



MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA

Lima, **30 ENE. 2015**

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 128

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 se aprobaron las normas de capacitación y rendimiento para el sector público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado;

Que, mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, disponiendo que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP, cuya elaboración estará a cargo de un comité;

Que mediante Resolución de Alcaldía N° 309 de fecha 23 de noviembre de 2012 se conformó el Comité de Elaboración de Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP de la Municipalidad Metropolitana de Lima;

Que, asimismo, la Subgerencia de Personal, a cargo de la Secretaría Técnica del Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la Municipalidad Metropolitana de Lima, presentó ante éste, en sesión de fecha 28 de enero de 2014, la propuesta del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2015 de la Municipalidad Metropolitana de Lima elaborado sobre la base de la información remitida por las unidades orgánicas las cuales justificaron sus necesidades de capacitación, acordando dicho comité la validación de la referida propuesta;

Que, el artículo 5° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, establece que corresponde la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP al titular de la entidad;

De conformidad con las atribuciones conferidas por la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, el Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM.

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2015 de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

Artículo 2°.- Disponer la Publicación de la presente Resolución de Alcaldía en el Portal Institucional de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

Artículo 3°.- Encargar a la Gerencia de Administración para que a través de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Metropolitana de Lima cautele el cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



LUIS CASTAÑEDA LOSSIO
ALCALDE DE LIMA



MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA

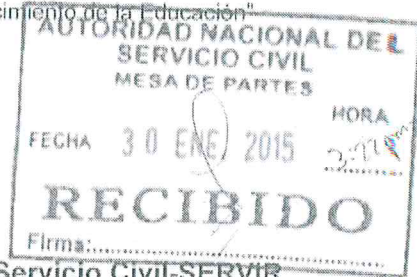
0002873 - 2015 / 16 DCRSL

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

Lima, 30 ENE 2015

OFICIO N° 55 -2015 -MML-GMM

Sr. Juan Carlos Cortez Carcelén
Presidente Ejecutivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR
Pasaje Francisco de Zela N°150-Piso 10
Jesús María



Presente.-

De mi consideración

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente, asimismo remitirle el Plan de Desarrollo de Personal de la Municipalidad Metropolitana de Lima -2015, aprobado por la Gerencia Municipal, Gerencia de Finanzas, Subgerencia de Personal y el representante de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima -PDP.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, quedo de Usted.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA

Ada Constantino Fernandez

ADA CONSTANTINO FERNANDEZ
GERENTE MUNICIPAL METROPOLITANO





Municipalidad Metropolitana de Lima

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO - 2015

Construyendo



Municipalidad Metropolitana de Lima



[Handwritten signature]

COMITÉ DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

Ada Constantino
GERENTE MUNICIPAL

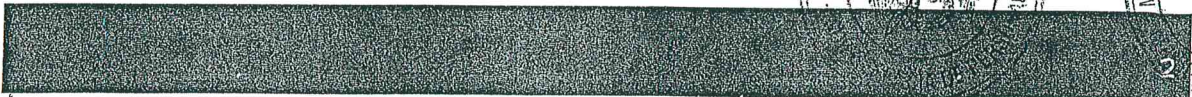
GERENTE DE FINANZAS
Hugo Amador Illescas Hidalgo

Maritza Casaverde Méndez
SUBGERENTE DE PERSONAL

Jorge Guardamino Chero
REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES DE LA MML

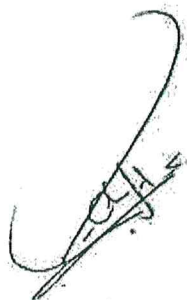


[Handwritten signature]



INDICE

N°		Pág.
	PRESENTACIÓN	4
	MARCO LEGAL	5
	VIGENCIA	5
I.-	MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	6
1.1.-	MISIÓN INSTITUCIONAL	6
1.2.-	VISIÓN DEL FUTURO DE LIMA AL 2025	6
1.3.-	PRINCIPIOS	6
1.4.-	EJES ESTRATEGICOS	6
1.5.-	DATOS DE LA POBLACIÓN GLOBAL	7
II.-	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC)	8
2.1.-	RESULTADOS DEL DNC	8
III.-	CONOCIMIENTOS Y/O HABILIDADES A DESARROLLAR	8
IV.-	IDENTIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN	9
4.1.-	OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN	10
4.2.-	ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN	14
4.3.-	DATOS DE LA POBLACIÓN BENEFICIARIA DE LA CAPACITACIÓN	15
4.4.-	FINANCIAMIENTO	15
V.-	METAS E INDICADORES DE CAPACITACIÓN	15
5.1.-	METAS DE CAPACITACIÓN	15
5.2.-	INDICADORES ANUALES DE CAPACITACIÓN	15
VI.-	CAPACITACIÓN	16
6.1.-	NIVELES DE CAPACITACIÓN	16
6.2.-	ACCIONES DE CAPACITACIÓN	16
6.3.-	MATRIZ DE CAPACITACIÓN	17
VII.-	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	31
7.1.-	EJECUCIÓN DEL SEGUIMIENTO	31
7.2.-	EJECUTAR LA EVALUACIÓN DE LAS CLASES DE CAPACITACIÓN Y DEL PDP	31
	ANEXO N° 1: MATRIZ DE SEGUIMIENTO DE CAPACITACIÓN	32
	ANEXO N° 2: FORMATO 01	33
	ANEXO N° 3: FORMATO 02	34



PRESENTACIÓN

El Comité para el Desarrollo de las Personas de la Municipalidad Metropolitana de Lima, con la asistencia técnica de la Subgerencia de Personal de la Gerencia de Administración, en el marco del Decreto Legislativo N° 1025 -que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público- y su Reglamento -aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM- ha formulado el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2015 orientado al logro de los objetivos quinquenales de capacitación.

Es así, que el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2015 gestiona a través de acciones anuales de capacitación el fortalecimiento progresivo de los colaboradores sobre la base del diagnóstico de necesidades de capacitación vinculadas con las funciones de cada unidad orgánica y considerando, además, el desarrollo de habilidades actitudinales como el trabajo en equipo, la comunicación eficaz y calidad en la atención al cliente, tanto interno como externo, actitudes que fomenten un buen desempeño en general.

De esta manera nos encaminamos al cumplimiento de los objetivos estratégicos generales del Plan Regional de Desarrollo Concertado de Lima (2012-2025), de fecha 19 de febrero de 2013, aprobado por la Ordenanza N° 1659, los cuales se orientan al bienestar de la ciudadanía.

El Comité



MARCO LEGAL

- Ley Nro. 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- Decreto Legislativo Nro. 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- Ley Nro. 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.
- Ley Nro. 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley Nro. 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Decreto Legislativo Nro. 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa.
- Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Decreto Legislativo Nro. 1057, que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).
- Expediente Nro. 002-2010-PI-TC, Sentencia del pleno jurisdiccional del Tribunal Constitucional en la demanda de inconstitucionalidad interpuesta contra el Decreto Legislativo Nro. 1057.
- Decreto Supremo Nro. 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo Nro. 1025, sobre normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- Decreto Supremo Nro. 005-90-PCM, que aprueba el Reglamento de la Carrera Administrativa.
- Decreto Supremo Nro. 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo Nro. 1057.
- Decreto Supremo Nro. 065-2011-PCM, que establece modificaciones al Reglamento del régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).
- Resolución de Presidencia Ejecutiva Nro. 041-2011-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva Nro. 001-2011-SERVIR-GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado".
- Ordenanza Municipal Nro. 1659, que aprueba el Plan Regional de Desarrollo Concertado de Lima (2012-2025) de la Municipalidad Metropolitana de Lima.
- Texto Compendiado del Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Metropolitana de Lima, aprobado por Ordenanza Municipal Nro. 812 y modificatorias.
- Reglamento Interno de Trabajo de la Municipalidad Metropolitana de Lima, aprobado por la Resolución de Alcaldía N° 692 del 26 de mayo de 2006 y modificatorias.

VIGENCIA

El presente Plan de Desarrollo de las Personas Anual de la Municipalidad Metropolitana de Lima comprenderá el periodo de enero a diciembre de 2015.



I.- MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

1.1.- MISIÓN INSTITUCIONAL

Consolidar el gobierno de Régimen Especial de Lima Metropolitana, implementando un nuevo estilo de gestión, basado en la transparencia, concertación, autoridad y liderazgo, planeamiento y excelencia.

Para ello ejerce las competencias regionales con recursos adecuados y planificadamente; fortalece la gestión articulada y participativa del Cercado de Lima y los mecanismos de participación ciudadana y de coordinación interdistrital e interregional; y potencia las capacidades humanas y técnicas para la gestión institucional.

