



La Muy Ilustre y Fiel Ciudad - Tierra Clásica de Patriotas



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

## Resolución de Alcaldía N° 151-2016-MPSC/A

Huamachuco, 07 JUN. 2016

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SÁNCHEZ CARRIÓN

VISTO: El Oficio N° 229-2016-MPSC/SG.RR.HH de fecha 11MAY2016 (24 folios), sobre la Aprobación del Plan de Desarrollo de Personas - PDP-2016; y,

### CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el Artículo 194º de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el Artículo II, del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, éstas son Órganos de Gobierno Local que gozan de autonomía económica, política y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, de conformidad con el Artículo 37º de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, los funcionarios y empleados de las Municipalidades se sujetan al régimen laboral general, aplicable a la Administración Pública conforme a Ley;

Que, de conformidad con el Capítulo II del Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, esta Entidad Edilicia acatando las disposiciones establecidas en los Arts. 3º y 5º, deberá conformar el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) del Servicio del Estado, la misma que deberá ser integrada por un representante de la Gerencia de Presupuesto, Desarrollo y Planificación Institucional, un representante de la Unidad de Personal o la que haga sus veces y un representante del personal de la Entidad elegido por ellos mismos, así mismo los PDP tendrán una vigencia de cinco (5) años, y cada año, las entidades deberán presentar a SERVIR su PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de las acciones para el desarrollo de las personas de la Entidad. Los PDP deben de ser presentados por las Entidades Públicas a SERVIR en los treinta primeros días calendarios del año;

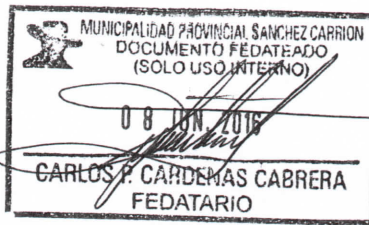
Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 087-2015-MPSC/A, de fecha 02FEB2015, se Conformar el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, el mismo que está integrado de la siguiente manera: Mg. ADRIAN AVILA CABALLERO, Gerente Municipal. Mg. FERNANDO POLO RODRIGUEZ, Gerente de Presupuesto, Desarrollo y Planificación Institucional, Sr. ROBERTO VASQUEZ MORALES, Sub Gerente de Recursos Humanos, TAP SYLVIA ALICIA VERGARA RODRÍGUEZ, Secretaria General del SITRAMUNH (Titular). TAP JUAN ARTURO ZELAYA VEGA, Secretario de Asuntos Públicos y Asuntos Municipales (Suplente);

Que, mediante la Resolución de Alcaldía N° 405-2015-MPSC/A, de fecha 10DIC2015, se Modifica la Resolución de Alcaldía N° 087-2015-MPSC/A, de fecha 02FEB2015, incorporando a los señores LEONARDO AMÉRICO CUBA SANCHO, actual Gerente de Presupuesto, Desarrollo y Planificación Institucional, en remplazo de Fernando Polo Rodríguez; y MANUEL FRANCISCO SÁNCHEZ CACHAY, actual Sub Gerente de Recursos Humanos, en remplazo de Roberto Vásquez Morales;

Que, mediante el Oficio N° 229-2016-MPSC/SG.RRHH; de fecha 11MAY2016, el Sub Gerente de Recursos Humanos, solicita al Gerente de Administración se expida la resolución correspondiente aprobando el Plan de Desarrollo de Personas - PDP-2016, el Gerente de Administración, mediante Proveído s/n de fecha 11MAY2016, Dispone se proyecte la resolución de Alcaldía;



La Muy Ilustre y Fiel Ciudad - Tierra Clásica de Patriotas



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

Que, mediante proveído s/n de fecha 16MAY2016, el Gerente de Asesoría Jurídica solicita al Gerente de Planificación, Presupuesto y Desarrollo Institucional, la Habilitación Presupuestal correspondiente;

