dicho efecto;

Que, en el párrafo final del numeral 5.1 del acápite V de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", señala que el PDP Anualizado una vez aprobado, deberá ser remitido a SERVIR para conocimiento a la Dirección de correo electrónico pdp@servir.gob.pe;

Estando a lo expuesto y de conformidad con el Artículo 20°, inciso 6) de Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR** el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP anualizado 2014 de la provincia de Antonio Raimondi que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

**ARTICULO SEGUNDO.- ENCARGAR** a la Gerencia Municipal, al Jefe Personal la implementación del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado 2014 de la Municipalidad Provincial de Antonio Raimondi.

**ARTICULO TERCERO.- REMITIR** el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado de la Municipalidad Provincial de Antonio Raimondi 2014 a la Autoridades Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

**ARTÍCULO CUARTO.- ENCARGAR** a la Secretaria General la notificación de la presente resolución a las Unidades Orgánicas mencionadas en el Artículo 2°, así como a todas las Gerencias y Subgerencia competentes de la Municipalidad Provincial de Antonio Raimondi, para su conocimiento y fines pertinentes y al encargado del área de informática la publicación en el Portal Institucional: [www.munillamellin.gob.pe](http://www.munillamellin.gob.pe).

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE.**





**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTONIO RAIMONDI**  
**“UCRANIA ANCASHINA”**  
**CREADO POR LEY N° 15187, DEL 26 DE OCTUBRE DE 1964**  
**R.U.C. 20195408557**

---

**INDICE.**

PRESENTACION	..... página 6
I. ASPECTOS GENERALES	..... página 9
I.1 OBJETIVOS DE CAPACITACION	..... página 10
I.1.1 OBJETIVOS GENERALES	..... página 11
I.1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	..... página 11
II. EVALUACION	..... página 12
II.1 DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION	..... página 13
II.2 SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA CAPACITACION	..... página 16
III. CAPACITACION	..... página 18
III.1 TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACION	..... página 18
III.1.1 TIPOS DE CAPACITACION	..... página 18
III.1.2 MODALIDADES DE CAPACITACION	..... página 20
III.1.3 NIVELES DE CAPACITACION	..... página 21



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTONIO RAIMONDI**  
**“UCRANIA ANCASHINA”**  
**CREADO POR LEY N° 15187, DEL 26 DE OCTUBRE DE 1964**  
**R.U.C. 20195408557**

---

**ACTA DEL COMITÉ DE ELABORACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE**  
**PERSONAS PDP DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL ANTONIO**  
**RAIMONDI-LLAMELLIN.**

Siendo las 8:30 horas del día 26 de febrero de 2014, en el Auditorio de la Municipalidad Provincial de Antonio Raimondi – Llamellín, sita en la Plaza de Armas N° 120 Llamellín, los integrantes del comité de elaboración del plan de desarrollo de personas PDP, **PROF. IVAN ORIOL HUERTA VILLANUEVA** Jefe de Secretaria General en calidad de presidente, **ING. JULIO EMERSON CAMACHO RAMIREZ** Gerente de Desarrollo y Acondicionamiento Físico en calidad de secretario, **CPC. EVELUZ CODINA RODRIGUEZ** Encargado de Planeamiento y Presupuesto en calidad de miembro, **ING. FERNANDO GAVINO PAUCAR ITA** Representante titular de los trabajadores en calidad de miembro, a fin de celebrar la primera reunión para elaborar el Plan de Desarrollo de la Personas PDP de la Municipalidad Provincial Antonio Raimondi – Llamellín periodo 2014-2018 y el PDP –MPAR-LL Anualizado año 2014.

A continuación, **PROF. IVAN ORIOL HUERTA VILLANUEVA** en su calidad de presidente del indicado comité, declaro inaugurado la sesión, aprovechando la oportunidad para felicitar al **ING. FERNANDO GAVINO PAUCAR ITA** por haber resultado electo como representante titular de los trabajadores de la institución.