1.2.- VISIÓN DE FUTURO DE LIMA AL 2025

“Lima ciudad milenaria y sostenible que se reencuentra con sus diversas culturas y con su naturaleza, reconocida como centro turístico y de servicios especializados en la Cuenca del Pacífico Sur Occidental, hogar ordenado seguro y democrático de una ciudadanía inclusiva, productiva y emprendedora”.

1.3.- PRINCIPIOS

- El desarrollo al servicio del ser humano
- Sostenibilidad
- Interculturalidad e Inclusión
- Democracia y bien común

1.4.- EJES ESTRATEGICOS

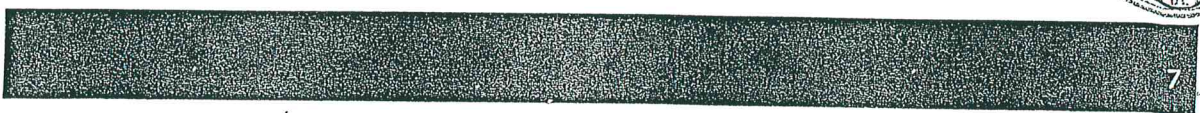
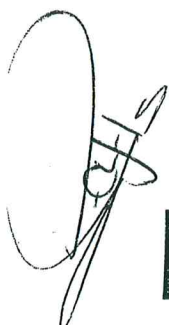
- Lima es una ciudad intercultural, inclusiva, saludable y educadora, donde sus habitantes hombres y mujeres desarrollan sus capacidades y potencialidades y habitan en condiciones de convivencia social.
- Lima es una ciudad poli céntrica, articulada y sostenible que redefine el uso de su territorio en armonía con sus ecosistemas circundantes y que brinda servicios adecuados sin discriminación.
- Lima es una ciudad del conocimiento competitiva y promotora del proceso de industrialización nacional, capital del turismo cultural y centro de servicios especializados, cuya población emprendedora accede a los diversos mercados
- Lima es una ciudad región que cuenta con un sistema de gobierno metropolitano participativo y eficiente



1.9.- DATOS DE LA POBLACIÓN GLOBAL

CONDICION LABORAL	TOTAL
CAS	1977
FUNCIONARIO	211
NOMBRADO	1079
OBRERO	379
SERV. PERSONALES	349
TOTAL	3995

SECRETARÍA DE GOBIERNO
MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA
GERENCIA MUNICIPAL METROPOLITANA



II.- DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC)

Durante el proceso de recolección de la información se tuvo en consideración las dificultades que pudieran limitar el rendimiento laboral (desconocimiento de temas relacionados a la función o falta de práctica) y las funciones que en ocasiones se adhieren a los colaboradores.

El formato utilizado permitió describir las necesidades de capacitación de las diferentes unidades orgánicas. Los centros de Costos, como responsables de la administración de los recursos de las unidades orgánicas, señalaron los temas que ayudarían a superar ciertas dificultades que se presentan durante la gestión de actividades laborales.

Reconocer el desempeño presente en las funcionarias/os, trabajadoras/es entre lo que “sabe” y lo que “debe saber” en relación a las políticas institucionales establecidas en el Plan Regional de Desarrollo Concertado 2012-2025, el tipo de programa o servicio que brindan los organismos de la Municipalidad Metropolitana de Lima y las funciones que realizan en su puesto de trabajo.

2.1 RESULTADOS DEL DNC

Como principales resultados del DNC apreciamos la necesidad de afianzar y reforzar los conocimientos y habilidades generales, instruir y afianzar nuestra cultura organizacional basada en el Plan Estratégico Institucional, con la finalidad de promover el sentido de pertenencia variable en la institución; del mismo modo el incorporar e interiorizar el compromiso ético, el enfoque de género y la calidad en la atención del cliente interno y externo.

En el plano de conocimientos y habilidades específicas; encontramos una amplia gama de temas de capacitación correspondientes a los diferentes órganos municipales y que son coherentes con sus funciones. Entre los más comunes se podría mencionar a los temas referidos a la gestión en instituciones públicas como la contratación e inversión públicas.

Para los conocimientos y habilidades técnicas u operativas se han encontrado, dentro de los más comunes, los temas relacionados a ofimática, manejo de GESDOC, uso del SAFIM, SIAF, trámite documentario, redacción efectiva, entre otros.

En los conocimientos actitudinales, fueron resaltantes los temas de habilidades sociales aplicables en el trabajo, como lo son: trabajo en equipo, comunicación efectiva, liderazgo, etc.

III.- CONOCIMIENTOS Y/O HABILIDADES A DESARROLLAR

Conocimientos y Habilidades Generales:

Estos conocimientos y habilidades hacen referencia a aspectos generales de la Municipalidad Metropolitana de Lima, que como tema de capacitación están descritos en el Plan Estratégico Institucional, elaborado por la Gerencia de Planificación. Son conocimientos con los que deben contar todos los trabajadores de la institución municipal, sin distinción de edad, género, sexo, funciones, régimen laboral, tiempo laborando u otra segmentación.



Como temas base, a manera de ejemplo, para la gestión de los conocimientos y habilidades generales, podemos mencionar tanto los señalados en marco estratégico institucional como los relacionados con la naturaleza de la institución como por ejemplo capacitaciones dirigidas a gestionar un enfoque institucional de atención al usuario y usuaria.

Conocimientos y Habilidades Específicas:

Estos conocimientos y habilidades están relacionados con la unidad orgánica a la que pertenece la población capacitada; para lo que se tiene en cuenta lo establecido en el Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF) de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

Es puntual señalar que en este apartado el término “Específicas” hace referencia a las diferentes dependencias de la entidad municipal en sus diferentes niveles (Gerencias, subgerencia, área, departamento o división) y de ninguna manera se deberán considerar a las funciones desempeñadas por el trabajador y trabajadora.

Conocimientos y Habilidades Técnicas-Operativas:

Estos conocimientos y habilidades están basados en la descripción de las funciones del puesto o del equipo, que se encuentra en el Manual de Organización y Funciones (MOF) de la Municipalidad Metropolitana de Lima, así como en los Términos de Referencia para los casos que lo requieran.

La capacitación deberá estar dirigida principalmente a subsanar dificultades laborales que se presentan en el día a día laboral y que se generan por la carencia o poco manejo de conocimientos.

En este rubro estarán consideradas las capacitaciones de actualización laboral o adiestramiento de equipos modernos, software, hardware y otros que podrían influir directamente en el desempeño laboral (eficacia, productividad, eficiencia).

Conocimientos y Habilidades Actitudinales:

Estos conocimientos y habilidades están referidas a todas aquellas cualidades internas del colaborador y que se traducen como habilidades sociales y que están dirigidas a gestionar el trabajo en equipo, la comunicación eficaz, un adecuado liderazgo, capacidad adaptativa, entre otras. Con la promoción de estas habilidades sociales para el trabajo, se busca fomentar comportamientos de buen desempeño y que generen bienestar tanto al cliente interno como externo.

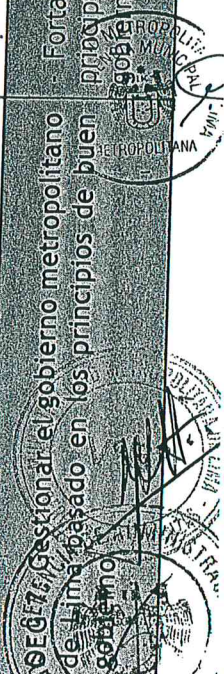
IV.- IDENTIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN



4.1.- OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN

Los objetivos de capacitación del presente Plan de Desarrollo de las Personas Anual buscan articular las políticas de gestión institucional con el comportamiento y desempeño laboral.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS GENERALES	OBJETIVO DE CAPACITACIÓN QUINQUENAL	EJES PROGRAMÁTICOS	GERENCIA RESPONSABLE	UNIDADES ORGÁNICAS ALIADAS	PRIORIDAD
<p>OEG 1: Ampliar las capacidades y garantizar los derechos sociales y culturales de todos y todas, con énfasis en la primera infancia y población en situación de vulnerabilidad.</p> <p>OEG 2: Promover el desarrollo competitivo de las actividades económicas sostenibles y emprendimientos que permitan generar ingresos y fuentes de trabajo decente para la población.</p> <p>OEG 3: Mejorar las condiciones de convivencia y seguridad ciudadana para todos y todas, afirmando una ciudadanía intercultural en una Lima inclusiva.</p> <p>OEG 4: Gestionar la recuperación y ocupación segura, inclusiva, concertada, ordenada y sostenible del territorio en el contexto del cambio climático.</p> <p>OEG 5: Mejorar las condiciones para la movilidad segura y eficiente de las personas, en especial de niños, adultos mayores y personas con habilidades diferentes.</p> <p>OEG 6: Liderar la gestión ambiental de Lima y preparar la ciudad para su adaptación al cambio climático.</p>	<p>Brindar a los colaboradores herramientas que les permitan identificar y operar acciones para el desarrollo de capacidades de la población en general, con énfasis en la población en situación de vulnerabilidad.</p> <p>Fortalecer los conocimientos que permitan a los colaboradores organizar y operar estrategias en desarrollo competitivo, emprendimiento económico, trabajo decente y empleabilidad e inversiones en los sectores productivos claves de Lima.</p> <p>Brindar a los colaboradores conocimientos y herramientas que les permitan operar estrategias de mejora de las condiciones de convivencia y seguridad ciudadana.</p> <p>Incrementar en los colaboradores conocimientos que les permita gestionar la recuperación y ocupación segura, inclusiva, concertada, ordenada y sostenible del territorio en el contexto del cambio climático.</p> <p>Fortalecer en los colaboradores los conocimientos que les permitan operar estrategias de mejora de las condiciones para una movilidad segura y eficiente, con énfasis en la población en situación de vulnerabilidad.</p> <p>Brindar a los colaboradores conocimientos y herramientas que les permitan operar estrategias de gestión ambiental y preparar a la ciudad para su adaptación al cambio climático.</p> <p>Fortalecer el conocimiento y aplicación de los principios del buen gobierno en la gestión del gobierno metropolitano.</p>	<p>1. DESARROLLO HUMANO</p> <p>2. CONVIVENCIA Y SEGURIDAD</p> <p>3. DESARROLLO URBANO Y ESPACIO PÚBLICO</p> <p>4. MOVILIDAD URBANA</p> <p>5. MEDIO AMBIENTE</p> <p>6. GESTIÓN Y BUEN GOBIERNO</p>	<p>Gerencia de Desarrollo Social</p> <p>Gerencia de Desarrollo Empresarial</p> <p>Gerencia de Seguridad Ciudadana</p> <p>Gerencia de Desarrollo Urbano</p> <p>Gerencia de Transporte Urbano</p> <p>Gerencia de Servicios a la Ciudad</p> <p>Gerencia de Planificación</p>	<p>GED GC GPV</p> <p>GPIP</p> <p>GC GED GDS</p> <p>PROLIMA GSGC GDE</p> <p>PROLIMA GSGC</p> <p>GMM, GFC, GF GPI, GPV SGC, GCS, GA, GAJ, PPM, OGCI</p>	<p>PRIORIDAD 1</p> <p>PRIORIDAD 2</p> <p>PRIORIDAD 3</p> <p>PRIORIDAD 4</p> <p>PRIORIDAD 5</p> <p>PRIORIDAD 6</p>



OBJETIVOS ESTRATEGICOS GENERALES	OBJETIVO ESTRATEGICO ESPECIFICO	OBJETIVO DE CAPACITACION QUINQUENAL
<p>OEG 1: Ampliar las capacidades y garantizar los derechos sociales y culturales de todos y todas, con énfasis en la primera infancia y población en situación de vulnerabilidad.</p>	<p>OEE 1.1: Fortalecer el desarrollo de capacidades y respeto de los derechos del niño y niña menor de 6 años.</p> <p>OEE 1.2: Fortalecer el desarrollo de capacidades y respeto de los derechos de niños, niñas y adolescentes (mayores de 6 años y menores de 18 años).</p> <p>OEE 1.3: Fortalecer el desarrollo de capacidades y el respeto de los derechos de la población joven (18-29 años).</p> <p>OEE 1.4: Fortalecer el desarrollo de capacidades y promover el respeto a los derechos de la población adulta, con prioridad en las mujeres.</p> <p>OEE 1.5: Fortalecer el desarrollo de capacidades y respeto de los derechos de las personas adultas mayores.</p> <p>OEE 1.6: Fortalecer el desarrollo de capacidades y respeto de los derechos de las personas con discapacidad (PCD).</p> <p>OEE 2.1: Promover el desarrollo competitivo de las Micro, Pequeña y Mediana Empresa (MIPYME), consolidando las vocaciones productivas de Lima Metropolitana.</p>	<p>Brindar a los colaboradores herramientas que les permitan identificar y operar acciones para el desarrollo de capacidades de la población en general, con énfasis en la población en situación de vulnerabilidad.</p>
<p>OEG 2: Promover el desarrollo competitivo de las actividades económicas sostenibles y emprendimientos que permitan generar ingresos y fuentes de trabajo decente para la población.</p>	<p>OEE 2.2: Reducir la informalidad de las actividades económicas, prioritariamente el comercio del Cercado de Lima y vías metropolitanas.</p> <p>OEE 2.3: Promover emprendimientos económicos con énfasis en mujeres, jóvenes y PCD de Lima Metropolitana.</p> <p>OEE 2.4: Promover el trabajo decente y empleabilidad con énfasis en jóvenes, mujeres y PCD en Lima Metropolitana.</p> <p>OEE 2.5: Promover nuevas inversiones en los sectores productivos claves de Lima Metropolitana.</p>	<p>Fortalecer los conocimientos que permitan a los colaboradores organizar y operar estrategias en desarrollo competitivo, emprendimiento económico, trabajo decente y empleabilidad e inversiones en los sectores productivos claves de Lima.</p>
<p>OEG 3: Mejorar las condiciones de convivencia y seguridad ciudadana para todos y todas, afirmando una ciudadanía intercultural en una Lima Inclusiva.</p>	<p>OEE 3.1: Fortalecer e integrar el sistema de seguridad ciudadana a nivel de Lima Metropolitana.</p> <p>OEE 3.2: Mejorar las condiciones de seguridad en los espacios públicos dando prioridad a zonas de alta inseguridad.</p> <p>OEE 3.3: Promover un entorno favorable y de oportunidades para los grupos en riesgo y de mayor vulnerabilidad.</p> <p>OEE 3.4: Mejorar las garantías a la vida y seguridad, considerando las necesidades específicas de grupos vulnerables.</p>	<p>Brindar a los colaboradores conocimientos y herramientas que les permitan operar estrategias de mejora de las condiciones de convivencia y seguridad ciudadana.</p>