Que, mediante Oficio N° 054-2016-GPPDI-GM-MPSC, de fecha 07JUN2016, el Gerente de Planificación, Presupuesto y Desarrollo Institucional, da respuesta al Gerente de Asesoría Jurídica, indicando que para la aprobación del Plan de Desarrollo de Personas (PDP), año 2016, que si existe Disponibilidad Presupuestal en la Meta 37 por el monto de S/.50.000 nuevos soles, Función: Planeamiento, gestión y reserva de contingencia, División Funcional: Gestión, Grupo Funcional: Preparación y perfeccionamiento de recursos humanos, Finalidad: Capacitación en desarrollo humano;


Estando a lo antes expuesto, con las visaciones de Gerencia Municipal, Gerencia de Administración, Gerencia de Planificación, Presupuesto y Desarrollo Institucional, y Gerencia de Asesoría Jurídica, y de conformidad a las facultades conferidas por la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972;

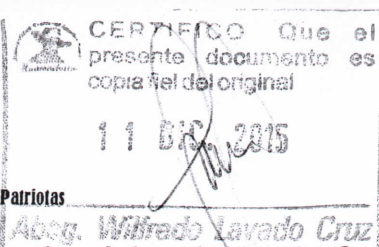
**SE RESUELVE:**

**Artículo 1º:** APROBAR el Plan de Desarrollo de Personas - PDP-2016, de la Municipalidad de la Provincia Sánchez Carrión, conforme el anexo adjunto.

**Artículo 2º:** NOTIFÍQUESE la presente Resolución a los integrantes del Plan de Desarrollo de Personas PDP-2016, y a las áreas pertinentes de la Municipalidad de la Provincia Sánchez Carrión, para los fines correspondientes.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**

  
*Mg. Carlos Arturo Rebaza Lopez*  
ALCALDE



"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

La Muy Ilustre y Fiel Ciudad - Tierra Clásica de Patriotas

## Resolución de Alcaldía N° 405-2015-MPSC/A

Huamachuco, Diciembre 10 de 2015

### EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DE LA PROVINCIA SÁNCHEZ CARRIÓN

**VISTO;** El Oficio N° 0384-2015-MPSC/SG.RR.HH., de fecha 02DIC2015 (03 folios), emitido por el Despacho de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, a través del cual solicita la modificación de la Resolución que Aprueba el Plan de Desarrollo de Personas 2015; y,

### CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el Artículo 194° de la Constitución Política del Perú y el Artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, éstas son Órganos de Gobierno Local que gozan de autonomía económica, política y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, de conformidad con el Artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, los funcionarios y empleados de las Municipalidades se sujetan al régimen laboral general, aplicable a la Administración Pública conforme a Ley,

Que, de conformidad con el Capítulo II del D.S. N° 009-2010-PCM, Reglamento del D. Leg. 1025 Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, esta Entidad Edilicia acatando las disposiciones establecidas en los Arts. 3° y 5°, deberá conformar el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) del Servicio del Estado, la misma que deberá ser integrada por un representante de la Gerencia de Presupuesto, Desarrollo y Planificación Institucional, un representante de la Unidad de Personal o la que haga sus veces y un representante del personal de la Entidad elegido por ellos mismos, así mismo los PDP tendrán una vigencia de cinco (5) años, y cada año, las entidades deberán presentar a SERVIR su PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de las acciones para el desarrollo de las personas de la Entidad. Los PDP deben de ser presentados por las Entidades Públicas a SERVIR en los treinta primeros días calendarios del año;

Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 087-2015-MPSC/A, de fecha 02FEB2015, se Conforman el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, el mismo que está integrado de la siguiente manera: Mg. ADRIAN AVILA CABALLERO, Gerente Municipal. Mg. FERNANDO POLO RODRIGUEZ, Gerente de Presupuesto, Desarrollo y Planificación Institucional, Sr. ROBERTO VASQUEZ MORALES, Sub Gerente de Recursos Humanos, TAP SYLVIA ALICIA VERGARA RODRÍGUEZ, Secretaria General del SITRAMUNH (Titular). TAP JUAN ARTURO ZELAYA VEGA, Secretario de Asuntos Públicos y Asuntos Municipales (Suplente);

