



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE

Av. Bolívar N° 400 - Teléfono: (074) 282092 - Telefax: (074) 282092 - Lambayeque
www.munilambayeque.gob.pe



GRH

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 0177/2018-MPL-A Lambayeque, julio 19 de 2018

26 JUL 2018	
Hora: 2:10 pm	Registro: 03
Folio: 03	Firma: Castib. S

RECIBIDO 26 JUL 2018

VISTO:

La Carta N° 002-2018-MPL/JATD, remitido por el Abog. JENY ARNALDO TAPIA DELGADO, encargado de la Elaboración del Plan de Desarrollo de las personas de la Autoridad Nacional de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, Informe N° 032-2018-GPP-SGR de fecha 11 de junio de 2018, Carta N° 0317/2018-ML-GRH de fecha 11 de junio de 2018, Carta N° 614/2018-MPL-SEGEIM de fecha 22 de junio de 2018, Proveído N° 2522/2018-GRH de fecha 03 de julio de 2018, Proveído N° 937/2018-MPL-GM, y;

CONSIDERANDO

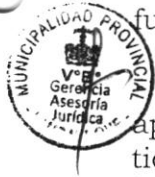
Que, el artículo 194° de la Constitución Política, modificado mediante Ley N° 28607 (Ley de Reforma Constitucional), en concordancia con lo dispuesto en los artículos I y II del Título preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, establece que las Municipalidades son órganos de Gobierno Local que gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia.



Que, la Ley del Servicio Civil, aprobada por la Ley N° 30057, tiene por finalidad que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor servicio civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.

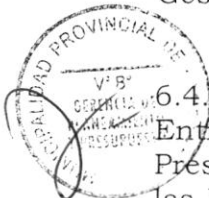


Que, en el marco de dicha finalidad, el proceso de capacitación está orientado a buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos; asimismo se busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.



Que, el artículo 9° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificada en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales, formando parte el subsistema de Gestión del Desarrollo y la capacitación.

Que, de conformidad con el literal b) del numeral 6.4.1.1 y el numeral 6.4.1.4 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", cuya aprobación fue formalizada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, señala que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de Gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada Entidad, el cual es elaborado por la Oficina de Recursos Humanos a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación, siendo su vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del Titular de la entidad, previa validación por parte del Comité de Planificación de la Capacitación.





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE

Av. Bolívar N° 400 - Teléfono: (074) 282092 - Telefax: (074) 282092 - Lambayeque
www.munilambayeque.gob.pe



RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 0177/2018-MPL-A

Pág. N° 02

Que, mediante Carta N° 002/2018-MPL/JATD de fecha 23 de mayo de 2018, el Abog. Jeny Arnaldo Tapia Delgado, en cumplimiento al Contrato de Servicios N° 002-2018-SGL, ha cumplido con presentar el Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2018 de la Municipalidad Provincial de Lambayeque.

Que, mediante Informe N° 032-2018-GPP-SGR de fecha 11 de junio de 2018, la Subgerencia de Racionalización, indica que de acuerdo a la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SRVIR-PE, en la citada Directiva se estipula que la aprobación y presentación del PDP ante SERVIR se realiza como máximo el 31 de marzo de cada mayo, por tanto las Entidades no podrán ejecutar acciones de capacitación previo a la aprobación del PDP.

Que, mediante Carta N° 0317/2018-MPL-GRH de fecha 11 de junio de 2018, la Gerencia de Recursos Humanos remite el Plan de Desarrollo de Personas PDP 2018, al Presidente del Comité de elaboración del indicado Plan, para su conocimiento, revisión y conformidad de la elaboración de dicho documento de gestión.

Que, con Carta N° 614/2018-MPL-SEGEIM de fecha 22 de junio de 2018, el Presidente del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado PDP 2018, devuelve el indicado documento a Gerencia de Recursos Humanos, dando la conformidad respectiva.

Que, mediante Proveído N° 2522/2018-GRH de fecha 03 de julio de 2018, la Gerencia de Recursos Humanos, remite el Plan de Desarrollo de Personas PDP 2018 a Gerencia Municipal, a fin de que se sirva disponer su aprobación mediante acto Resolutivo.

Que, mediante proveído N° 937/2018-MPL-GM de fecha 06 de julio de 2018, la Gerencia Municipal, dispone la emisión de la Resolución de aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP 2018.