<p>OEG 4: Gestionar la recuperación y ocupación segura, inclusiva, concertada, ordenada y sostenible del territorio en el contexto del cambio climático.</p>	<p>OEE 4.1 Promover una gestión articulada y concertada del territorio OEE 4.2 Disminuir los niveles de vulnerabilidad ante riesgos a desastres. OEE 4.3 Recuperar e incrementar los espacios públicos para una vida saludable. OEE 5.1 Elaborar y desarrollar un sistema integrado de movilidad urbana. OEE 5.2 Fortalecer la gestión metropolitana del tránsito. OEE 5.3 Promover una conciencia ciudadana inclusiva, una movilidad urbana sostenible y de transporte no motorizado OEE 6.1 Fortalecer la gestión y autoridad ambiental en Lima Metropolitana. OEE 6.2 Promover la conservación y uso racional de los recursos naturales y desarrollar acciones de mitigación y adaptación al cambio climático. OEE 6.3 Optimizar la gestión de residuos sólidos en Lima Metropolitana. OEE 6.4 Mejorar el control, la vigilancia ambiental y promover los derechos y deberes ambientales del ciudadano. OEE 6.5 Promover la ampliación de las áreas verdes en la ciudad. OEE7.1: Preparar a la Municipalidad Metropolitana de Lima para el ejercicio del Régimen Especial, en el marco de sus competencias regionales y provinciales. OEE7.2 Articular las políticas, criterios de gestión y acciones de impacto a nivel metropolitano, interdistrital e interregional. OEE7.3 Fortalecer las capacidades de gestión institucional de la Municipalidad Metropolitana de Lima para mejorar la atención a la ciudadanía. OEE7.4 Articular y fortalecer el sistema de gestión y captación de recursos financieros y humanos. OEE 7.5 Desarrollar un sistema articulado de planificación, presupuesto y monitoreo articulado de la Municipalidad Metropolitana de Lima. OEE 7.6 Fortalecer la comunicación, difusión y relaciones internacionales de la Municipalidad Metropolitana de Lima. OEE7.7 Fortalecer las organizaciones y mecanismos de participación ciudadana y espacios de concertación.</p>	<p>Incrementar en los colaboradores conocimientos que les permita gestionar la recuperación y ocupación segura, inclusiva, concertada, ordenada y sostenible del territorio en el contexto del cambio climático. Fortalecer en los colaboradores los conocimientos que les permitan operar estrategias de mejora de las condiciones para una movilidad segura y eficiente, con énfasis en la población en situación de vulnerabilidad.</p>
<p>OEG 5: Mejorar las condiciones para la movilidad segura y eficiente de las personas, en especial de niños, adultos mayores y personas con habilidades diferentes.</p>	<p>OEE 4.1 Promover una gestión articulada y concertada del territorio OEE 4.2 Disminuir los niveles de vulnerabilidad ante riesgos a desastres. OEE 4.3 Recuperar e incrementar los espacios públicos para una vida saludable. OEE 5.1 Elaborar y desarrollar un sistema integrado de movilidad urbana. OEE 5.2 Fortalecer la gestión metropolitana del tránsito. OEE 5.3 Promover una conciencia ciudadana inclusiva, una movilidad urbana sostenible y de transporte no motorizado OEE 6.1 Fortalecer la gestión y autoridad ambiental en Lima Metropolitana. OEE 6.2 Promover la conservación y uso racional de los recursos naturales y desarrollar acciones de mitigación y adaptación al cambio climático. OEE 6.3 Optimizar la gestión de residuos sólidos en Lima Metropolitana. OEE 6.4 Mejorar el control, la vigilancia ambiental y promover los derechos y deberes ambientales del ciudadano. OEE 6.5 Promover la ampliación de las áreas verdes en la ciudad. OEE7.1: Preparar a la Municipalidad Metropolitana de Lima para el ejercicio del Régimen Especial, en el marco de sus competencias regionales y provinciales. OEE7.2 Articular las políticas, criterios de gestión y acciones de impacto a nivel metropolitano, interdistrital e interregional. OEE7.3 Fortalecer las capacidades de gestión institucional de la Municipalidad Metropolitana de Lima para mejorar la atención a la ciudadanía. OEE7.4 Articular y fortalecer el sistema de gestión y captación de recursos financieros y humanos. OEE 7.5 Desarrollar un sistema articulado de planificación, presupuesto y monitoreo articulado de la Municipalidad Metropolitana de Lima. OEE 7.6 Fortalecer la comunicación, difusión y relaciones internacionales de la Municipalidad Metropolitana de Lima. OEE7.7 Fortalecer las organizaciones y mecanismos de participación ciudadana y espacios de concertación.</p>	<p>Incrementar en los colaboradores conocimientos que les permita gestionar la recuperación y ocupación segura, inclusiva, concertada, ordenada y sostenible del territorio en el contexto del cambio climático. Fortalecer en los colaboradores los conocimientos que les permitan operar estrategias de mejora de las condiciones para una movilidad segura y eficiente, con énfasis en la población en situación de vulnerabilidad.</p>
<p>OEG 6: Liderar la gestión ambiental de Lima y preparar la ciudad para su adaptación al cambio climático.</p>	<p>OEE 6.1 Fortalecer la gestión y autoridad ambiental en Lima Metropolitana. OEE 6.2 Promover la conservación y uso racional de los recursos naturales y desarrollar acciones de mitigación y adaptación al cambio climático. OEE 6.3 Optimizar la gestión de residuos sólidos en Lima Metropolitana. OEE 6.4 Mejorar el control, la vigilancia ambiental y promover los derechos y deberes ambientales del ciudadano. OEE 6.5 Promover la ampliación de las áreas verdes en la ciudad. OEE7.1: Preparar a la Municipalidad Metropolitana de Lima para el ejercicio del Régimen Especial, en el marco de sus competencias regionales y provinciales. OEE7.2 Articular las políticas, criterios de gestión y acciones de impacto a nivel metropolitano, interdistrital e interregional. OEE7.3 Fortalecer las capacidades de gestión institucional de la Municipalidad Metropolitana de Lima para mejorar la atención a la ciudadanía. OEE7.4 Articular y fortalecer el sistema de gestión y captación de recursos financieros y humanos. OEE 7.5 Desarrollar un sistema articulado de planificación, presupuesto y monitoreo articulado de la Municipalidad Metropolitana de Lima. OEE 7.6 Fortalecer la comunicación, difusión y relaciones internacionales de la Municipalidad Metropolitana de Lima. OEE7.7 Fortalecer las organizaciones y mecanismos de participación ciudadana y espacios de concertación.</p>	<p>Brindar a los colaboradores conocimientos y herramientas que les permitan operar estrategias de gestión ambiental y preparar a la ciudad para su adaptación al cambio climático.</p>
<p>OEG 7: Gestionar el gobierno metropolitano de Lima basado en los principios de buen gobierno.</p>	<p>OEE7.1: Preparar a la Municipalidad Metropolitana de Lima para el ejercicio del Régimen Especial, en el marco de sus competencias regionales y provinciales. OEE7.2 Articular las políticas, criterios de gestión y acciones de impacto a nivel metropolitano, interdistrital e interregional. OEE7.3 Fortalecer las capacidades de gestión institucional de la Municipalidad Metropolitana de Lima para mejorar la atención a la ciudadanía. OEE7.4 Articular y fortalecer el sistema de gestión y captación de recursos financieros y humanos. OEE 7.5 Desarrollar un sistema articulado de planificación, presupuesto y monitoreo articulado de la Municipalidad Metropolitana de Lima. OEE 7.6 Fortalecer la comunicación, difusión y relaciones internacionales de la Municipalidad Metropolitana de Lima. OEE7.7 Fortalecer las organizaciones y mecanismos de participación ciudadana y espacios de concertación.</p>	<p>Fortalecer el conocimiento y aplicación de los principios del buen gobierno en la gestión del gobierno metropolitano.</p>



OBJETIVO DE CAPACITACIÓN QUINQUENAL	OBJETIVO DE CAPACITACIÓN ANUALIZADOS 2015
Brindar a los colaboradores herramientas que les permitan identificar y operar acciones para el desarrollo de capacidades de la población en general, con énfasis en la población en situación de vulnerabilidad.	Brindar a los colaboradores herramientas que gestionen la descripción, identificación y desarrollo de los sectores de la población considerados en situación de vulnerabilidad, incorporando el enfoque de género e interculturalidad, para alcanzar la igualdad de oportunidades.
Fortalecer los conocimientos que permitan a los colaboradores organizar y operar estrategias en desarrollo competitivo, emprendimiento económico, trabajo decente y empleabilidad e inversiones en los sectores productivos claves de Lima.	Brindará los colaboradores herramientas que gestionen la organización y operación de estrategias en trabajo decente y empleabilidad.
Brindar a los colaboradores conocimientos y herramientas que les permitan operar estrategias de mejora de las condiciones de convivencia y seguridad ciudadana.	Brindar a los colaboradores herramientas que gestionen la descripción, distinción y desarrollo de acciones de mejora de las condiciones de convivencia y seguridad ciudadana.
Incrementar en los colaboradores conocimientos que les permita gestionar la recuperación y ocupación segura, inclusiva, concertada, ordenada y sostenible del territorio en el contexto del cambio climático.	Brindar a los colaboradores herramientas que gestionen la recuperación, ocupación segura, inclusiva, concertada, ordenada y sostenible del territorio en el contexto del cambio climático
Fortalecer en los colaboradores los conocimientos que les permitan operar estrategias de mejora de las condiciones para una movilidad segura y eficiente, con énfasis en la población en situación de vulnerabilidad.	Brindar a los colaboradores herramientas que gestionen la movilidad segura y eficiente, con énfasis en la población en situación de vulnerabilidad.
Brindar a los colaboradores conocimientos y herramientas que les permitan operar estrategias de gestión ambiental y preparar a la ciudad para su adaptación al cambio climático.	Brindar a los colaboradores herramientas que gestionen la operación de estrategias de gestión ambiental.
Fortalecer el conocimiento y aplicación de los principios del buen gobierno en la gestión del gobierno metropolitano.	Brindar las herramientas que gestionen la aplicación de los principios del buen gobierno.



4.2.- ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

La planificación, elaboración, elección de las capacitaciones y determinación de las estrategias deben estar alineadas con los tipos de conocimientos y habilidades antes definidos. Posteriormente se evaluará las actividades de capacitación con la finalidad de monitorear los objetivos planteados.