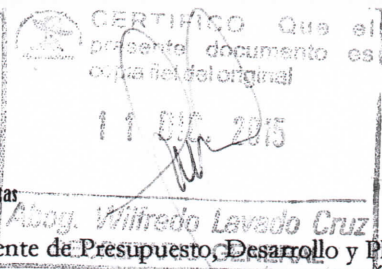
Que, mediante el documento del Visto, el Sub Gerente de Recursos Humanos, solicita al Gerente de Administración, se modifique la Resolución de Alcaldía N° 156-2015-MPSC/A, debido a que los señores Fernando Polo Rodríguez y Roberto Vásquez Morales, ya no laboran en nuestra Institución, por lo que deberá reemplazarlos por los señores LEONARDO AMÉRICO CUBA SANCHO, actual Gerente de Presupuesto, Desarrollo y Planificación Institucional y MANUEL FRANCISCO SÁNCHEZ CACHAY, actual Sub Gerente de Recursos Humanos, con el proveído s/n de fecha 02DIC2015, el Gerente de Administración dispone se proyecte la Resolución de modificación; con la precisión de que corresponde realizar la modificación de la Resolución de Alcaldía N° 087-2015-MPSC/A, de fecha 02FEB2015, que Conforman el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión;

Estando a los considerandos antes indicados, con las visaciones de Gerencia Municipal, Gerencia de Administración y Gerencia de Asesoría Jurídica y, en uso de las atribuciones que confiere la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972;

### SE RESUELVE:

**Artículo 1°:** MODIFICAR la Resolución de Alcaldía N° 087-2015-MPSC/A, de fecha 02FEB2015, que Conforman el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, incorporando a los señores LEONARDO AMÉRICO CUBA





"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

La Muy Ilustre y Fiel Ciudad - Tierra Clásica de Patriotas

SANCHO, actual Gerente de Presupuesto, Desarrollo y Planificación Institucional, en remplazo de Fernando Polo Rodríguez; y MANUEL FRANCISCO SANCHEZ CACHAY, actual Sub Gerente de Recursos Humanos, en remplazo de Roberto Vásquez Morales; conservando su vigencia en lo demás.

**Artículo 2º:** NOTIFICAR la presente Resolución a los miembros integrantes del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión y áreas pertinentes de la Municipalidad para los fines de ley.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.**



*Mg. Carlos Arturo Rebaza López*  
ALCALDE

# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SÁNCHEZ CARRIÓN



## PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP ANUALIZADO

*ENERO 2016*

# CONTENIDO

<b>ÍNDICE</b>	<b>Página</b>
.. PRESENTACIÓN	
ÁMBITO DE APLICACIÓN	03
BASE LEGAL	03
VIGENCIA	04
1. ASPECTOS GENERALES	04
1.1. Objetivo de Capacitación	04
2. EVALUACIÓN	06
2.1. Evaluación Diagnóstica	07
2.2. Seguimiento y Evaluación de la capacitación	09
3. CAPACITACIÓN	12
4. FINANCIAMIENTO	14
<b>ANEXO</b>	<b>15</b>

## **PRESENTACIÓN**

La Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, a través del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) 2016, que fuese elaborada de acuerdo a la Directiva de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR - para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado Peruano; requiere fortalecer el desarrollo de las capacidades de sus trabajadores como personal de servicio de la Municipalidad, asegurando la eficiencia y el uso racional de los recursos públicos, con la finalidad de incrementar y actualizar permanentemente los conocimientos que posibiliten brindar un servicio de calidad y gestión eficiente, establecer estrategias de desarrollo de capacidades, habilidades y competencias conductuales, más adecuadas y convenientes a las necesidades operativas de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión y de los servicios públicos que brinda en las materias de su competencia y de esta forma, contribuir a la mejora continua de la administración pública municipal. La finalidad de la capacitación, es la preparación del trabajador en el cargo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes para el mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes. El objetivo de la capacitación, es cambiar la actitud de sus trabajadores, a fin de aumentar su motivación y crear un clima satisfactorio entre los Gerentes y los trabajadores en nuestra Ley Orgánica de Municipalidades.