Que, estando con la visación de la Gerencia de Recursos Humanos, Gerencia de Planeamiento y Presupuesto y Gerencia de Asesoría Jurídica, resulta necesario aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP anualizado 2018, el cual fuera presentado a la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

En uso de las atribuciones conferidas por la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, lo establecido en la Ley del Servicio Civil, aprobada por la Ley N° 30057, el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR, el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2018, de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, el mismo que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

RECIBIDO 26 JUL 2018





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE

Av. Bolívar N° 400 - Teléfono: (074) 282092 - Telefax: (074) 282092 - Lambayeque
www.munilambayeque.gob.pe



RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 0177/2018-MPL-A

Pág. N° 03

ARTICULO SEGUNDO.- DISPONER, a la Gerencia de Recursos Humanos, implemente los programas generales de capacitación comprendidos en el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2018 de la Municipalidad Provincial de Lambayeque.

ARTICULO TERCERO.- DISPONER que la Gerencia de Recursos Humanos, remita el PDP Anualizado 2018, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

ARTICULO CUARTO.- ENCARGUESE, a la Secretaría General e Imagen Institucional, la publicación de la presente Resolución en el portal de la Institución Municipal.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVASE.

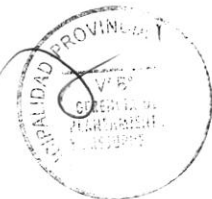
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE

Ing. Ricardo Casimiro Velezmoro Ruiz
ALCALDE

RECIBIDO 26 JUL 2018

DISTRIBUCIÓN:

Alcaldía
GM
GAyF
GPP
GAJ
GRH
SEGEIM
SGR
Archivo





PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP AÑO 2018





COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DEL PDP ANUALIZADO 2018



MIEMBRO TITULAR	CARGO
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	PRESIDENTE
GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	MIEMBRO
SECRETARÍA GENERAL E IMAGEN INSTITUCIONAL	MIEMBRO
REPRESENTANTE TITULAR DE LOS TRABAJADORES	MIEMBRO
REPRESENTANTE SUPLENTE DE LOS TRABAJADORES	MIEMBRO





“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

INDICE

Presentación.....	
I. ASPECTOS GENERALES	0
II. OBJETIVOS	7
2.1. OBJETIVOS GENERALES.....	7
2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	8
III. MISIÓN Y VISIÓN:	9
3.1. Misión:.....	9
3.2. Visión:	9
IV. ESTRUCTURA ORGÁNICA:	10
V. NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES EN LA ENTIDAD:.....	11
VI. RESPONSABILIDADES:	11
6.1. Directivos:.....	11
6.2. Los servidores y servidoras:	11
6.3. La Gerencia de Recursos Humanos:.....	12
6.4. La Subgerencia de Logística:.....	12
6.5. La Gerencia de Planeamiento y Presupuesto:.....	12
VII. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	13
VIII. MATRIZ DE CAPACITACIÓN	14
IX. INVERSIÓN	15





PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP anualizado 2018 de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas por los órganos o unidades orgánicas de la entidad.

El objetivo del Plan de Desarrollo de las Personas -PDP 2018 es potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros servidores civiles, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.

Es de precisar que en el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado para el Período 2018, se está priorizando los cursos y/o talleres de capacitación a desarrollarse, siguiendo los criterios establecidos en la directiva y los lineamientos emitidos por la autoridad nacional del servicio civil – SERVIR.

Las Capacitaciones incluyen el adiestramiento a los servidores públicos, siendo el objetivo principal proporcionar conocimientos en los aspectos técnicos de sus labores. Fomentando así el incremento de sus conocimientos, competencias y habilidades necesarias para desempeñar con eficiencia y eficacia sus funciones.

Todo a ello con el desarrollo del proceso Enseñanza-Aprendizaje, se impartirá generalmente a funcionarios y servidores



públicos en general, que el trabajo está vinculado al aspecto intelectual, preparándolos para desempeñarse de manera competente, puesto que toda institución debe orientar la “Capacitación para la Calidad y Productividad”.





I. ASPECTOS GENERALES

El Plan de Desarrollo de Personas anualizado 2018, es de aplicación para todo el personal que labora en la Municipalidad Provincial de Lambayeque, constituyendo un factor de éxito de gran importancia para nuestra institución, pues determina las principales necesidades y prioridades de capacitación de sus trabajadores.