Acto seguido cedió el habla al secretario del indicado comité, **ING. JULIO EMERSON CAMACHO RAMIREZ**, a fin que proceda a dar lectura y exponer los proyectos: Plan de Desarrollo de Personas PDP de la Municipalidad Provincial Antonio Raimondi-



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTONIO RAIMONDI**  
**“UCRANIA ANCASHINA”**  
**CREADO POR LEY N° 15187, DEL 26 DE OCTUBRE DE 1964**  
**R.U.C. 20195408557**

---

Llamellín para el periodo 2014-2018 y el PDP - MPAR - LL Anualizado 2014 elaborado por su oficina.


El **ING. JULIO EMERSON CAMACHO RAMIREZ**, dio lectura al documento exponiendo los aspectos más resaltantes del mismo, así como los criterios metodológicos empleados, a continuación el presidente del comité sometió los indicados proyectos a aprobación resultando aprobado por unanimidad.

Se procedió a visar dos ejemplares y se encomendó al Gerente de Desarrollo y Acondicionamiento Físico, para que en su calidad de secretario del citado comité, proceda en este día a elevar la presente acta, así como el informe respectivo, conteniendo los dos planes elaborados que se eleva a la Gerencia Municipal Solicitando su aprobación.

Siendo las 10:30 horas del día 26 de febrero se dio por concluida la sesión, firmando en señal de conformidad y por triplicado.

  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTONIO RAIMONDI - LLAMELLÍN - UCRANIA  
-----  
Oriol I. Huerta Villanueva  
SECRETARIO GENERAL

**PROF. IVAN ORIOL HUERTA VILLANUEVA**  
Jefe de Secretaría General  
Presidente

  
-----  
**ING. JULIO EMERSON CAMACHO RAMIREZ**  
Gerente de Desarrollo y Acondicionamiento Físico  
Secretario.



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTONIO RAIMONDI**  
"UCRANIA ANCASHINA"  
CREADO POR LEY N° 15187, DEL 26 DE OCTUBRE DE 1964  
R.U.C. 20195408557



-----  
**CPC. EVELUZ CODINA RODRIGUEZ**  
Encargado de Planeamiento y Presupuesto  
Miembro.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL ANTONIO RAIMONDI  
INSTITUTO VIAL PROVINCIAL

-----  
Ing. Fernando G. Paucar Ita  
Gerente General de IVP

**ING. FERNANDO GAVINO PAUCAR ITA**  
Gerente General de IVP AR  
Miembro.

**COMITÉ DE ELABORACION DE PDP ANUALIZADO**

**MIEMBROS TITULARES**

<b>PROF. IVAN ORIOL HUERTA VILLANUEVA</b> Jefe de Secretaria General	PRESIDENTE
<b>ING. JULIO EMERSON CAMACHO RAMIREZ</b> Gerente de Desarrollo y Acondicionamiento Físico	SECRETARIO
<b>CPC. EVELUZ CODINA RODRIGUEZ</b> Encargado de Planeamiento y Presupuesto	MIEMBRO
<b>ING. FERNANDO GAVINO PAUCAR ITA</b> Gerente General de IVP AR	MIEMBRO



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTONIO RAIMONDI**  
**“UCRANIA ANCASHINA”**  
**CREADO POR LEY N° 15187, DEL 26 DE OCTUBRE DE 1964**  
**R.U.C. 20195408557**

---

**PRESENTACION.**

La Municipalidad Provincial de Antonio Raimondi tiene la obligación de brindar servicios de calidad a los administrados y ciudadanos en general, esta obligación va de la mano con la política de esta gestión, de ofrecer estos servicios en los mejores niveles, solamente comparados con los del sector público. En este escenario, el personal de esta Entidad debe tener como meta primordial el servicio público, la atención a los administrados y ciudadanos y la tutela de los intereses generales, lo que redundará en la mayor demanda de los servicios que se presta, de tal forma que llegamos a la necesidad de actualizar los conocimientos de nuestro personal para ponerlos en la posición de comprender los retos de nuestra institución.