Las estrategias de capacitación se pueden dividir:

TIPO DE ESTRATEGIA	ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS
Capacitaciones Externas	Cursos, seminarios, talleres y diplomados orientados al desarrollo de conocimientos y habilidades a cargo de profesionales especializados externos.
	Establecer alianzas estratégicas con instituciones educativas a fin de acceder a beneficios o convenios institucionales.
	Promover y facilitar la participación activa de los trabajadores en los cursos, programas, charlas, etc. propuestos por la Subgerencia de Cooperación Técnica Internacional.
	Promover y facilitar la participación de los colaboradores en las diversas actividades de capacitación propuestas por organismos públicos y privados externos.
	Programas Virtuales: Actividades de capacitación virtuales con proveedores internos y externos.
	Programas a distancia: Actividades de capacitación a distancia con material teórico-didáctico. Proveedores internos o externos.
Capacitaciones Internas	Capacitaciones Internas: Charlas y talleres dirigidos por personal interno y que ha demostrado cierta destreza en los temas de capacitación.
	Efecto Multiplicador: Bajo una metodología esta metodología los participantes de capacitaciones externas retribuyen sus conocimientos a la institución a través de charlas y talleres dirigidos a sus compañeros de Área.
	Estudio de Caso: Mediante esta estrategia se busca que los colaboradores de un mismo equipo compartan la experiencia de un caso o proceso particularmente extraño.
	Círculos de calidad: Exposiciones de los miembros de los equipos acerca de sus funciones, actividades, procesos y estrategias efectivas que han desarrollado con la experiencia.
	Análisis grupal de material didáctico.
	Taller de Inducción.
	Programas Virtuales: Actividades de capacitación virtuales con proveedores internos y externos.
	Programas a distancia: Actividades de capacitación a distancia con material teórico-didáctico. Proveedores internos o externos.



4.3.- DATOS DE LA POBLACIÓN BENEFICIARIA DE LA CAPACITACIÓN

El Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2015 de la Municipalidad Metropolitana de Lima, busca que las personas que tengan un vínculo laboral con la institución autogeneren a través de la capacitación mecanismos que permitan un óptimo desempeño laboral.

4.4.- FINANCIAMIENTO

La Municipalidad Metropolitana de Lima destinó el monto de inversión de **S/.** 464,500.00 Nuevos Soles para los fines correspondientes a las actividades de capacitación.

V.- METAS E INDICADORES DE CAPACITACIÓN

5.1.- METAS DE CAPACITACIÓN

El presente plan tiene como meta capacitar al 20% de la población registrada en el cierre de planilla de enero de 2015 (Información acreditada por el Área de Administración y Control de la Subgerencia de Personal), lo cual implica que se capacitará a un promedio de colaboradores.

PORCENTAJE DE META ANUAL	PROMEDIO DE POBLACION BENEFICIADA
20 %	799.00

5.2.- INDICADORES ANUALES DE CAPACITACIÓN

- **Control de Asistencias/Cantidad de Beneficiados:** Registro de asistencia de los participantes.
- **Evaluaciones de Capacitación:** Porcentaje calificación de la evaluación.
- **Controlador de Presupuesto:** El total monetario de la inversión en actividades de capacitación.
- **Cumplimiento de Ficha Técnica:** Porcentaje de cumplimiento de ítems señalados en la ficha técnica de la actividad de capacitación.
- **Índice de Deserción:** Porcentaje que deriva del número de inasistencias entre el total de participantes, todo esto multiplicado por cien (100). Este indicador ayuda a comprender y controlar la cultura de capacitación.



VI.- CAPACITACIÓN

6.1.- NIVELES DE CAPACITACIÓN:

Niveles de la Capacitación	Descripciones
Orientación	Brinda información general al personal sobre las funciones que desempeña. Su duración se caracteriza por tener menos de ocho horas.
Desarrollo funcional	Dirigida a la implementación de una nueva función o reforzamiento de la misma, o actualización en alguna materia.

TIPO DE ESTRATEGIA	ESTRATEGIA	NIVEL
Capacitaciones Externas	Cursos	Desarrollo funcional
	Seminarios	Desarrollo funcional
	Talleres	Desarrollo funcional
	Diplomados	Desarrollo funcional
	Cursos Virtuales	Desarrollo funcional
	Programas a distancia	Desarrollo funcional
Capacitaciones Internas	Charlas	Orientación
	Talleres	Orientación y Desarrollo
	Efecto Multiplicador	Orientación
	Estudio de Caso	Orientación
	Círculo de Calidad	Orientación
	Análisis Grupal de Material Didáctico	Orientación
	Taller de Inducción	Orientación

6.2.- ACCIONES DE CAPACITACIÓN

De acuerdo a la información recopilada por el **FORMATO 2**, se determinó que la capacitación sería eminentemente de formación profesional para las necesidades de capacitación en conocimientos, habilidades específicas o técnicas y habilidades blandas (actitudinales).



6.3. MATRIZ DE CAPACITACIÓN

N°	Prioridad	Centro de costo	Unidad orgánica	Situación originaria	Tema	Objetivos	Horas	Actividad de capacitación	Benef.
1	Alta	12010	Gerencia del Ambiente	Nueva función	Curso de informática básica	Mayor capacidad	50	Curso	2
2	Alta	12010	Gerencia del Ambiente	Desconocimiento	Gestión y Supervisión de Calidad del Aire	Estar a la vanguardia con los avances relacionados a la calidad del aire	60	Diplomado	2
3	Alta	12010	Gerencia del Ambiente	Falta de entrenamiento o práctica	Gestión y manejo de residuos sólidos, Seguridad y salud ocupacional, fiscalización ambiental	Estar actualizados en la gestión y manejo de residuos sólidos, asimismo una mejor interpretación de la normativa vigente	60	Curso	10
	Media	12010	Gerencia del Ambiente	Desconocimiento	Gestión y manejo de residuos sólidos, Seguridad y salud ocupacional, fiscalización ambiental	Capacitación en gestión y manejo de residuos sólidos e interpretación de la normativa.	20	Seminario	2
5	Alta	12018	Gerencia de Fiscalización y Control	Falta de entrenamiento o práctica	Ordenanza Nº 295 – Residuos Sólidos y su Reglamento (Decreto de Alcaldía Nº 147)-y Modificatorias.	Correcta atención	48	Seminario	6
6	Alta	12018	Gerencia de Fiscalización y Control	Falta de entrenamiento o práctica	Ordenanza Nº 1787-MIML que regula el Comercio Ambulatorio en los Espacios Públicos en Lima Metropolitana.	Correcta atención	8	Seminario	6



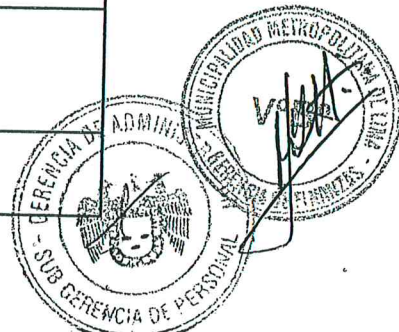
7	Alta	12018	Gerencia de Fiscalización y Control	Falta de entrenamiento o práctica	Ordenanza N° 1568-MML-que Establece el Nuevo Régimen Municipal que Regula A la Comercialización, Consumo y Publicidad de Bebidas Alcohólicas Alcohol Metilicos y Bebidas Adulteradas	Correcta atención	8	Seminario	6
8	Alta	13012	Gerencia de la Mujer	Falta de entrenamiento o práctica	Políticas públicas y estrategias para la igualdad de género y la atención y prevención de la violencia contra las mujeres	Dotar de herramientas para la elaboración y desarrollo de acciones para la igualdad de género y contra la violencia hacia las mujeres.	20	Curso	45
9	Alta	13012	Gerencia de la Mujer	Nueva función	Gestión pública en derechos, igualdad de género y contra la violencia hacia las mujeres	Capacitar en una adecuada Gestión pública de políticas y acciones en igualdad de género y contra la violencia hacia las mujeres.	100	Diplomado o curso de especialización	10
10	Alta	13012	Gerencia de la Mujer	Nueva función	Transversalización del Enfoque de Género y Políticas Públicas	Incorporar el enfoque de género en las políticas Públicas	60	Curso	15
11	Alta	11011	Gerencia de Comunicación Social y Relaciones Públicas	Falta de entrenamiento o práctica	After Effects.	Manejo de conceptos para la animación, manipulación de las librerías y paneles de efectos	70	Curso	2
	Media	11011	Gerencia de Comunicación Social y Relaciones Públicas	Falta de entrenamiento o práctica	Comunicación Digital Administración de Redes Sociales.	Correcta instalación, configuración, administración y soporte de una red empleando Windows Server 2012 o Linux como sistemas operativos de red.	20	Curso	3



