



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA MUNICIPAL

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N°

45

-2017-MPCH-GM

Chiclayo,

VISTO:

La Resolución de Gerencia N° 28-2017-MPCH-GM, La Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo al artículo 194 de la Constitución Política del Estado modificado por la Ley de Reforma Constitucional N° 27680 concordante el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades señala que Los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia.

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se establecen las reglas para la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, la función de planificar, desarrollar, gestionar y evaluar la política de capacitación para el Sector Público;

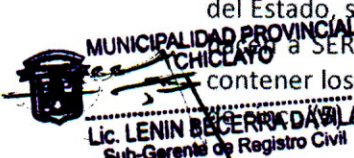
Que, el artículo 3 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010 PCM, señala que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado, se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP, el cual deberá contener los objetivos generales de desarrollo de las personas; siendo que los PDP tendrán una vigencia

Lic. LENIN BERGARA DAVILA
Sub-Gerente de Registro Civil

Que, de acuerdo a lo establecido por la Directiva sobre "**NORMAS PARA LA GESTIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS**" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, El proceso de capacitación comprende un ciclo de tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación. Dicho proceso se interrelaciona con la Gestión del Rendimiento, recibiendo información sobre la evaluación de desempeño de los servidores, que permita planificar y ejecutar Acciones de Capacitación de manera prioritaria para el personal con rendimiento sujeto observación;

Que, mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 28-2017-MPCH-GR, se constituye el **COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN** de la Municipalidad Provincial de Chiclayo; el mismo que ha elaborado el Plan de Desarrollo de las Personas para el año 2017, el mismo que es aprobado por el Titular de la Entidad y deberá ser puesto en conocimiento de SERVIR, y de acuerdo a lo señalado en el literal "i" del artículo IV del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil sobre definiciones, con relación al Titular de la Entidad, se precisa que para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en el caso de los Gobiernos Locales, la máxima autoridad administrativa es el Gerente Municipal;

Estando a lo expuesto y de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM - Reglamento General de la Ley N° 30057; el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, la Directiva sobre "**NORMAS PARA LA GESTIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS**" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE;





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA MUNICIPAL

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N°

45

-2016-MPCH-GM

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR, el plan de Desarrollo de personas anual - PDP, 2017- de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, por los considerandos expuestos, el mismo que forma parte de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER que el comité de Elaboración del plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado -PDP, correspondiente a la Municipalidad Provincial de Chiclayo; continúe con las acciones para el cumplimiento de lo dispuesto en este Plan.

ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR a la Sub Gerencia de Secretaria General la distribución de la presente Resolución y en coordinación con la Gerencia de Tecnología y Comunicaciones la publicación de la presente resolución en el Portal Web de la Municipalidad Provincial de Chiclayo

ARTÍCULO CUARTO.- Remitir el "Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado PDP - anual" correspondiente al periodo 2017 de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR y al correo electrónico: pdp@servir.gob.pe

REGISTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHIVASE;



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
CHICLAYO
Lic. LENIN BÉCERRA DÁVILA
Sub-Gerente de Registro Civil

Distribución:
Áreas competentes

R: 194568
E: 110833

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
Manuel Fernando Correa Sovero
GERENTE MUNICIPAL



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
CHICLAYO – AÑO 2017

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS
AL SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
CHICLAYO

2017



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO – AÑO 2017

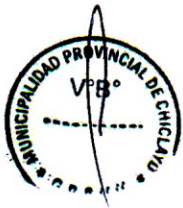
PRESENTACION

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

Para alcanzar este objetivo, se requiere contar con personal competente, especialmente motivado y debidamente capacitado, lo que será posible únicamente a través de la implementación de estrategias de capacitación articuladas entre las distintas unidades orgánicas y los instrumentos de gestión aprobados, dando prioridad a los temas esenciales y comunes que no pueden faltar en la formación de los trabajadores que prestan servicio en la Municipalidad. Esto solo será posible realizando una capacitación enfocada en el desarrollo de competencias del personal, al respecto César Coll¹ resalta algunos aspectos que nos ayudan a esbozar de mejor manera el enfoque por competencias que se desea aplicar en esta Entidad. En primer lugar, la funcionalidad del conocimiento, es decir, el conocimiento se entiende como algo que posee utilidad y que será aplicado en la "realización exitosa de una actividad". En segundo lugar, la integración de distintos tipos de saberes como habilidades, conocimientos, valores, etc. de esta manera, actuar de manera eficaz requiere de combinación de distintos tipos de elementos ("un conjunto de conocimientos, habilidades"). En tercer lugar, la importancia del contexto; en tal sentido, las competencias no pueden desligarse de los contextos de práctica en los que se adquieren y aplican, es decir, de las "tareas y funciones", destacando como un aporte importante de los enfoques por competencias la prioridad otorgada al desarrollo de las denominadas capacidades metacognitivas "que hacen posible un aprendizaje autodirigido", es decir, aquellas que permiten al individuo regular sus propios procesos de aprendizaje y ajustar sus conocimientos a las tareas y a características de la situación. De esta manera, el aprendizaje no se concibe como reducido a la adquisición de conocimientos teóricos o a un aprendizaje memorístico, ni tampoco al simple entrenamiento práctico, sino que integra todas las formas de aprender del ser humano, complementando así lo teórico con lo práctico, orientando lo aprendido a la acción, es decir al cambio.