Para alcanzar este objetivo, se requiere contar con personal competente, especialmente motivado y debidamente capacitado, lo que será posible únicamente a través de la implementación de estrategias de capacitación articuladas entre las distintas unidades orgánicas y los instrumentos de gestión aprobados, dando prioridad a los temas esenciales y comunes que no pueden faltar en la formación de los trabajadores que prestan servicio en la Municipalidad. Esto solo será posible realizando una capacitación enfocada en el desarrollo de competencias del personal, al respecto Cesar Coll resalta algunos aspectos que nos ayudan a esbozar de mejor manera el enfoque por competencias que se desea aplicar en esta Entidad. En primer lugar la funcionalidad del conocimiento, es decir, el conocimiento se entiende como



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTONIO RAIMONDI**  
**“UCRANIA ANCASHINA”**  
**CREADO POR LEY N° 15187, DEL 26 DE OCTUBRE DE 1964**  
**R.U.C. 20195408557**

---

algo que posee utilidad y que será aplicado en la “realización exitosa de una actividad”. En segundo lugar, la integración de distintos tipos de saberes como habilidades, conocimientos, valores, etc. De esta manera, efectuar de manera eficaz requiere de combinación de distintos tipos de elementos (un conjunto de conocimientos, habilidades). En tercer lugar, la importancia del contexto; en tal sentido las competencias no pueden desligarse de los contextos de prácticas en los que se adquieren y aplican, es decir, de las “tareas y funciones”, destacando como un aporte importante de los enfoques por competencias la prioridad otorgada al desarrollo de las denominadas capacidades meta cognitivas “que hacen posible un aprendizaje autónomo y auto dirigido”, es decir aquellas que permiten al individuo regular sus propios procesos de aprendizaje y ajustar sus conocimientos a las tareas y a características de la situación. De esta manera, el aprendizaje no se percibe como reducido a la adquisición de conocimientos teóricos o a un aprendizaje memorístico, ni tampoco al simple entrenamiento practico, si no que integra todas las formas de aprender del ser humano, complementando así lo teórico con lo práctico, orientando lo aprendido a la acción, es decir al cambio.

El presente Plan de Desarrollo de Personas al Servicio de la Municipalidad Provincial de Antonio Raimondi se constituye en un instrumento de gestión que nos permitirá aplicar de manera planificada y eficaz, este desarrollo de competencias de nuestro personal.





**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTONIO RAIMONDI**  
**“UCRANIA ANCASHINA”**  
**CREADO POR LEY N° 15187, DEL 26 DE OCTUBRE DE 1964**  
**R.U.C. 20195408557**

---

En el Plan Anualizado para el periodo 2014, en el cual se está priorizando los recursos a desarrollar conforme a lo establecido en la Directiva y los lineamientos emitidos por SERVIR.

La capacitación incluye el adiestramiento de los servidores, pero su objetivo principal es proporcionar conocimientos, en los aspectos técnicos del trabajo. Fomentando e incrementando los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar su labor, mediante un proceso de enseñanza - aprendizaje bien planificado. Se imparte generalmente a servidores y funcionarios en general cuyo trabajo tiene un aspecto intelectual, preparándolos para desempeñarse efectivamente; en síntesis podemos afirmar que toda institución debe orientar la “capacitación para calidad y la productividad”.

Llamellín, febrero 2014.

Comité de elaboración del PDP

Municipalidad Provincial de Antonio Raimondi.



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTONIO RAIMONDI**  
**“UCRANIA ANCASHINA”**  
**CREADO POR LEY N° 15187, DEL 26 DE OCTUBRE DE 1964**  
**R.U.C. 20195408557**

---

**I. ASPECTOS GENERALES.**

El presente Plan de Desarrollo de Personas, es de aplicación para todo el personal que trabaja en la Municipalidad Provincial de Antonio Raimondi, constituyendo un factor de éxito de gran importancia, pues determina las principales necesidades y prioridades de capacitación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Antonio Raimondi.