### **ÁMBITO DE APLICACIÓN:**

El PDP 2016, es de aplicación a todos los Funcionarios y Servidores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, regulados por los regímenes del Decreto Legislativo N°276 “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; el Decreto Legislativo N°1057 “Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios” y el personal obrero regulado por el régimen laboral del Decreto Legislativo N°728 “Ley de Productividad y Competitividad”. Todo lo mencionado, en concordancia con lo dispuesto sobre las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, contenidas en el D. L. N° 1025 y su Reglamento.

### **BASE LEGAL:**

- a) Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- b) D.L. N°076, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Publico.
- c) D.S. N° 005 – 90 – PCM, Reglamento de la Ley del D.L. N° 276.
- d) Ley N° 20175, Ley Marco del Empleo Público.
- e) Ley N° 29812, Ley de Presupuesto del Sector Publico para el Año Fiscal 2012.
- f) D.L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- g) D.S. N° 001- 96 – TR, que aprueba el Reglamento del D.L. N° 728.
- h) D.L. N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- i) D.S. N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del D. L. N° 1057, modificado por el D.S. N° 065-2011- PCM.
- j) D.L. N° 1025, que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Publico.
- k) D.S. N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del D.L. N° 1025.
- l) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041 – 2011 -SERVIR/P, que aprueba “Directiva para la Elaboración del PDP al Servicio del Estado”.



## **VIGENCIA:**

El periodo de vigencia del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2016, comprende del mes de enero a diciembre 2016.

### **1. ASPECTOS GENERALES:**

El presente Plan de Desarrollo de Personas, es de aplicación para todo el personal que trabaja en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, siendo de importancia, porque permite determinar las principales necesidades y prioridades de capacitación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión. Las capacitaciones permitirán que los trabajadores de la municipalidad fortalezcan sus habilidades, capacidades y conocimientos en la asignación de sus funciones para así lograr contribuir con la mejora de la gestión, competitividad y calidad en los servicios.

#### **1.1. Objetivos de la Capacitación:**

- Desarrollar las capacidades y habilidades del personal.
- Promover la creatividad, innovación y disposición para el trabajo, a fin de mejorar el desempeño de los trabajadores y desarrollar una mejor comunicación entre el personal institucional.
- Promover la identificación y compromiso del personal municipal con la institución,
- Brindar un servicio administrativo municipal al público usuario con eficiencia y oportunidad.
- Aplicar el marco técnico normativo vigente en la Gestión Administrativa, utilizando las herramientas modernas del Sistema Gerencial, con eficiencia, eficacia y oportunidad.
- Desarrollar una Cultura de Calidad y Seguridad Municipal, creando una nueva cultura organizacional basada en el compromiso ético, respeto a las personas, así como al ambiente laboral traducido en: cambio de actitud,

trabajo en equipo, capacidad de organización, planificación y solución oportuna de problemas.

- Contar con recurso humano idóneo y con capacidad.