El presente Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, constituye un Instrumento de gestión institucional que nos permitirá aplicar de manera planificada y eficaz, este desarrollo de competencias de nuestro personal, para el cumplimiento de sus funciones. Nuestro PDP institucional se elabora de acuerdo a normatividad emitida por SERVIR en el marco del Decreto Legislativo 1025 que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM. Asimismo la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del SERVIR, órgano responsable de gestionar la política de capacitación, precisa la obligatoriedad de elaborar el Plan de Desarrollo de las Personas-PDP, de acuerdo a la Ley del Servicio Civil N° 30057 y su Reglamento D.S N° 040-2014-PCM, Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

¹ Coll, César. Las competencias en la educación escolar: algo más que una moda y mucho menos que un remedio. Aula de Innovación Educativa. Núm. 161. 2007.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
CHICLAYO
Lic. LENIN BECERRA
Sub-Gerente de Registro Civil



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO – AÑO 2017

La Municipalidad Provincial de Chiclayo, mediante su Plan de Desarrollo de Personas-PDP anual se propone fortalecer el desarrollo de las capacidades de sus trabajadores, asegurando eficiencia, eficacia y el uso racional de los recursos públicos, a través de acciones de capacitación que actualicen sus conocimientos posibilitando asumir con competencia sus funciones, identificando las competencias necesarias para alcanzar éstos objetivos. Lograr un servicio de calidad con un personal funcionalmente competente en conocimientos y valores.

Tenemos la absoluta confianza que los criterios de planificación estratégica, contenidos en el presente documento, contribuirán al logro de un capacitación y entrenamiento de nuestros recursos humanos, permitiendo a la Municipalidad Provincial de Chiclayo, cumplir efectivamente su rol de representar al vecindario, promover la adecuada prestación de los servicios públicos locales y



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
CHICLAYO

Lic. LENIN BECERRA DÁVILA
Sub-Gerente de Registro Civil

El Comité de Elaboración del PDP

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
Abog. César Guzmán Castillo
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO – AÑO 2017

1. ASPECTOS GENERALES

1.1. Lineamientos

De acuerdo a los lineamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, todas las entidades de la administración pública señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal se encuentra comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023, deberán diseñar planes anualizados para el desarrollo de las personas - PDP.

El periodo de vigencia del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2017, comprende del mes de enero a diciembre de 2017.

1.2. Base Legal

- a) Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- b) Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- c) Ley N° 30372, ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2016.
- d) Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- e) Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
CHICLAYO
Lic. LENIN ECERRA DÁVILA
Sub-Gerente de Registro Civil

- f) Resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE que aprueba la Directiva para Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.
- g) Resolución de Gerencia Municipal N° 28-2017-MPCH/A, que conforma el COMITÉ DE PLANIFICACION DE LA CAPACITACION de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.
- h) O.M. N°20-2016-MPCH, aprueba el Plan Estratégico Institucional PEI 2016-2018.
- i) O.M. N°006-2016-MPCH. Aprueba la estructura orgánica y Reglamento de Organización y Funciones ROF de la MPCH.
- j) Acuerdo Municipal N° 179-2015-MPCH/Adel 19-12-2015, que aprueba el Presupuesto Institucional de Apertura-PIA año 2017.

1.3. VIGENCIA

El periodo de vigencia del Plan de Desarrollo de Personas-PDP ANUAL de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, comprende el periodo 2017.