Dicha capacitación permitirá que los trabajadores de la Municipalidad brinden el mejor de sus aportes, en el puesto de trabajo asignado ya que es un proceso constante, que busca lograr con eficiencia y rentabilidad los objetivos de la Municipalidad, como elevar el rendimiento, moral y el ingenio del trabajador municipal.

Para elaborar el Presente Plan de Desarrollo de Personas, se ha realizado previamente un inventario de necesidades de capacitación, por cada área de trabajo, aplicando una encuesta institucional.

Para formular en tal sentido, la formación de capacitación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Antonio Raimondi, contemplamos tres aspectos:

- La situación real en lo que se refiere a experiencia profesional y niveles de formación.
- El análisis, de acuerdo con las demandas y necesidades de los puestos de trabajo, de las características de las personas que los ocupan, incidiendo en los



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTONIO RAIMONDI**  
**“UCRAMANCASHINA”**  
**CREADO POR LEY N° 15187, DEL 26 DE OCTUBRE DE 1964**  
**R.U.C. 20195408557**

---

aspectos sobresalientes de los eventuales puntos débiles y que sean susceptibles de acciones de formación y en consecución de mejora.

- El grado de profesionalismo que se desea alcanzar a fin de instrumentar las acciones de formación y desarrollo personal mas adecuado.

La aplicación del Plan de Desarrollo de Personas que se lleve a cabo con los criterios expuestos, revertirá sin duda directamente en el personal que conforma a la Municipalidad Provincial de Antonio Raimondi, por cuanto a través del mismo posibilitara la mejora profesional y optima adecuación en relación persona- puesto de trabajo.

Desde el punto de vista económico, los programas de capacitación impartidos por la Municipalidad Provincial de Antonio Raimondi son quizás una de sus mejores inversiones.

### **I.1 OBJETIVOS DE CAPACITACION.**

El Plan de Desarrollo de Personas anualizado, está orientado a la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Antonio Raimondi, que se utilizara como instrumento que permita orientar y facilitar el proceso de desarrollo de capacidades personales e institucionales para el cumplimiento de la misión de la Municipalidad Provincial de Antonio Raimondi.



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTONIO RAIMONDI**  
**“UCRAMANCASHINA”**  
**CREADO POR LEY N° 15187, DEL 26 DE OCTUBRE DE 1964**  
**R.U.C. 20195408557**

---

**I.1.1 OBJETIVOS GENERALES.**

- a) Preparar al personal para la ejecución de sus responsabilidades que asuman en sus puestos.
- b) Brindar oportunidades de desarrollo personal en los cargos actuales y para otros puestos, para que los trabajadores puedan ser considerados.
- c) Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementar la motivación del trabajo y hacerlo mas respectivo a la supervisión y acción de gestión.

**I.1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.**

- a) Promover conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos para el desempeño de cada puesto específico.
- b) Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas especializadas de actividad.
- c) Implementar un proceso de capacitación integral y flexible que permite atender y superar las diferentes necesidades institucionales y personales a fin de brindar un mejor servicio personalizado y de este modo contribuir al desarrollo del Recurso Humano.
- d) Proporcionar a la Institución Recursos Humanos altamente calificados en términos de conocimiento, habilidades y actitudes para un mejor desempeño de sus funciones.



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTONIO RAIMONDI**  
**“UCRANIA ANCASHINA”**  
**CREADO POR LEY N° 15187, DEL 26 DE OCTUBRE DE 1964**  
**R.U.C. 20195408557**

---

- e) Desarrollar el sentido ético y moral hacia la institución a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados.
- f) Lograr que se perfeccionen los funcionarios y servidores en el desempeño de sus puestos tanto actuales como futuros.
- g) Mantener a los funcionarios y servidores permanentemente actualizados frente a los cambios científicos y tecnológicos que se generen proporcionándoles información sobre la aplicación de la Normatividad Nacional aplicable a los sistemas administrativos.
- h) Cambiar la actitud de las personas, con varias finalidades, entre los cuales están crear un clima más satisfactorio entre los empleados, aumentar su motivación y hacerlos los respectivos a las técnicas de supervisión y gerencia.
- i) Gestionar el desarrollo armónico de la región con el medio ambiente, infraestructura con estándares adecuados de viabilidad.
- j) Apoyar la continuidad y desarrollo institucional.