### **Marco Conceptual:**

- 1. Acciones de capacitación:** Procesos y actos que buscan el desarrollo profesional y técnico de las personas al servicio del Estado. La capacitación deberá contribuir a la mejora de la calidad de los servicios y actividades del Estado. Se consideran como acciones de capacitación, la formación profesional y la formación laboral.
- 2. Brecha:** es la diferencia entre las competencias contenidas en el perfil del puesto y las del ocupante del puesto.
- 3. Capacitación:** capacitación en el trabajo teórica y/o práctica que reciben las personas al servicio del Estado en otra entidad pública. Dicha capacitación es impartida durante la jornada laboral y debe ser supervisada por personal designado para tal fin dentro de la entidad donde se estuviere recibiendo la capacitación.
- 4. Competencias:** características personales que se traducen en comportamientos observables para el desempeño laboral que supera los estándares previstos. Se refieren específicamente a conocimientos, habilidades y actitudes de las personas al servicio del Estado.
- 5. Puesto:** Conjunto de requisitos mínimos que debe reunir y funciones generales que se le asignan a una persona en la entidad.
- 6. Estructura del puesto:** es el diseño del puesto y está conformada por la descripción y el perfil del puesto.
- 7. Descripción del puesto:** parte de la estructura del puesto en donde se establecen las relaciones, funciones, responsabilidades y condiciones de trabajo que corresponden al puesto.
- 8. Perfil del puesto:** parte de la estructura del puesto en donde se definen los requisitos que debe cumplir el ocupante para desempeñar las

funciones que el puesto requiere. se dividen en: a) formación académica, b) experiencia, c) habilidades técnicas y d) competencias y/o destrezas.

- 9. Evaluación del Desempeño:** Instrumento de gestión para la mejora continua de la calidad del desempeño de las personas al servicio del Estado. Existen dos tipos de evaluación que son complementarias: i) de medición de competencias y ii) de logro de metas.
- 10. Formación laboral:** Incluye la capacitación teórica y/o práctica que reciben las personas al servicio del Estado en la entidad en la que laboran y que es impartida durante la jornada laboral. Dicha capacitación debe ser supervisada por personal designado para tal fin dentro de la entidad donde las personas al servicio del Estado estuvieran recibiendo la capacitación.
- 11. Formación profesional:** incluye pos doctorados, doctorados, maestrías y/o cursos de actualización impartidos por centros, o centros con sede en el extranjero o por especialistas, según sea el caso.
- 12. Personas al servicio del Estado:** para efectos del PDP, son aquellas contempladas en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023.

## **2. EVALUACIÓN**

La evaluación de la ejecución del plan de desarrollo de personas se realizará antes, durante y después, para poder tener una mejor visión de los resultados esperados y aplicar las medidas correctivas de ser necesario. Dentro de los sistemas se evaluará al personal y se verificará el aprendizaje obtenido durante el proceso de capacitación, para mejorar los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores y ver resultados en las labores asignadas en cada área.

## **21. EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA:**

### **Necesidades de Capacitación:**

La implementación del Plan de Desarrollo de las Personas Anual es un instrumento que tienen como base los conceptos y criterios plasmados en la misión, visión, plan estratégico, plan operativo institucional y las funciones que vienen cumpliendo los servidores, teniendo en consideración la priorización de aquellos cursos para mejorar la calidad del servicio que se brinda y que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

Para la identificación de las necesidades de capacitación se ha utilizado el formato de identificación de necesidades de capacitación en las diversas gerencias, sub gerencias y jefaturas así como entrevistas informales a servidores que declararon tener requerimientos de capacitación para desempeñarse en cada uno de los proyectos o funciones registradas, con el objetivo de mejorar la productividad, eficiencia y eficacia del personal que labora en la municipalidad.

La necesidad de capacitación se puede definir como la carencia de información, de conocimientos, habilidades y/o actitudes que presenta una persona para desempeñar una función o labor.

- Información: Conjunto de datos, hechos, planes, proyectos, programas, objetos, relaciones y situaciones que constituyen el ambiente de trabajo y las operaciones y los procesos propios de la tarea que se presentan al empleado y que éste debe comprender, retener y utilizar en la realización de su trabajo.
- Conocimiento: Conjunto de conceptos que debe poseer el funcionario como resultado de sus estudios, experiencias e interacciones con la realidad y que determinan sus reacciones y actuaciones laborales.
- Habilidades: Conjunto de destrezas motoras y procesos racionales requeridos para el desempeño laboral. Del análisis de las referidas

Necesidades, se ha podido determinar las necesidades de capacitación de cada Servidor municipal respecto al conocimiento óptimo que se desea obtener.