13	Alta	11003	Oficina General de Control Institucional	Falta de entrenamiento o práctica	Diplomado de Especialización en la aplicación de las Normas de Auditoría Gubernamental - NAGU	Lograr un trabajo de auditoría gubernamental de calidad desde la etapa de planeamiento hasta la emisión del informe final	101	Diplomado	1
14	Alta	11003	Oficina General de Control Institucional	Falta de entrenamiento o práctica	Diplomado en Planificación y Presupuesto Público	Capacitar al personal en técnicas y recomendaciones para la correcta aplicación y evaluación del presupuesto público	101	Diplomado	1
15	Alta	11004	Subgerencia de Tecnologías de la Información	Falta de entrenamiento o práctica	Gestión de Proyectos de TI, aplicando los estándares del PMI	Reforzar los conceptos de la Gestión de Proyectos aplicando buenas prácticas.	40	Curso	42
16	Alta	11004	Subgerencia de Tecnologías de la Información	Desconocimiento	Virtualización y CLOUD	Conocimiento de las tendencias tecnológicas emergentes para su utilización en la MML.	10	Curso	15
17	Alta	12002	PROLIMA	Desconocimiento	Gestión del patrimonio	Poseer el conocimiento sobre las herramientas necesarias para la gestión del patrimonio	48	Curso	15
	Media	12002	PROLIMA	Falta de entrenamiento o práctica	Gestión Pública	Tener mecanismos de competencia y aplicación de técnicas de gestión pública	48	Programa virtual	15



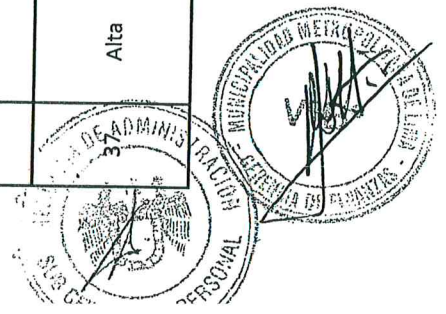
19	Alta	13009	Desarrollo Social	Falta de entrenamiento o práctica	Seguimiento y monitoreo de indicadores de gestión.	Mejorar el seguimiento de los objetivos planteados por cada área usuaria.	56	Curso	30
20	Alta	13010	Desarrollo Social	Falta de entrenamiento o práctica	Elaboración y seguimiento de instrumentos de gestión y planificación.	Mejorar la elaboración de documentos de gestión y planificación para el uso racional de los recursos asignados a cada área usuaria.	56	Curso	30
21	Media	13011	Desarrollo Social	Falta de entrenamiento o práctica	Asociaciones público- Privadas.	Tipos de asociatividad como instrumentos de la nueva gestión pública.	96	Diplomado	30
	Alta	13012	Desarrollo Social	Falta de entrenamiento o práctica	Planeamiento y Presupuesto Público.	Fomentar aplicación del planeamiento y presupuesto público, para garantizar un adecuado cumplimiento de objetivos institucionales	120	Diplomado	30
23	Alta	1307	Subgerencia de Programas Alimentarios	Falta de entrenamiento o práctica	Ley de Contrataciones del Estado	Mejorar la elaboración del Cuadro de Necesidades y Especificaciones Técnicas, considerando los plazos que establece la Ley de Contrataciones	180	Taller	Personal administrativo de la Subgerencia



24	Media	12004	Proyecto Especial Metropolitano de Transporte no Motorizado	Falta de entrenamiento o práctica	Diseño 3D Arquitectura Urbana.	Capacitación a personal especializado en temas de manejo de Diseño en 3D, para ponerlo en práctica para el diseño de Ciclovías en Lima Metropolitana.	12	Taller	3
25	Alta	12004	Proyecto Especial Metropolitano de Transporte no Motorizado	Nueva función	Macro y Micro simulación de Transito.	Capacitación a personal especializado en temas de transporte, para ponerlo en práctica para el diseño de Ciclovías en Lima Metropolitana.	36	Curso	3
26	Media	12004	Proyecto Especial Metropolitano de Transporte no Motorizado	Falta de entrenamiento o práctica	Manejo de Grupo	Conocer nuevas técnicas de manejo de grupos, y dinámicas de animación social educativa.	60	Taller	4
27	Alta	12004	Proyecto Especial Metropolitano de Transporte no Motorizado	Falta de entrenamiento o práctica	Educación en Seguridad Vial	Reforzar los conocimientos del personal del área, en la temática de movilidad sostenible.	60	Curso	20
	Media	13010	Cultura	Falta de entrenamiento o práctica	Patrimonio Cultural Material e inmaterial	Implementar mejoras en la gestión cultural.	40	Curso	2



29	Media	12001	Desarrollo Urbano	Falta de entrenamiento o práctica	Derecho Administrativo.	Mayor conocimiento.	48	Curso	50
30	Media	12001	Desarrollo Urbano	Falta de entrenamiento o práctica	AUTOCAD, PowerPoint.	Mayor conocimiento.	24	Curso	50
31	Media	12001	Desarrollo Urbano	Desconocimiento	Elaboración de Base de Datos.	Elaborar base de datos	96	Curso	20
32	Alta	12001	Desarrollo Urbano	Nueva función	Saneamiento legal de la propiedad.	Aprender el proceso de formalizaciones	80	Curso	6
33	Alta	12015	Desarrollo Económico	Desconocimiento	Normas Legales relacionadas con las competencias de la Gerencia de Desarrollo Económico	Mejora de conocimientos	15	Taller	2
34	Alta	12015	Desarrollo Económico	Falta de entrenamiento o práctica	Formulación y Gerencia de Proyectos de Inversión Pública y Desarrollo Local.	Mejorar los procedimientos de Formulación de Proyectos de Inversión Pública y Desarrollo Local para la mejora de la intervención en las labores.	160	Diplomado	12
35	Media	12015	Desarrollo Económico	Falta de entrenamiento o práctica	Gestión de proyectos de inversión pública	Mejorar la capacidad de gestión de los proyectos y programas	20	Seminario	8
36	Media	12015	Desarrollo Económico	Falta de entrenamiento o práctica	Asistente de gerencia de alta dirección	Mejorar las capacidades técnicas del personal	15	Seminario	10
37	Alta	12015	Desarrollo Económico	Falta de entrenamiento o práctica	Formulación y Gerencia de Proyectos de Inversión Pública y Desarrollo Local.	Mejorar los procedimientos de Formulación de Proyectos de Inversión Pública y Desarrollo Local para la mejora de la intervención en las labores funcionales de los colaboradores.	160	Diplomado	12



38	Media	12015	Desarrollo Económico	Falta de entrenamiento o práctica	Inversión Pública y Desarrollo Local	Gestión Empresarial	Recibir las herramientas de gestión para un mejor desempeño laboral	15	Seminario	30
39	Media	11010	Defensa del Ciudadano	Desconocimiento	Manejo de la tolerancia ante el ciudadano	Manejo de la tolerancia ante el ciudadano	Optimizar el proceso de atención al ciudadano.	3	Taller	120
40	Alta	11010	Defensa del Ciudadano	Falta de entrenamiento o práctica	Manejo de Conflictos y negociación con el usuario	Manejo de Conflictos y negociación con el usuario	Optimizar el proceso de atención al ciudadano.	4	Taller	120
41	Alta	12003	Transporte Urbano	Nueva función	Taller de liderazgo	Taller de liderazgo	fortalecer el estilo de líder personal para un buen desempeño laboral	2	Taller	245
42	Alta	12003	Transporte Urbano	Nueva función	Taller de comunicación	Taller de comunicación	fomentar una comunicación eficaz entre colaboradores	2	Taller	245
43	Alta	12003	Transporte Urbano	Nueva función	Diseño y Elaboración de Indicadores e Instrumentos de Evaluación en Educación	Diseño y Elaboración de Indicadores e Instrumentos de Evaluación en Educación	Tomar conocimiento de las nuevas herramientas y estrategias para la elaboración y evaluación de proyectos educativos	20	Curso	3
44	Alta	12003	Transporte Urbano	Falta de entrenamiento o práctica	Sistema Integrado de Transporte - SITU	Sistema Integrado de Transporte - SITU	Conocimiento del manejo del programa SITU	2	Taller de Inducción	80
45	Alta	12016	Gerencia de Seguridad Ciudadana	Falta de entrenamiento o práctica	Políticas públicas en tema de seguridad	Políticas públicas en tema de seguridad	realizar estrategias para una mejor convivencia social	3	Taller	1661
	Alta	12016	Gerencia de Seguridad Ciudadana	Falta de entrenamiento o práctica	Capacitación en accidentes de tránsito	Capacitación en accidentes de tránsito	accionar y orientar al personal en caso de accidente de tránsito	3	Taller	1423

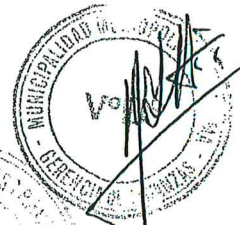
[Handwritten signature]