## **II. EVALUACION.**

Siendo la evaluación un proceso continuo que comienza con el desarrollo de los objetivos de capacitación, se evaluará los programas de capacitación desde el principio, durante, al final y una vez más después de que los trabajadores municipales participantes regresen a sus puestos de trabajos.



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTONIO RAIMONDI**  
**“UCRAMANCASHINA”**  
**CREADO POR LEY N° 15187, DEL 26 DE OCTUBRE DE 1964**  
**R.U.C. 20195408557**

---

Esta fase permitirá conocer en que medida se ha logrado cumplir los objetivos establecidos para satisfacer las necesidades determinadas en el planeamiento.

En un principio es útil hacer el examen inicial (pre prueba) para determinar el nivel de habilidad de cada participante y para recibir información de lo que espera aprender. Estos datos pueden utilizarse para evaluar si se ha conseguido mejorar el conocimiento y las habilidades si se ha satisfecho las necesidades de los trabajadores.

Se puede evaluar tanto el programa como a los trabajadores, con el único fin de conocer los logros, como las diferencias, con el fin de considerarlos y corregirlos.

Dentro de los sistemas de evaluación se medirá la reacción o impacto que genere, el aprendizaje en los temas de capacitación, para saber en cuanto se incrementaron los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores, las actitudes y conocer en cuanto se ha modificado su conducta o comportamiento y finalmente los resultados finales para saber si la Municipalidad Provincial de Antonio Raimondi han mejorado sus resultados.

## **II.1 DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION.**

En el 2014 se implementa un procedimiento de evaluación, utilizando herramientas para captar las necesidades en temas de capacitación para cada área, aplicando una encuesta, cuyo resultado define el diagnostico de las



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTONIO RAIMONDI**  
**“UCRAMANCASHINA”**  
**CREADO POR LEY N° 15187, DEL 26 DE OCTUBRE DE 1964**  
**R.U.C. 20195408557**

necesidades de capacitación en todas las áreas de trabajo a atender durante el ejercicio presupuestal 2014.

Aplicando el siguiente modelo de encuesta:

<b>MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTONIO RAIMONDI</b>		
<b>GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS</b>		
<b>SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS</b>		
<b>ENCUESTA.</b>		
En condición de líder de su equipo de trabajo y en reunión con el personal de su unidad orgánica, sírvase registrar en el cuadro (Anexo I) el numero de trabajadores que desempeñan funciones por cada puesto de trabajo y analizando los objetivos institucionales y su unidad orgánica, denos a conocer sugerencias sobre necesidades y personas que requieren capacitación para contribuir a la mejora de calidad de los servicios y actividades del Estado (Anexo II).		
<b>ANEXO I.</b>		
<b>DATOS COMO INFORMANTE.</b>		
Apellidos		
Nombres		
Cargo que desempeña		
Oficina o unidad orgánica a la que pertenece.	Nombre de los puestos	Numero de personas.
	2.-	
	3.-	
	4.-	
	5.-	
	6.-	
	7.-	
	8.-	
	9.-	
	10.-	
	Total	



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTONIO RAIMONDI**  
**“UCRANIA ANCASHINA”**  
**CREADO POR LEY N° 15187, DEL 26 DE OCTUBRE DE 1964**  
**R.U.C. 20195408557**

**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTONIO RAIMONDI**  
**GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS**  
**SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

**ANEXO II.**

A continuación solicitamos se absuelvan las siguientes preguntas sobre las necesidades de formación laboral de los servidores de su dependencia:

a) Describa ¿Qué conocimientos técnicos necesitan saber usted y su personal a su cargo para mejorar el desarrollo de sus funciones?