1.4. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

1.4.1. VISIÓN INSTITUCIONAL

“Ser un gobierno local metropolitano, participativo, promotor del desarrollo humano, social y sostenible, brindando servicios de calidad con servidores comprometidos con el bienestar ciudadano”

1.5. MISIÓN INSTITUCIONAL

“Promover el desarrollo integral de la jurisdicción con un enfoque sistemático, fortaleciendo capacidades de sus actores para brindar servicios públicos de calidad”



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO – AÑO 2017

1.6. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

- 1.6.1. OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 1** .- Promover los derechos humanos de las personas fomentando su participación activa en la solución activa en los problemas de la comunidad
- 1.6.2. OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2** .- Promover la igualdad de oportunidades generando el acceso a los servicios básicos, educación, asistencia alimentaria, salud, seguridad, transporte e infraestructura pública.
- 1.6.3. OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 3** .- Proveen servicios de calidad, contando con una organización eficiente, eficaz, transparente, descentralizada y participativa orientada a satisfacer las necesidades de la ciudadanía.
- 1.6.4. OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 4**.- Promover la inversión en la localidad facilitando la formación (MYPES Y PYMES) el acceso de grandes empresas al mercado local, permitiendo generar empleo y sostenibilidad económica.
- 1.6.5. OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 5**.- Promover la planificación y desarrollo territorial provincial con enfoque metropolitano para lograr una ocupación equilibrada del territorio y la ejecución de actividades productivas.
- 1.6.6. OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 6**.- Garantizar al ciudadano un medio ambiente saludable con una fuente de recursos naturales inagotables para las generaciones futuras.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
CHICLAYO
Lic. LENIN BECERRA DÁVILA
Sub-Gerente de Registro Civil

1.7. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN

Las acciones de capacitación son 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 y tiene como objetivos alcanzar las metas estratégicas institucionales.

Las acciones de capacitación están orientadas a fortalecer, entre otros aspectos, las competencias siguientes:

- Trabajo en equipo: colaborar con los demás, ser parte de un equipo de personas que laboran en función de objetivos, metas, proyectos y tareas compartidas; así como integrar otros equipos de acuerdo a sus capacidades y necesidades de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.
- Orientación a resultados: realizar los actos de gestión orientados al logro de los objetivos y metas propuestas bajo estándares de calidad, eficacia, eficiencia, con la finalidad de satisfacer la demanda de los ciudadanos del distrito de Chiclayo
- Orientación al ciudadano: ofrecer servicios adecuados al ciudadano, identificando el problema y proporcionando soluciones efectivas; así como orientar los servicios que ofrecen las diversas unidades orgánicas de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.
- Transparencia: actuar íntegro y ético, realizar con claridad los actos del servicio público, ofreciendo servicios e información fidedigna, completa y oportuna.





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO – AÑO 2017

1.8. Objetivos de la Capacitación 2017

La implementación del PDP Anualizado implica, específicamente, la implementación de las acciones de capacitación programadas. Como parte de la ejecución se deberá considerar, según corresponda, acciones complementarias de capacitación, como lo señalan las normas de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Excepcionalmente, el PDP Anualizado 2017 podrá sujetarse a modificación durante el año de ejecución, para lo cual el Secretario del comité de Elaboración del PDP pondrá a consideración de éste, la modificación propuesta.

Son objetivos de la capacitación del 2017

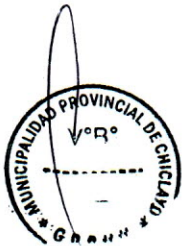
- a) Consolidar las capacidades y competencias técnicas del personal de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, con la finalidad de brindar un servicio de atención oportuno y con calidad al ciudadano.
- b) Actualizar y perfeccionar los conocimientos que requieren los servidores civiles para elevar la calidad del desempeño de sus funciones.
- c) Contribuir al fortalecimiento del clima laboral, creando un ambiente ético, incrementando la motivación del servidor, haciéndolo más receptivo a la supervisión y acciones de autocontrol, así como propiciando la mejora continua de la gestión.
- d) Implementar un proceso de capacitación interna y flexible que permita atender las diferentes necesidades de las actividades operativas y administrativas.
- e) Contribuir al mejoramiento de los perfiles de los servidores civiles para incrementar sus habilidades y competencias en razón a lo dispuesto en la Ley del Servicio Civil.
- f) Desarrollar las competencias de liderazgo y dirección.
- g) Formar facilitadores para brindar mejor atención a demandas internas y externas.
- h) Optimizar el manejo de herramientas informáticas.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CHICLAYO
 Lic. LENIN BECERRA DÁVILA
 Sub-Gerente de Registro Civil

1.9. DATOS DE LA POBLACIÓN LABORAL

La Municipalidad Provincial de Chiclayo, cuenta con servidores civiles en las distintas unidades orgánicas de la entidad, bajos siguientes regímenes laborales:

TIPO DE TRABAJADOR	REGIMEN LABORAL	CANTIDAD
ALCALDE	276	01
Funcionario (designados bajo modalidad CAS)	1057	01
Directivos (designados bajo modalidad CAS)	1057	44
Empleados Nombrados	276	400
Empleados Contratados	276	28
Obreros Permanentes	728	1100
Obreros Repuestos Provisional	728	22
Contratados CAS	1057	417
TOTAL		2 013





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO – AÑO 2017

2. EVALUACIÓN

2.1. Evaluación Diagnóstica

El diagnóstico de las necesidades de capacitación para el año 2017 tiene como insumo la información sobre necesidades de capacitación solicitada a las unidades orgánicas de la entidad, de acuerdo al Memorando Múltiple N° 030-2016-MPCH-GRRHH, de fecha 18 de Mayo del 2016, y la “Encuesta sobre Necesidades de Capacitación para el año 2017”.

Para el Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación se consideró como informantes clave a los empleados de confianza a cargo de las unidades orgánicas del corporativo.

2.2. Seguimiento y Evaluación de la Capacitación

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas de acuerdo a los mecanismos que se presentan en el ANEXO N° 1, Objetivos, Metas e Indicadores Anual y mecanismos de seguimiento y evaluación, donde se describen los mecanismos de seguimiento y evaluación que permitirán obtener retroalimentación sobre el avance de las metas e indicadores previstos y su vinculación con los objetivos del PDP Anualizado 2017. Asimismo, se indica el periodo de aplicación del mecanismo previsto a fin de adoptar las medidas correctivas oportunas que permitan mejorar la gestión de la capacitación.

3. CAPACITACION

Para atender los objetivos de capacitación propuestos en el PDP 2017 se han priorizado los temas relevantes en la Etapa Diagnóstica, según detalle:



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
CHICLAYO

Lic. LENIN BECERRA DAVILA
Sub-Gerente de Registro Civil

a. Capacitación para lograr objetivos estratégicos:

Son aquellos que están vinculados con los fines o metas desarrollados a nivel estratégico que la organización pretende alcanzar a largo plazo. Están basados en la visión, la misión y los valores de la organización y condicionan las acciones que se llevarán a cabo.

b. Capacitación para cerrar brechas de competencias:

Son aquellos que están vinculados con el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes en términos de conductas observables, requeridas para desempeñar eficazmente los roles asignados dentro de los procesos de la organización.

c. Capacitación para desarrollar las competencias transversales:

Son aquellos que sirven para todas profesiones, también llamadas competencias genéricas y que se relacionan con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos.

d. Capacitación para cumplir con las Leyes:

Son aquellos que están vinculados con el cumplimiento de la normativa legal, en la cual se encuentra involucrado el servidor civil.

En lo que respecta a la ejecución del PDP 2017, éste se realizará de acuerdo a lo siguiente:

- Los lineamientos establecidos por la Gerencia de Recursos Humanos, en concordancia con la normativa de SERVIR.
- Los pedidos de capacitación formulados por los empleados de confianza, según encuesta de necesidades de capacitación, relacionados a los temas Contenidos en el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado - PDP 2017.
- Los pedidos de capacitación que no se encuentren contenidos en el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado - PDP 2017, excepcionalmente, serán tramitados siempre y





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO – AÑO 2017

cuando cuenten con el sustento correspondiente y con la certificación del crédito presupuestal.

3.1. Diseño del Plan de Capacitación

Una vez elaborado el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación se estructuró y desarrolló el Plan de Desarrollo de las Personas 2017, el cual consolida sistemáticamente la demanda de capacitación a fin de definir los cursos, considerando los de formación laboral, que serán impartidos por instituciones educativas, consultores u otros mecanismos que adopte la Gerencia de Recursos Humanos.

3.2. Ejecución del Plan

La programación del plan de capacitación es mensual, En la quincena del mes de diciembre 2017 se efectuará la evaluación del impacto de las capacitaciones realizadas, formando parte de los insumos de apoyo para diagnosticar las necesidades de capacitación para el siguiente ejercicio presupuestal.

La selección de proveedores de servicios de capacitación se efectuará de acuerdo a la calidad de los servicios que presta cada institución educativa, teniendo en consideración las evaluaciones que se realizan en función al temario de cada curso y/o especialización. La evaluación por reacción, como indicador, permitirá la elección de proveedores para el siguiente ejercicio presupuestal.

La ejecución del plan se articulará entre el servidor civil como el receptor de la capacitación, el jefe inmediato como responsable del área de gestión en la que aplicará lo aprendido y la Gerencia de Recursos Humanos como gestor de la capacitación y responsable del buen uso de los recursos.