47	Alta	11007	Gerencia de Finanzas	Falta de entrenamiento o práctica	Gestión Presupuestaria	Optimizar las funciones realizadas por el personal	40	Curso	8
48	Media	11007	Gerencia de Finanzas	Falta de entrenamiento o práctica	Sistema integrado de Administración Financiera - SIAF-SP	Optimizar las funciones realizadas por el personal	24	Taller	6
49	Media	11007	Gerencia de Finanzas	Falta de entrenamiento o práctica	Presupuesto Público	Optimizar las funciones realizadas por el personal	24	Curso	4
50	Media	11007	Gerencia de Finanzas	Falta de entrenamiento o práctica	Detracciones - Retenciones - Percepciones	Optimizar las funciones realizadas por el personal	24	Seminario	4
51	Alta	13008	Participación Vecinal	Falta de entrenamiento o práctica	Enfoque de género y de atención al vecino	Ampliar el enfoque de género en el trabajador municipal	5	Taller	60
52	Alta	13008	Participación Vecinal	Nueva función	Actualización del plan de Desarrollo concertado	Ampliar el trabajo y soporte con municipios distritales	15	Taller-seminario	50
53	Alta	11005	Gerencia de Administración	Falta de entrenamiento o práctica	Contrataciones del Estado	Mejorar la gestión de los procesos de selección (Servicios, bienes y obras)	120	Diplomado	6
54	Alta	11005	Gerencia de Administración	Falta de entrenamiento o práctica	SNIP	Mejorar la Gestión de los procesos de selección que tienen que ver con Proyectos de inversión pública	120	Diplomado	2
55	Media	11005	Gerencia de Administración	Falta de entrenamiento o práctica	Convenio Marco	Mantener las mejoras a la gestión de compras por convenio marco	100	Taller	2
56	Alta	11005	Gerencia de Administración	Falta de entrenamiento o práctica	Gestión de Bienes Muebles	-	100	Taller	9



57	Media	13013	Gerencia de Salud	Falta de entrenamiento o práctica	Programa Integral Implementación y Auditoría de un Sistema de Gestión de Inocuidad de Alimentos (ISO 22000, SQF, BRC, IFS, FSSC)	Conocer los lineamientos de las normas de calidad para su aplicación en las acciones propias de vigilancia sanitaria	100	Curso	4
58	Media	11006	Subgerencia de Personal	Falta de entrenamiento o práctica	Fundamentos de gestión de recursos humanos	Elevar la eficiencia y productividad. Conocer el Impacto de la Formación en el desarrollo de Personas.	24	Curso	2
59	Media	11006	Subgerencia de Personal	Falta de entrenamiento o práctica	Gestión y evaluación del desempeño	Conocer y aplicar técnicas de evaluación de personal con mayor objetividad.	24	Programa virtual	2
60	Media	11004	Gerencia de Planificación	Falta de entrenamiento o práctica	Relaciones Internacionales	Entrenar al personal para un adecuado desarrollo de las relaciones internacionales de la ciudad	450	Diplomado	Personal de la MML
61	Alta	11004	Gerencia de Planificación	Falta de entrenamiento o práctica	Monitoreo y evaluación de Programas y Proyectos de Inversión Pública	Fortalecer las habilidades de los colaboradores de la Subgerencia de Planeamiento Corporativo en el monitoreo y evaluación de Programas y Proyectos de Inversión Pública	20	Curso	Subgerencia de Planeamiento Corporativo
62	Alta	11004	Gerencia de Planificación	Falta de entrenamiento o práctica	Modelamiento de Procesos	Reforzar el proceso de modelado de negocios de los sistemas	22	Curso/ taller	
63	Alta	12018	Gerencia de Fiscalización y Control	Falta de entrenamiento o práctica	Ordenanza N° 1787-MML que regula el Comercio Ambulatorio en los Espacios Públicos en Lima Metropolitana.	Correcta atención	8	Seminario	6



64	Alta	12018	Gerencia de Fiscalización y Control	Falta de entrenamiento o práctica	Ordenanza Nº 1568-MML-que Establece el Nuevo Régimen Municipal que Regula A la Comercialización, Consumo y Publicidad de Bebidas Alcohólicas Alcohol Metilicos y Bebidas Aduiteradas	Correcta atención	8	Seminario	6
65	Alta	12018	Gerencia de Fiscalización y Control	Falta de entrenamiento o práctica	Ofimática	Mejorar y optimizar los recursos informáticos para el desempeño de las funciones de la SCS	30	Curso	10
66	Alta	12018	Gerencia de Fiscalización y Control	Nueva función	Derecho administrativo	Capacitar y mejorar los conocimientos de los notificadores y personal en el procedimiento propio del acto administrativo.	20	Curso	9
67	Alta	12018	Gerencia de Fiscalización y Control	Desconocimiento	Relaciones Interpersonales	Mejorar la capacidad de interrelación entre el personal en favor del desempeño de las funciones de la Institución.	20	Taller	15
68	Alta	11011	Gerencia de Comunicación Social y Relaciones Públicas	Falta de entrenamiento o práctica	Nuevas Tecnologías aplicadas a la archivística	Que el personal encargado del archivo de la GCSRP y Subgerencias dependientes propongan la implementación de un archivo digitalizado que este a la vanguardia de las nuevas tecnologías.	15	Curso	1
69	Alta	11003	Oficina General de Control Institucional	Falta de entrenamiento o práctica	Curso en Asociaciones Público Privadas	Capacitar al personal con herramientas adecuadas en base al conocimiento en la gestión público-privadas en un marco de mejoras practicas o gestión de proyectos	31	Curso	2



70	Alta	11003	Oficina General de Control Institucional	Falta de entrenamiento o práctica	Curso en Asociaciones Público Privadas	Capacitar al personal con herramientas adecuadas en base al conocimiento en la gestión público-privadas en un marco de mejoras prácticas o gestión de proyectos	31	Curso	1
71	Alta	11003	Oficina General de Control Institucional	Falta de entrenamiento o práctica	Diplomado de Especialización en la aplicación de las Normas de Auditoría Gubernamental - NAGU	Lograr un trabajo de auditoría gubernamental de calidad desde la etapa de planeamiento hasta la emisión del informe final	101	Diplomado	1
72	Alta	13006	Desarrollo Social	Falta de entrenamiento o práctica	Nutrición del adulto mayor.	Mejora en la nutrición de los albergados.	48	Curso	
73	Alta	13006	Desarrollo Social	Nueva función	Administración y gerencia de centros residenciales para personas adultas mayores.	Tener herramientas para fiscalizar los CARPAM.	48	Curso	1
74	Alta	13006	Desarrollo Social	Desconocimiento	Gestión del talento humano.	Conocer estrategias para identificar el talento humano y potenciarlo.	24	Diplomado	1
75	Alta	13006	Desarrollo Social	Falta de entrenamiento o práctica	Gestión Pública Municipal.	Conocer y aplicar los instrumentos de gestión pública	120	Diplomado	1
77	Media	13006	Desarrollo Social	Falta de entrenamiento o práctica	Trabajo en equipo y manejo de conflictos.	mejorar las practicas del trabajo en equipo y manejo de conflictos	16	Seminario	1
78	Media	1307	Subgerencia de Programas Alimentarios	Nueva función	Trámite documentario y Técnicas de archivo.	Contribuir a mejorar la gestión documentaria y la gestión del archivo de la Subgerencia.	8	Taller	Secretarías y personal de archivo
79	Alta	13014	Subgerencia de Registros Civiles	Falta de entrenamiento o práctica	Calidad en la atención al Cliente, Promover el desarrollo de los colaboradores, Gestión más eficiente.	Brindar atención de calidad.	8	Taller	20
80	Alta	12001	Desarrollo Urbano	Nueva función	Sanearamiento legal de la propiedad.	Aprender el proceso de formalizaciones	80	Curso	1