Que, el PDP Anualizado está orientado a mejorar las capacidades de los trabajadores existentes entre el actual desarrollo de los procesos de su competencia, rendimiento y desempeño óptimo deseado, a efecto de prestar un mejor servicio a nuestra ciudadanía, reforzando las competencias básicas de carácter formativo y genéricas, relacionadas a desempeños comunes en la prestación de los servicios. Asimismo, se propicia el desarrollo, conocimiento y fortalecimiento de las capacidades de los trabajadores ante los nuevos retos que se vienen proyectando por los nuevos enfoques de la gestión pública; razón por la cual la capacitación permitirá al trabajador, asumir con eficiencia, responsabilidad y cumplimiento de las metas y objetivos dentro de un plan de progresión y su línea de carrera; formando los cuadros que requiere la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión.

Las acciones de capacitación se autorizarán considerando como inicio el mes de enero y como término noviembre; asimismo en el mes de diciembre se efectuará la evaluación correspondiente.

## 2.2. Seguimiento y evaluación de la capacitación

La Sub. Gerencia de Recursos Humanos, efectuará el permanente seguimiento a los cursos, talleres, seminarios u otros, impartidos por los capacitadores y/o consultores, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- **Del capacitador y /o consultor:**

El cumplimiento del temario presentado, la metodología utilizada, el material entregado a los participantes, utilización de equipos, el local, así como la oportunidad de entrega de la certificación.

- **De los participantes:**

En relación a los participantes se tomará en cuenta la puntualidad, la asistencia al inicio y al final del evento, así como la presentación de los trabajos encomendados. Resultados y Evaluaciones acerca de los nuevos conocimientos adquiridos. Para ello se coordinará con el expositor a fin de que realice una evaluación de entrada y otra al concluir el evento.

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo los siguientes criterios:

- **Evaluación de conocimientos:**

Permite medir si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación, mediante prácticas y trabajos encomendados.

- **Evaluación de desempeño:**

Permite conocer si los participantes están aplicando lo aprendido en su puesto de trabajo, para cuyo efecto se comunicará al Jefe Inmediato del participante la conclusión del evento, a fin de que comparta sus conocimientos con el resto de los trabajadores de su área.

Asimismo se deberá llenar el formato de: Ficha de Evaluación del Desempeño de la Capacitación.

- **Evaluación de reacción:**

Al finalizar cada actividad de capacitación, el trabajador evaluará la calidad de la capacitación recibida, empleando el formato de encuesta de satisfacción del evento.

## 22. Seguimiento y evaluación de las acciones de capacitación:

Para poder realizar el seguimiento y evaluación de las actividades de capacitación se aplicarán los siguientes mecanismos:

- **Reacción:**

En este nivel se aplicará las encuestas, que permitirán medir el grado de satisfacción o insatisfacción de los trabajadores en cuanto al contenido de la capacitación, al diseño del proceso de aprendizaje, a la competencia de los facilitadores, ponentes, entre otros. Se rescata la opinión de los trabajadores y se aplica al final del desarrollo de la actividad. Sugerencias de interés general para próximas capacitaciones.

- **Aprendizaje.:**

Para el logro de los objetivos establecidos con el proceso de capacitación, en este nivel, se aplicará los instrumentos como: cuestionarios estructurados, listas de cotejo, ejercicios escritos o de simulaciones, presentaciones orales, demostraciones que son observables y comentadas por el facilitador, entre otros. Todo ello dependerá de lo que se quiere evaluar.

- **Aplicación:**

En este nivel, se evalúa la aplicación de lo aprendido y cómo se está aplicando en el desempeño de sus funciones. Implica la observación de los trabajadores participantes en la ejecución de habilidades. Es necesario precisar, que se requiere que haya pasado un período de tiempo entre el término de la capacitación y el momento en que se obtiene la información sobre la aplicación, es decir, se observa su desempeño. La información se rescata no sólo de la observación del trabajador en su desempeño cotidiano, sino que implica conocer la

opinión de los usuarios de los servicios, quienes son los que reciben la atención por parte del trabajador que fue capacitado. Cabe señalar que la aplicación de estos mecanismos de evaluación será de responsabilidad de cada una de las Gerencia y Sub Gerencias, involucrados en el proceso de atención y cuidado.