3.3. En caso de abandono del curso de capacitación

a. En caso que el servidor civil favorecido con una capacitación abandone o desapruebe la capacitación, se hará responsable de la devolución de la totalidad del pago efectuado.

b. Los participantes que abandonen, desapruében o no acepten participar del proceso de capacitación dentro del año, salvo casos debidamente justificados, será excluido para poder ser capacitado dentro del presente año fiscal y de la programación de capacitación para el siguiente año.

3.4. Carta de Compromiso o Devolución de la Capacitación

El formato de compromiso o devolución de la capacitación es el instrumento que compromete a los servidores civiles, como condición previa al goce del beneficio, un acuerdo con la entidad formalizando los compromisos mínimos y específicos requeridos por la misma.

Chiclayo, marzo del 2017

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
Abog. César Guzmán Castillo
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
CHICLAYO
Lic. LENIN BECERRA DAVILA
Sub-Gerente de Registro Civil





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO – AÑO 2017

ANEXO N° 01 METAS DE CAPACITACIÓN E INDICADORES DE EVALUACIÓN

N°	Meta	Indicador de evaluación
1	Lograr que la totalidad de servidores reciban cursos o participen de actividades de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Programa de actividades de capacitación. ✓ Registros de asistencia
2	Lograr que un 50 % de servidores tenga especialización en temas funcionales, administrativos y de gestión.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N° de actividades de capacitación especializada. ✓ N° de horas de capacitación por servidor ✓ Registro de Asistencia ✓ Registro de servidores aprobados. ✓ Evaluación de desempeño
3	Que el 70 % de servidores tenga pleno conocimiento sobre procedimientos y normativas de la gestión pública municipal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Programa de actividades de capacitación. ✓ N° de horas de capacitación por servidor ✓ Registro de Asistencia ✓ Registro de servidores aprobados.
4	Lograr que 70 % de trabajadores se involucre en temas de mejoramiento administrativo y atención al usuario	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Registro de quejas y denuncias ✓ Procedimientos y normativas mejoradas ✓ Estadísticas de producción de actos administrativos ✓ Evaluación de Planes de trabajo

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CHICLAYO
 Lic. LENIN BECERRA DÁVIDA
 Sub-Gerente de Registro Civil

GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
 TULIO E. GARCÍA VÁSQUEZ
 ASIST. ADM.


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
 Abog. César Guzmán Castillo
 GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO AÑO 2017

N°	TEMA	PARTICIPANTE	OBJETIVO													PTO		
				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
01	Ley de Contrataciones del Estado Bienes y Servicios	Funcionarios y SG Logística	Reforzar los conocimientos sobre contrataciones estatales dentro del marco de la modernización de la Administración Pública	x	x	x												31.000
02	Ley de Ética de la Función Pública	Todo el Personal	Comprender la importancia de la Ética Pública, Transparencia e Integridad en la Administración Pública y aplicar los contenidos estudiados en el curso, a la realidad particular de la institución de la cual forma parte el participante.				x		x		x		x					3,000
03	Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, y tránsito al régimen del servicio civil	GRRHH	Aplicar los lineamientos establecidos a fin de implementar el régimen del servicio civil				x											500
04	Taller de sensibilización de "Protocolo de Atención al Ciudadano"	Todo el personal	Mejorar la atención al ciudadano y brindar servicios con eficiencia.					x										500
05	Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444		Ampliar los conocimientos del personal que tengan relación con el Administrado sobre los procedimientos establecidos en la Administración Pública															1500
06	Taller sobre Gestión por Procesos	GRRHH, SGR, Directivos	Desarrollar propuestas de mejora, identificando procesos críticos, oportunidades de mejora y aplicando las herramientas de diagnóstico y/o análisis sobre la situación actual de los procesos;						x									5000
07	Sistema de Rectificación de partidas de nacimiento, Defunción y Matrimonio.	S.G. Registros Civiles	Fortalecimiento del conocimiento en los procesos y procedimientos de rectificación de partidas de los tres hechos vitales.				x											300.00
08	Talleres de Coaching y trabajo en equipo	S.G. Registros Civiles	Mejora en la actitud del colaborador para un desarrollo personal, trabajo coordinado en busca de atención eficiente al ciudadano y un buen clima laboral.				x	x	x	x	x	x	x					500.00


**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
CHICLAYO**
 Lic. LENIN BECERRADÁVILA
 Sub-Gerente de Registro Civil


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
 Abog. César Guzmán Castillo
 GERENTE DE RECURSOS HUMANOS


GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
 TULIO E. GUARNIZ VÁSQUEZ
 ASIST. ADM.