- 1.-.....
- 2.-.....
- 3.-.....
- 4.-.....

b) A consecuencia de la pregunta anterior, enumere y defina concretamente ¿Qué tema debe abordar la capacitación y cuantas personas participan?

- 1.-.....
- 2.-.....
- 3.-.....

c) De acuerdo a los temas numerados líneas arriba, indique los nombres y apellidos de los servidores que deben ser capacitados.

- 1.-.....
- 2.-.....
- 3.-.....
- 4.-.....
- 5.-.....
- 6.-.....
- 7.-.....





**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTONIO RAIMONDI**  
**“UCRAMANCASHINA”**  
**CREADO POR LEY N° 15187, DEL 26 DE OCTUBRE DE 1964**  
**R.U.C. 20195408557**

**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTONIO RAIMONDI**  
**GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS**  
**SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

d) ¿Anteriormente que cursos de capacitación han llevado los trabajadores de su unidad orgánica y que haya sido organizado por la institución?

- 1.- .....
- 2.- .....
- 3.- .....
- 4.- .....

e) ¿En dichos cursos, han sido evaluados positivamente por el resultado de la capacitación anterior?

- 1.- .....
- 2.- .....
- 3.- .....

C. Anote algunas sugerencias referentes a los temas de capacitación.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**II.2 SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA CAPACITACION.**

Las acciones de capacitación, serán monitoreadas y evaluadas bajo las modalidades:

- ✓ Pruebas de conocimiento
- ✓ Evaluación por competencias
- ✓ Medición mediante indicadores relacionados a medir el cumplimiento de objetivos.



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTONIO RAIMONDI**  
"UCRAMANCASHINA"  
CREADO POR LEY N° 15187, DEL 26 DE OCTUBRE DE 1964  
R.U.C. 20195408557

- ✓ Apreciación de participantes sobre el desarrollo de eventos y propuestas de capacitación.

**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTONIO RAIMONDI**  
**ENCUESTA DE EVALUACION**  
**TALLER N° \_\_\_\_\_**

Recursos humanos le agradece su participación y espera seguir ofreciéndole oportunidades de formación de la más alta calidad. Nuestra unidad valora enormemente sus comentarios y sugerencias; es por ello que le agradeceremos se sirva contestar la siguiente encuesta.

En términos generales, ¿Cómo calificaría usted el taller N° \_\_\_\_\_?  
( ) Excelente ( ) Muy bueno ( ) Bueno ( ) Regular ( ) Malo  
¿Considera que el contenido del taller le será útil para mejorar su trabajo y/o desempeño.  
( ) Si, bastante ( ) Si, moderado ( ) Si, un poco ( ) No

En forma individual, ¿Cómo calificaría la participación de cada uno de los expositores?

	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
Expositor 1					
Expositor 2					

¿Cómo calificaría los siguientes aspectos de organización de taller?

	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
- Atención en la inscripción.					
- Instalaciones / aula					
- Cofre break					
- Audio /video					
- Otros.....					



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTONIO RAIMONDI**  
**“UCRANIA ANCASHINA”**  
**CREADO POR LEY N° 15187, DEL 26 DE OCTUBRE DE 1964**  
**R.U.C. 20195408557**

<p>¿El horario les pareció adecuado?</p> <p><input type="checkbox"/> Si    <input type="checkbox"/> No Si su respuesta es No, que otros horarios les sugeriría? Días..... Horas.....</p>
<p>¿Cómo tuvo conocimiento del taller N° _____? (puede marcar más de una alternativa).</p> <p><input type="checkbox"/> recibió correo electrónico de recursos humanos <input type="checkbox"/> por la revista interna <input type="checkbox"/> su jefe se lo sugirió <input type="checkbox"/> pizarra de comunicaciones <input type="checkbox"/> intranet <input type="checkbox"/> Otro medio.....</p>
<p>¿Qué tema(s) le interesaría que tratemos en próximos talleres de capacitación?</p> <p>Comentarios y sugerencias adicionales:</p>