- **Resultados:**

La evaluación está ligada a la unidad de trabajo y a los objetivos organizacionales, por ello es necesaria la revisión de los datos del servicio para determinar los beneficios. Se puede aplicar entrevistas en el lugar del trabajo, análisis de costo beneficio, entre otros y determinar el impacto de la capacitación sobre el servicio.

Los Departamentos y Oficinas deberán establecer las estrategias para definir las mejores formas de medir los resultados en base al cumplimiento de los objetivos y estrategias institucionales.

Así mismo, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

**a. Eventos de Capacitación**

Las necesidades de capacitación planteadas están orientadas a fortalecer las competencias personales y técnicas, alineadas a los objetivos de la Municipalidad y en cumplimiento al Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Quinquenal de Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión. Para el presente año se propone el desarrollo de diversos eventos de capacitación entre cursos, seminarios, talleres, conferencias, congresos, en concordancia a los objetivos del Plan Estratégico Institucional (PEI). Adicionalmente y por necesidad de la institución y en función a la disponibilidad presupuestal, se podrán incluir algunos otros eventos de capacitación.



**b. Modalidad de la Capacitación.**

La modalidad de capacitación podrá ser desarrollada en forma: grupal, individual, presencial, semipresencial, virtual, y otras que la institución estime conveniente para beneficio del personal a ser capacitado

**c. Población Beneficiaria de la Capacitación**

Los eventos antes mencionados son de alcance a todos los trabajadores comprendidos en la Ley de la carrera administrativa D. Leg. N° 276 y CAS Y D.LEG. N° 728 en un aproximado de 400 participantes.

**d. De La Responsabilidad**

La Sub. Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, es la responsable de la organización, coordinación, ejecución, supervisión y evaluación del cumplimiento del Plan de Desarrollo de Personas PDP Anualizado 2016.

**e. Informe sobre el desarrollo de acciones de capacitación y su impacto.**

La Sub. Gerencia de Recursos Humanos, informará periódicamente a la Gerencia Municipal y al Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de Personas PDP, las acciones realizadas y los resultados de las mismas de acuerdo a lo programado considerando los siguientes aspectos:

- a) Cumplimiento del desarrollo de los cursos programados.
- b) Número de participantes beneficiados por curso.
- c) Porcentaje de personal capacitado de la municipalidad en el 2016.
- d) Avance en la ejecución presupuestal por capacitación.

### 3. CAPACITACIÓN MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SÁNCHEZ CARRIÓN 2016

ACCIONES DE CAPACITACIÓN TEMÁTICAS	OBJETIVOS	PARTICIPANTES	PRESUPUESTO
<b>Capacitación: Ley del Servicio Civil</b>	Contribuir a mejorar los procesos y el servicio civil de manera integral y continua para brindar una mejor atención a la ciudadanía.	<b>200</b>	<b>s/10,000.00</b>
<b>Seminario: Formulación y Evaluación de Proyectos de Inversión Pública</b>	Fortalecer conocimientos básicos en el marco normativo y metodológico del SNIP y técnicas necesarias para realizar una adecuada formulación y evaluación de proyectos, asegurando el adecuado uso de los recursos públicos asignados a inversión.	<b>40</b>	<b>S/4,000.00</b>
<b>Curso de Actualización en Contratación Pública</b>	Dar a conocer los lineamientos actuales de la Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento, así como el análisis comparativo de los cambios que involucra su aplicación, incidiendo en las tres fases de las contrataciones públicas y los aspectos de modificación.	<b>40</b>	<b>s/5,000.00</b>
<b>Capacitación en SIGA</b>	Promover que los participantes, tengan una idea clara de lo que es el sistema integrado de gestión administrativa, ámbitos en los que se desarrolla y los que beneficios ofrece como herramienta de gestión.	<b>60</b>	<b>s/6,000.00</b>
<b>Curso Taller SIAF 2016</b>	Promover la adecuada administración, control, racionalización de los ingresos y el uso de los recursos financieros, la obtención de información en tiempo real, la preparación y presentación oportuna de los Estados Financieros, logrando imprimir un ambiente de sinergia en los otros sistemas administrativos	<b>40</b>	<b>S/4,000.00</b>
<b>Seminario: Gestión del Presupuesto Público</b>	Brindar herramientas necesarias para una adecuada administración, planificación, control, gestión gubernamental y jurídica de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión.	<b>50</b>	<b>s/4,000.00</b>