Dicha capacitación permitirá que los trabajadores de la Municipalidad fortalezcan sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales, formando parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación, que permita elevar el rendimiento moral y el ingenio del trabajador estatal.

Para la elaboración del presente Plan de Desarrollo de Personas, se ha realizado previamente un inventario de necesidades de capacitación.

Asimismo para la realización de las capacitaciones al personal de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, se ha considerado tres aspectos:

- 1) La experiencia profesional y sus niveles de formación.
- 2) Las demandas y necesidades de los puestos de trabajo.



- 3) Las características de los trabajadores vinculándolos con sus debilidades, fortalezas y que puedan mejorar gracias a su formación y capacitación.
- 4) El grado de profesionalismo que se desea lograr a fin de concretar acciones que permitan mejorar el desarrollo personal y profesional.



El Plan de Desarrollo de Personas que se aplicará en nuestra Institución Municipal posibilitará la mejora profesional y optima adecuación de la relación persona-puesto de trabajo.

II. OBJETIVOS

El Plan de Desarrollo de Personas anualizado 2018, está orientado a mejorar los procesos concernientes a la Gestión Pública de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, y se utilizará como Instrumento de Gestión que permita facilitar y orientar el proceso de capacidades personales e institucionales para el cumplimiento de nuestra misión.

2.1. OBJETIVOS GENERALES

- 2.1.1. Preparar al personal en el cumplimiento de sus funciones dentro de sus puestos laborales.
- 2.1.2. Brindar oportunidades de desarrollo personal y profesional en sus cargos actuales y otros que un futuro puedan desempeñar.
- 2.1.3. Modificar actitudes que contribuyan en el establecimiento de un clima laboral



satisfactorio, incrementar la motivación en el trabajo y que sea receptivo ante la supervisión y acción de gestión.



2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS



- 2.2.1.** Promover conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos para el desempeño de cada puesto específico.
- 2.2.2.** Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas especializadas de actividad.
- 2.2.3.** Implementar un proceso de capacitación integral y flexible que permita atender y superar las diferentes necesidades institucionales y personales a fin de brindar un mejor servicio personalizado y de este modo contribuir al recurso humano.
- 2.2.4.** Proporcionar a nuestra institución, recursos humanos altamente calificados referidos a conocimientos, habilidades y actitudes para un mejor desempeño.
- 2.2.5.** Desarrollar el sentido ético y moral hacia la institución a través de una mayor productividad y conocimientos apropiados.
- 2.2.6.** Lograr el perfeccionamiento de los funcionarios y servidores en el desempeño de sus actuales cargos y de sus futuros cargos.



- 2.2.7. Mantener a los funcionarios y servidores municipales actualizados frente a los diferentes cambios científicos y tecnológicos que se generen, proporcionándoles información sobre la aplicación de la Normatividad Nacional aplicable a los sistemas administrativos.
- 2.2.8. Cambiar la actitud de las personas con la finalidad de crear un clima laboral satisfactorio, aumentar la motivación que sea receptivo a la supervisión.
- 2.2.9. Gestionar el desarrollo armónico de la Región con el medio ambiente e infraestructura con estándares de viabilidad.
- 2.2.10. Apoyar el desarrollo y continuidad laboral.



III. MISIÓN Y VISIÓN:

3.1. Misión:

“Mejorar el servicio civil de manera integral y continua para servir a las ciudadanas y los ciudadanos”.

3.2. Visión:

“Líder de un servicio civil que asegura servicios públicos de alta calidad para las personas”.



IV. ESTRUCTURA ORGÁNICA:

1. Órganos de Gobierno y Dirección.
 - a. Consejo Municipal.
 - b. Comisión de Regidores.
 - c. Alcaldía.
 - d. Gerencia Municipal.

2. Órgano de Control.
3. Órgano de Defensa Judicial.

4. Órgano de Asesoramiento.
 - a. Gerencia de Planeamiento y Presupuesto.
 - b. Gerencia de Asesoría Jurídica.

5. Órgano de Apoyo.
 - a. Secretaría General e Imagen Institucional.
 - b. Gerencia de Administración y Finanzas.
 - c. Gerencia de Recursos Humanos.