### **III. CAPACITACION.**

Para atender los objetivos de capacitación propuestos, se ha definido las siguientes acciones de capacitación:

#### **III.1 TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACION.**

##### **III.1.1 TIPOS DE CAPACITACION.**

###### **1) CAPACITACION INDUCTIVA.**

Es aquella que estará orientado a facilitar la integración del nuevo trabajador, en general como a su ambiente de trabajo en particular.



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTONIO RAIMONDI**  
**“UCRANIA ANCASHINA”**  
**CREADO POR LEY N° 15187, DEL 26 DE OCTUBRE DE 1964**  
**R.U.C. 20195408557**

---

Normalmente se desarrolla como parte del proceso de selección de personal, pero puede también realizarse previo a esta. En tal caso, se organizan programas de capacitación para postulantes y se selecciona a las que muestran mejor aprovechamiento y mejores condiciones técnicas y de adaptación.

## **2) CAPACITACION PREVENTIVA.**

Es aquella que estará orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.

Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo Municipal.

## **3) CAPACITACION CORRECTIVA.**

Como su nombre lo indica, estar orientada a solucionar “problemas de desempeño”. En tal sentido, su fuente original de información es la evaluación de desempeño realizada normalmente en la Municipalidad, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTONIO RAIMONDI**  
**“UCRAMANCASHINA”**  
**CREADO POR LEY N° 15187, DEL 26 DE OCTUBRE DE 1964**  
**R.U.C. 20195408557**

---

#### **4) CAPACITACION PARA EL DESARROLLO DE CARRERA.**

Estas actividades se asemejan a la capacitación preventiva, con la diferencia de que se orientan a facilitar que los colaboradores pueden ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la empresa, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades.

Esta capacitación tiene por objeto mantener o elevar la productividad presente de los trabajadores Municipales, a la vez que los prepara para un futuro diferente a la situación actual en el que la Municipalidad puede diversificar sus actividades, cambiar el tipo de puestos y con ello la pericia necesaria para desempeñarlos.

#### **III.1.2 MODALIDADES DE CAPACITACION.**

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

##### **1. FORMACION.**

Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.

##### **2. ACTUALIZACION.**

Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científicos – tecnológicos en una determinada actividad.



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTONIO RAIMONDI**  
**“UCRAMANCASHINA”**  
**CREADO POR LEY N° 15187, DEL 26 DE OCTUBRE DE 1964**  
**R.U.C. 20195408557**

---

**3. ESPECIALIZACION.**

Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias, o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.

**4. PERFECCIONAMIENTO.**

Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desarrollo de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.

**5. COMPLEMENTACION.**

Su propósito es reforzar la formación de un trabajador municipal que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.

**III.1.3 NIVELES DE CAPACITACION.**

Tanto en los tipos como en las modalidades, la capacitación puede darse en los siguientes niveles:

**1. NIVEL BASICO.**

Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área especificada en la Municipalidad Provincial de Antonio Raimondi.

Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación.



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTONIO RAIMONDI**  
**“UCRANIA ANCASHINA”**  
**CREADO POR LEY N° 15187, DEL 26 DE OCTUBRE DE 1964**  
**R.U.C. 20195408557**

---

**2. NIVEL INTERMEDIO.**

Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella.

Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.

**3. NIVEL AVANZADO.**

Se orienta al personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado a esto.

Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la Municipalidad Provincial de Antonio Raimondi.