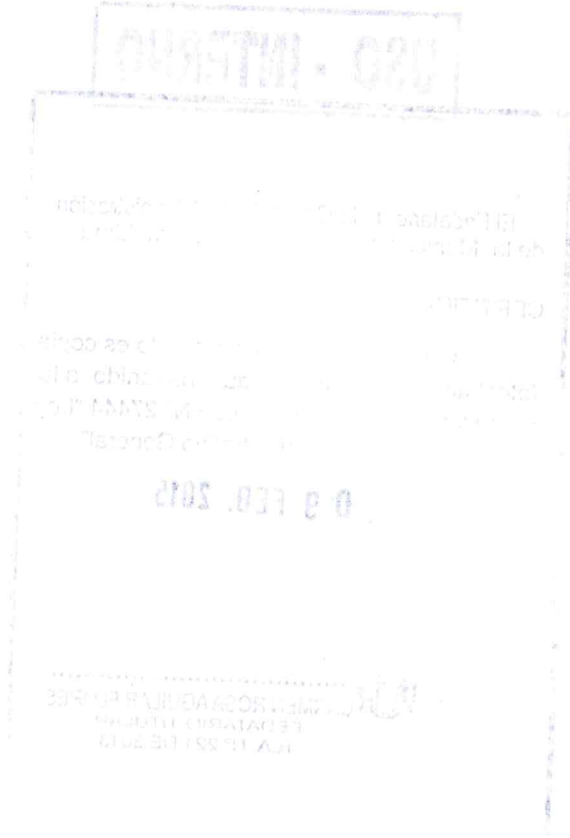
80	Alta	12001	Desarrollo Urbano	Nueva función	Gestión de Riesgos.	Conocer los fenómenos de origen natural.	80	Curso	1
81	Alta	12001	Desarrollo Urbano	Desconocimiento	Topografía.	Nociones básicas de topografía.	50	Curso	1
82	Alta	12001	Desarrollo Urbano	Desconocimiento	Costos y presupuesto.	Conocer y explicar la importancia del presupuesto operativo.	60	Curso	1
83	Alta	12015	Desarrollo Económico	Desconocimiento	Gestión Municipal	Fortalecer los conocimientos, actitudes y prácticas de los servidores respecto a la gestión de los gobiernos locales	100	Programa virtual	2
84	Alta	12015	Desarrollo Económico	Falta de entrenamiento o práctica	Gestión Pública	Brindar a los trabajadores los fundamentos de la administración pública y analizar, comprender y evaluar sus particularidades.	100	Programa virtual	1
85	Media	12015	Desarrollo Económico	Falta de entrenamiento o práctica	Gestión Empresarial	Recibir las herramientas de gestión para un mejor desempeño laboral	15	Seminario	1
86	Media	12015	Desarrollo Económico	Falta de entrenamiento o práctica	Atención al Cliente	Mejorar los servicios institucionales	12	Circulo de calidad	1
87	Alta	12015	Desarrollo Económico	Falta de entrenamiento o práctica	Marketing institucional	Difundir a la comunidad las labores que realiza la corporación/Elaboración Periódico Mural y ambientación	8	Análisis grupal de material didáctico	1
88	Alta	11010	Defensa del Ciudadano	Falta de entrenamiento o práctica	Comunicación Asertiva	Optimizar el proceso de atención al ciudadano.	4	Taller	120
89	Alta	11010	Defensa del Ciudadano	Falta de entrenamiento o práctica	Motivación y trabajo en Equipo	Optimizar el proceso de atención al ciudadano.	4	Taller	120
90	Alta	11010	Defensa del Ciudadano	Falta de entrenamiento o práctica	Manejo del estrés con inteligencia emocional	Optimizar el proceso de atención al ciudadano.	4	Taller	120



91	Media	11010	Defensa del Ciudadano	Desconocimiento	La actitud como factor clave de mi desempeño I	Optimizar el proceso de atención al ciudadano.	3	Taller	120
92	Media	11010	Defensa del Ciudadano	Desconocimiento	La actitud como factor clave de mi desempeño II	Optimizar el proceso de atención al ciudadano.	3	Taller	120
93	Media	11010	Defensa del Ciudadano	Desconocimiento	Manejo de la tolerancia ante el ciudadano	Optimizar el proceso de atención al ciudadano.	3	Taller	120
94	Alta	11004	Subgerencia de Tecnologías de la Información	Falta de entrenamiento o práctica	Curso Gestión de Proyectos con Ms Project	Reforzar los conceptos de la Gestión de Proyectos aplicando Ms Project.	20	Curso	42
95	Alta	11004	Subgerencia de Tecnologías de la Información	Falta de entrenamiento o práctica	Curso Herramientas TIC para la gestión y la Productividad	Desarrollar habilidades y competencias digitales en los participantes para mejorar la gestión y productividad	24	Curso	42
96	Alta	11004	Subgerencia de Tecnologías de la Información	Falta de entrenamiento o práctica	Curso de Contrataciones y Adquisiciones del Estado	Reforzar los conocimientos sobre la normativa de las contrataciones con el estado y ponerlos en práctica	120	Curso	42
97	Alta	11004	Subgerencia de Tecnologías de la Información	Desconocimiento	Metodologías Ágiles de Desarrollo	Reforzar técnicas del ciclo de vida de desarrollo del software	22	Curso/taller	15
98	Media	13006	Desarrollo Social	Desconocimiento	Realización, seguimiento y conformidad de servicios.	Operatividad en la realización y seguimiento de solicitud de servicios.	2	Taller	25
99	Media	13006	Desarrollo Social	Falta de entrenamiento o práctica	Trámite documentario y Técnicas de archivo.	Contribuir a mejorar la gestión documentaria y la gestión del archivo de la Subgerencia.	8	Taller	20



100	Alta	13006	Desarrollo Social	Desconocimiento	Capacitación e información sobre neuro aprendizaje en el contexto de la educación inicial.	Conocer dominar y aplicar la nueva corriente educativa con las ciencias integradoras en la educación del individuo partiendo de la instrucción cerebral.	50	Taller	20
-----	------	-------	-------------------	-----------------	--	--	----	--------	----



VII.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

El seguimiento se ejecutará en el Registro de Capacitación Anual o Matriz de Seguimiento de Capacitación (Anexo 01). La unidad encargada será el Área de Bienestar Social de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

7.1.- EJECUCIÓN DEL SEGUIMIENTO

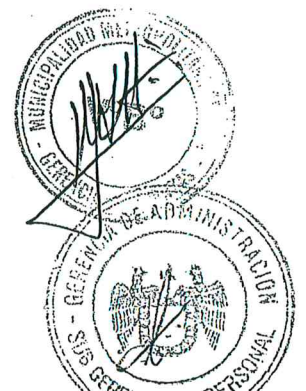
A través del llenado de la Matriz de Seguimiento de Capacitación es posible tener un adecuado seguimiento de los indicadores:

- ✓ Control de Asistencias/Cantidad de Beneficiarios.
- ✓ Controlador de Presupuesto.
- ✓ Índice de Deserción.

7.2.- EJECUTAR LA EVALUACIÓN DE LAS CLASES DE CAPACITACIÓN Y DEL PDP

Matriz de Seguimiento de Capacitación (software) que trasluce los indicadores de:

- ✓ Evaluaciones de Capacitación.
- ✓ Evaluación Pretest y Postest.
- ✓ Nivel de Satisfacción.



ANEXO N° 01: MATRIZ DE SEGUIMIENTO DE CAPACITACIÓN

MES DE EJECUCIÓN	CAPACITACIONES POR MES	N°	POBLACION BENEFICIADA	TEMA	ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN	INSTITUCION	CENTRO DE COSTO	BENEFICIARIOS	INVERSIÓN
Enero									
Febrero									
Marzo									



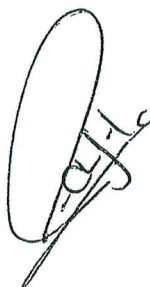

ANEXO N° 2: FORMATO 1

FORMATO 01:

Los datos correspondientes a la Unidad son aquellos datos que ayudan a identificar a las unidades orgánicas; mientras que los Datos de Población hacen referencia al número de personas que laboran en las unidades orgánicas señaladas en el apartado de Datos de la Unidad.

DATOS DE LA UNIDAD		DATOS DE LA POBLACIÓN						
Centro de Costos	Gerencia	Unidad Orgánica	276 - Nominado	276 - Contratado SP	276 - Funcionario	728 - Obrero	1057 - CAS	Practicantes





ANEXO N° 3: FORMATO 2

Formato 02

INSTRUCCIONES: En las siguientes casillas coloque los datos señalados correspondientes a las capacitaciones del año 2014.

Nombre de actividad de capacitación	1 Tipo de estrategia / 2 Actividad de Capacitación	Unidades Orgánicas beneficiadas con la capacitación	Objetivos de la actividad de capacitación	Cantidad de Beneficiarios programados	Cantidad de asistentes	Temas tratados en la capacitación	Cumplimiento del objetivo	3 Indicadores de Gestión de mejora	Inversión	Recomendaciones

USO INTERNO

Las estrategias de capacitación pueden ser internas o externas. Llamamos internas cuando gestionamos la capacitación en ambientes y horarios de trabajo. Una capacitación es externa cuando se imparte en instituciones ajenas a la MML.

Las actividades de Capacitación se dividen en: Curso, Taller, Seminario, Programa virtual, Programa a distancia, Efecto multiplicador, Estudio de Caso, Círculo de Calidad, Análisis Grupal de Material Didáctico, Taller de Inducción.

Los Indicadores de Gestión de Mejora: Dato numérico que permite conocer el estado actual de mejora posterior a la actividad de capacitación. Este es opcional.