6. Órganos de Línea.
 - a. Subgerencia de Fiscalización Administrativa.
 - b. Gerencia de Administración Tributaria.
 - c. Gerencia de Servicios Públicos y Gestión Ambiental.
 - d. Gerencia de Infraestructura y Urbanismo.
 - e. Gerencia de Tránsito, Transporte y Equipo Mecánico.
 - f. Gerencia de Desarrollo e Inclusión Social.
 - g. Gerencia de Desarrollo Económico.





V. NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES EN LA ENTIDAD:

La municipalidad provincial de Lambayeque cuenta con (540) servidores, los cuales están inmersos dentro del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057, conformados por la siguiente manera:

D. Leg. 276	D. Leg. 728	D. Leg. 1057	Total
163	243	134	540



VI. RESPONSABILIDADES:

6.1. Directivos:

Son responsables de propiciar la capacitación de los servidores y servidoras a su cargo, con miras al desarrollo personal y profesional de sus servidores y al cumplimiento de los objetivos institucionales a través de la aplicación de los conocimientos en sus respectivos puestos de trabajo.

6.2. Los servidores y servidoras:

Son responsables de cumplir con los compromisos derivados de la capacitación determinados en el D.S. N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y la Directiva "Normas



para la Gestión del acceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE.



6.3. La Gerencia de Recursos Humanos:

Es responsable de cumplir lo establecido en el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016- SERVIR/PE.

6.4. La Subgerencia de Logística:

Conforme a sus atribuciones y normatividad vigente atiende la solicitud de capacitación aprobada dentro del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2018.

6.5. La Gerencia de Planeamiento y Presupuesto:

Debe trabajar en conjunto con la Gerencia de Recursos Humanos para identificar la aplicación de los conocimientos en los puestos de trabajo, a partir de capacitaciones originadas en las acciones de



capacitación, mencionadas dentro del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2018.



VII. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Con la finalidad de eliminar el uso de las hojas de Excel, la Gerencia de Recursos Humanos ha reunido a los directivos para adquirir información respecto de las necesidades de gestión de capacitación para su personal, a través del cual los directivos informan las necesidades de capacitación para sus servidores y servidoras de los órganos y unidades orgánicas.

Las acciones de capacitación identificadas y consideradas en la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2018 según el orden de prelación determinado en el Decreto Supremo N° 040- 2014-PCM, Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE son las siguientes:

- **Prelación tipo B:** Requerimientos originados en nuevas funciones, herramientas, u otros cambios que afecten al funcionamiento de la entidad



- Prelación tipo C1: Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales: Se definen a partir de los Requerimientos de capacitación de los órganos o unidades orgánicas. La Gerencia de Recursos Humanos tiene a su cargo la identificación de necesidades de capacitación, considerando la pertinencia en relación al puesto y objetivos institucionales.
- Prelación tipo F: Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo: Se definen a partir de las necesidades de capacitación identificadas por parte de la Alta Dirección con el fin de asegurar el cumplimiento de objetivos proyectados a mediano plazo.



VIII. MATRIZ DE CAPACITACIÓN

De acuerdo a la metodología, la matriz el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación — DNC es insumo primordial para elaborar la Matriz del Plan de Desarrollo de Personas, la cual contiene la descripción detallada de las acciones de capacitación priorizadas, las mismas que se encuentran detalladas en el numeral X.



IX. INVERSIÓN

Para la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas del año 2018 se ha considerado una inversión de S/ 52,000.00 (cincuenta y dos mil y 00/100 Soles) que financiará un total de 8 acciones de capacitación transversales, cubriendo a un total de 555 servidores de los distintos órganos y unidades orgánicas de la Municipalidad Provincial de Lambayeque.





PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO AÑO 2018
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS



XI. ANEXOS

N°	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITAC.	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTOS DE LOS BENEFICIARIOS	N° DE BENEF.	MODALIDAD	LUGAR DE REALIZAC.	NÚM. DE HORAS	FECHAS		FUENTES DE FINANCIAMIENTO				Monto de Inversión (S./)	Nivel de Evaluación
									Fecha de inicio	Fecha de fin	Entidad (S./)	Otra Entidad Pública (S./)	Entidad Coop. (S./)	Otros (S./)		
1	Curso/taller	Sistema administrativo de gestión de recursos humanos y proceso de tránsito a la ley del servicio civil	Gerencia de Recursos Humanos	TRANSVERSAL	300	Presencial	Interna	7	15/06/2018	10/07/2018	S./ 6500	-	-	-	S./ 6500	Aprendizaje
2	Taller	Ley N° 30225 de Contrataciones con el Estado.	Gerencia de Administración y Finanzas	Gerentes y Subgerentes y personal de sistemas administrativos	150	Presencial	Interna	7	01/07/2018	31/07/2018	S./ 6500	-	-	-	S./ 6500	Aprendizaje
3	Curso/Taller	Cultura organizacional y sus efectos en la gestión de documentos de archivo	Secretaría General E Imagen Institucional	Gerentes y Subgerentes y personal de sistemas administrativos	150	Presencial	Interna	7	01/08/2018	31/08/2018	S./ 6500	-	-	-	S./ 6500	Aprendizaje
4	Taller	Calidad del servicio en la atención al contribuyente y al administrado	Gerencia de Administración Tributaria	Gerentes y Subgerentes y personal de sistemas administrativos	150	Presencial	Interna	7	01/09/2018	30/09/2018	S./ 6500	-	-	-	S./ 6500	Aprendizaje
5	Curso/Taller	Sistema integrado de administración financiera nivel intermedio y avanzado	Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	Gerentes y Subgerentes y personal de sistemas administrativos	100	Presencial	Interna	7	01/10/2018	31/10/2018	S./ 6500	-	-	-	S./ 6500	Aprendizaje

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS - PDP 2018





PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO AÑO 2018
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS



6	Curso/Taller	Procedimiento administrativo sancionador, conforme decreto legislativo N° 1272.	Gerencia Asesoría Jurídica	De	TRANSVERSAL	300	Presencial	Interna	7	01/11/2018	31/11/2018	S./ 6500	-	-	-	S./ 6500	Aprendizaje
7	Curso/Taller	Gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	Gerencia Recursos Humanos	De	TRANSVERSAL	300	Presencial	Interna	7	01/11/2018	31/11/2018	S./ 6500	-	-	-	S./ 6500	Aprendizaje
8	Curso/Taller	Gestión Pública.	Gerencia Tránsito, Transporte Viabilidad	De Y	Gerentes y Subgerentes y personal de sistemas administrativos	300	Presencial	Interna	7	01/12/2018	31/12/2018	S./ 6500	-	-	-	S./ 6500	Aprendizaje





MUNICIPALIDAD PROVINCIA DE LAMBAYEQUE
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

ENCUESTA DE EVALUACIÓN- TALLER N°



En términos generales, ¿Cómo calificaría usted el taller N° ?

Excelente () Muy Bueno () Bueno () Regular () Malo ()

¿Considera que el contenido del taller le será útil para mejorar su trabajo y/o desempeño?

Si, bastante () Si, moderado () Si, un poco () No ()

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

Nombre de expositores	Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo

Nombre de expositores	Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
A. Atención en las inscripciones					
B.					
C. Instalaciones / aula					
D. Coffe break					
E. Audio / Video					
F. Otro:					

¿Cómo tuvo conocimiento del taller N° ? (Puede marcar más de una alternativa)

- Recibió correo electrónico de Recursos Humanos ()
- Por la revista interna ()
- Su jefe o Sub Gerente le sugirió ()
- Pizarra de comunicados ()
- Intranet ()
- Otro medio



ENCUESTA

En su condición de líder de su equipo de trabajo y en reunión con el personal de su unidad orgánica, sírvase registrar en el cuadro (Anexo I) el número de trabajadores que desempeñan funciones por cada puesto de trabajo y analizando los objetivos institucionales y de su unidad orgánica, denos a conocer sugerencias sobre sus necesidades y personas que requieren capacitación para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios y actividades del Estado (Anexo II)

ANEXO I



DATOS COMO INFORMANTE

Apellidos		
Nombre		
Cargo que desempeña		
Oficina o Unidad Orgánica a la que pertenece	Nombre de los puestos	Número de personas
	1.-	
	2.-	
	3.-	
	4.-	
	5.-	
	6.-	
	7.-	
	8.-	
	9.-	
	10.-	
	11.-	
	12.	
	13.-	
	14.-	
	15.-	

16.-

17-

TOTAL



ANEXO II

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

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

1.
2.
3.
4.

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

1.
2.
3.
4.

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

1.
2.
3.
4.
5.



d) Anteriormente, que cursos de capacitación han llevado a los trabajadores de su unidad orgánica y que hay sido organizado por su institución?

1.
2.
3.
4.

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

1.
2.
3.
4.

f) Anote algunas sugerencias referidas al tema de capacitación.

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