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTONIO RAIMONDI**  
**“UCRANIA ANCASHINA”**  
**CREADO POR LEY N° 15187, DEL 26 DE OCTUBRE DE 1964**  
**R.U.C. 20195408557**

ACCIONES DE CAPACITACION	OBJETIVOS	PARTICIPANTES	PRESUPUESTO
MOTIVACION Y AUTOESTIMA	Contar con personal emocionalmente estable e, impulsado por fuerzas internas o que actúan sobre él, inicia, dirige y mantiene una conducta orientada a alcanzar determinados incentivos que le permita la satisfacción de sus necesidades, mientras simultáneamente intenta alcanzar las metas transadas para la Municipalidad.	Todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Antonio Raimondi.	3 500
ADMINISTRACION PUBLICA	El “principal objetivo” de la Municipalidad y funcionamiento de la administración pública, es dar eficacia y mejorar la atención al ciudadano “simplificación administrativa”.	Trabajadores de la sub Gerencia de Racionalización (01 trabajador).	1 000
REDACCION DOCUMENTARIA	El participante desarrolla la revisión, la actualización y la práctica de las principales convenciones normativas de la lengua castellana recomendadas por la Real Academia Española. Así mismo presenta una variada temática orientada al reconocimiento y la práctica, de los principios de la redacción correcta, eficaz y eficiente.	Trabajadores del área tramite documentario. (01 trabajador)	1 000





**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTONIO RAIMONDI**  
**“UCRAMANCASHINA”**  
**CREADO POR LEY N° 15187, DEL 26 DE OCTUBRE DE 1964**  
**R.U.C. 20195408557**

<p>CURSOS DE ELABORACION Y EVALUACION DE PROYECTOS DE INVERSION (SNIP)</p>	<p>Desarrollar habilidades para la gestión de proyectos de infraestructura. Manejar los conceptos y metodologías para la formulación de proyectos de inversión pública. Desarrollar en las capacidades de análisis y evaluación de los elementos conceptuales y metodológicos fundamentales para la elaboración de proyectos de inversión desde la perspectiva del desarrollo humano sostenible.</p>	<p>Trabajadores de Sub Gerencia de Programación e Inversiones. (03 trabajadores).</p>	<p>2 000</p>
<p>DIRECTIVA Y MANEJO DEL SIAF</p>	<p>Comprende y asume compromiso en la utilización de los sistemas necesarios para promover y fortalecer la administración pública. Mejorar significativamente la capacidad de gestión de los servidores quienes operan el SEACE, incrementando la productividad en los procesos de contrataciones que necesitan las entidades para producir bienes y/o servicios, aportando EFICACIA a la Municipalidad.</p>	<p>Trabajadores de la Sub Gerencia de Presupuesto. (01 trabajador).</p>	<p>1 500</p>



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTONIO RAIMONDI**  
**“UCRANIA ANCASHINA”**  
**CREADO POR LEY N° 15187, DEL 26 DE OCTUBRE DE 1964**  
**R.U.C. 20195408557**

ORDENAMIENTO TERRITORIAL.	Comprende y asume compromisos en la utilización de los sistemas necesarios para promover y fortalecer la planificación territorial.	Trabajadores de la Gerencia de Infraestructura. (02 trabajadores).	1 800
DERECHO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO	Desarrollar habilidades para la gestión, medios cautelares, excepciones vías procedimentales.	Trabajadores de la Gerencia de Asesoría Jurídica. (01 trabajador).	1 000
DISEÑO ORGANIZACIONAL	Personas capacitadas, toman decisiones donde los miembros de la municipalidad ponen en práctica dicha estrategia. El diseño organizacional hace que los gerentes dirijan la vista en dos sentidos; hacia el interior de su organización y hacia exterior de su organización.	Trabajadores de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto. (01 trabajador).	1 000
COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO	Brindar a los funcionarios de la municipalidad las herramientas necesarias para fortalecer los procesos de comunicación en el desarrollo provincial. Utilizara los medios aprendidos para mejorar el proceso comunicacional.	Trabajadores del Área de Relaciones Publicas y Área de Sistemas y Pagina Web. (01 trabajador)	1 000

Llamellín, Febrero de 2014