<b>Ensamblaje y Reparación de PC</b>	Fortalecer los conocimientos y brindar herramientas actualizadas a nuestros colaboradores para contribuir con el mejor uso y servicio de los bienes del estado.	<b>20</b>	<b>s/3,000.00</b>
<b>Curso Eficiencia Secretarial en la Gestión Pública</b>	Incrementar la eficiencia Operacional del personal de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión para brindar un servicio de calidad al cliente interno y externo.	<b>50</b>	<b>s/3,000.00</b>
<b>Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	Promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a un proceso productivo, además de fomentar el desarrollo de actividades y medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados del trabajo.	<b>300</b>	<b>s/4,000.00</b>
<b>Capacitación en Liderazgo</b>	Fortalecer la práctica del liderazgo en nuestro personal, para así contribuir a tener personas motivadoras, innovadoras que promueven adecuadas relaciones laborales.	<b>300</b>	<b>s/2,000.00</b>
<b>Capacitación en Negociación y Resolución de Conflictos</b>	Contribuir al fortalecimiento de capacidades en torno a la resolución y negociación de conflictos	<b>300</b>	<b>s/2,000.00</b>
<b>Taller Vivencial Inteligencia Emocional - Autoestima</b>	Fortalecer la toma de conciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones de la vida cotidiana, desarrollar nuestra capacidad de trabajar en equipo y adoptar una actitud empática y social, que nos brindará más posibilidades de desarrollo profesional y personal, <b>lo que repercutirá en la atención al cliente interno y externo.</b>	<b>300</b>	<b>s/2,000.00</b>
<b>Evaluación de Resultados</b>	Los criterios que se emplearán para evaluar la efectividad de la capacitación será: reacciones, aprendizaje, comportamiento, resultados, ROI (retorno de la inversión – costo – beneficio)	<b>Todo el personal asistente a las capacitaciones</b>	<b>s/1,000.00</b>
<b>COSTO TOTAL</b>			<b>s/50,000.00</b>

#### **4. FINANCIAMIENTO**

El presente Plan de Desarrollo de Personal de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión para el año 2016, cuenta con una disponibilidad presupuestal aproximada de S/. 50,000.00 nuevos soles.

### Encuesta de Satisfacción de Capacitación


Tu opinión es importante para nosotros y nos permite mejorar los servicios que brindamos. Te agradeceremos unos minutos de tu tiempo para llenar la siguiente encuesta, que nos permitirá evaluar y mejorar.

**TEMA:**.....

**Expositor:** .....

**Fecha:**.....

**Por favor marca con una x de acuerdo a tu percepción:**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL TALLER	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
La duración del taller fue ...				
El taller me pareció ...				
El taller cumplió con lo esperado.				
El expositor tuvo dominio del tema tratado.				
El expositor fue claro, se dejaba entender.				
El expositor motivó a los participantes y fomentó la participación.				
Los materiales utilizados estuvieron acorde con el tema tratado.				
La difusión del taller se comunicó con anticipación				
El horario se cumplió de acuerdo a lo programado				
Las infraestructura de las instalaciones fue óptima				

**¡Gracias por tu tiempo y participación!**