



# RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 0103-2019-MPA/GM

Arequipa, 29 de febrero del 2019

**VISTO:** El Dictamen Legal N° 226-2019-MPA/GAJ, de la Gerencia de Asesoría Jurídica, el Acta de Aprobación de fecha 29 de marzo de 2019, presentado por el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas de la Municipalidad Provincial de Arequipa, del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado para el periodo 2019;

## CONSIDERANDO:

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 identificadas 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 del 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;

Que, mediante acta de fecha 29 de marzo de 2019, el Comité Encargado de la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, aprobó por unanimidad el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado para el periodo 2019, correspondiendo formalizar la aprobación de este documento mediante acto administrativo;

Que, mediante Dictamen Legal N° 226-2019-MPA/GAJ, de la Gerencia de Asesoría Jurídica, señala que se apruebe mediante Resolución Gerencial el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio de la Municipalidad Provincial de Arequipa, para el periodo 2019.

Que, la Gerencia Municipal, de conformidad con los informes técnicos de los vistos y las facultades otorgadas en la Resolución de Alcaldía N° 135-2019-MPA;

## RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Aprobar el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio de la Municipalidad Provincial de Arequipa Anualizado, para el periodo 2019, el mismo que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** Encargar a la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Arequipa, la remisión del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio de la Municipalidad Provincial de Arequipa Anualizado, para el periodo 2019, aprobado en el artículo anterior, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, y su respectiva ejecución

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**

DGB/ncha  
EXP. S. G. R. Humanos  
C.c. GM  
Archivo



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA

Abog. Daniel Freddy Gómez Benavente  
GERENTE MUNICIPAL

AREQUIPA  
ciudad  
de todos

# Resolución de Alcaldía N° 275-2019-MPA

Arequipa, 27 MAR. 2019

**VISTO:** El Informe N° 06-2019-MPA/Comité Electoral PDP, y Memorando N° 576-2019-MPA/GM, sobre la conformación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 194° de la Constitución Política reformado mediante Ley N° 27680 de fecha 07 de marzo de 2002, las Municipalidades son órgano de gobierno local y tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, en cumplimiento al Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 en su Artículo 3° requiere que un representante de los trabajadores se encuentre legitimado dentro del proceso de elecciones a llevarse a cabo, independientemente del Régimen que se encuentre laborando en la entidad. El mismo que será quien forme parte del Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de Personas;

Que, conforme a lo establecido en las Normas citadas en la base legal del presente Informe 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 hace SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP), el mismo que se realiza a través del Plan Quinquenal y el Plan Anualizado;

Que, la Resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado, en su Numeral VI, sobre el Comité de elaboración del PDP establece que este Comité deberá estar conformado por:

- El Secretario General, Gerente General o el que haga sus veces, quien lo presidirá
- El Director de la Oficina de Presupuesto o el que haga sus veces
- El Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o el que haga sus veces
- Un representante del personal de la Entidad elegido mediante votación secreta por un periodo de tres años así como un representante alterno

Que, para el caso del representante de personal de la Entidad, se debe de proceder a convocar a una Elección General, para lo cual se debe de tener en cuenta los lineamientos de SERVIR;

Que, de acuerdo a la Resolución de Alcaldía N° 217-2019-MPA de fecha 13 de marzo 2019, se aprueba el Reglamento del Proceso Electoral para la elección de los representantes de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa, en el comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, para el periodo 2019 – 2021;

Que, el proceso de Elecciones se desarrolló con normalidad, el día 20 de Marzo de 2019, iniciándose el proceso aproximadamente a las 8:00 horas y culminando a las 15:00 horas; dando como Ganador según el cómputo de votos a la LISTA N° 2 representada por los servidores: Sr. Omar Delgado Ramos - Titular y Sra. Elizabeth Ruiz Esquivias – Alterno;

Que, el Gerente Municipal mediante Memorando N° 576-2019-MPA/GM, dispone la emisión de la Resolución de Alcaldía en la que se conforme el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado, el mismo que debe estar conformado de la siguiente manera:

- |  |  |
|--|--|
| • Secretario General                               | Abog. Tomás Job Delgado Zúñiga         |
| • Gerente de Planif. Presupuesto y Racionalización | CPC Carmen Giovanna Mendoza Ugarte     |
| • Sub Gerenta de Recursos Humanos                  | Lic. Eleanora Romy Gálvez Arce         |
| • Representante de los Trabajadores                | Titular: Sr. Omar Delgado Ramos        |
| • Representante de los Trabajadores                | Alterno: Sra. Elizabeth Ruiz Esquivias |

De conformidad con lo dispuesto por la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, esta Alcaldía;







Municipalidad Provincial  
Arequipa

# Resolución de Alcaldía N° 275 -2019-MPA

27 MAR. 2019

RESUELVE:

**Artículo Primero.-** Conformar el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado; el mismo que debe estar conformado de la siguiente manera:

- |  |  |
|--|--|
| • Secretario General                               | Abog. Tomás Job Delgado Zúñiga         |
| • Gerente de Planif. Presupuesto y Racionalización | CPC Carmen Giovanna Mendoza Ugarte     |
| • Sub Gerenta de Recursos Humanos                  | Lic. Eleanora Romy Gálvez Arce         |
| • Representante de los Trabajadores                | Titular: Sr. Omar Delgado Ramos        |
| • Representante de los Trabajadores                | Alternó: Sra. Elizabeth Ruiz Esquivias |

**Artículo Segundo.-** Disponer que la presente Resolución sea puesta en conocimiento de los miembros integrantes designados; al amparo de lo prescrito por el artículo 24° de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CUMPLASE.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA  
  
 Abog. Tomás Job Delgado Zúñiga  
 SECRETARIO GENERAL

c.c..archivo

Municipalidad Provincial de Arequipa  
  
 Prof. Angel A. Linares Pertilla  
 ALCALDE (R)





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
DE AREQUIPA


## Comité de Planificación de Capacitación de la Municipalidad Provincial de Arequipa


### ACTA DE VALIDACION PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2019

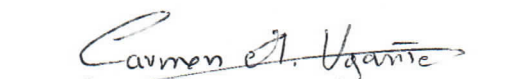
Con fecha 29 de marzo del año 2019, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de la Municipalidad Provincial de Arequipa, dejamos constancia que:


1. Se ha revisado el contenido del proyecto del Plan de Desarrollo de Personas, relación nado a los aspectos relevantes de la entidad (objetivos, estratégicos, visión y misión, estructura orgánica de la entidad, numero de servidores civiles que conforman la entidad, DNC y fuente de financiamiento).
2. Se ha revisado la Matriz de PDP que contienen las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal, verificando que las acciones contenidas en dicha matriz sean pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad y no contravengan el orden de prelación previsto en el artículo 14° del reglamento General de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil, el mismo que ha sido indicado en el numeral 6.1.1.3 de la Directiva " Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas".
3. Se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación a fin de determinar si se ajustan a las necesidades identificadas en el DNC.
4. Se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación a fin de determinar si se ajustan a las necesidades identificadas en el DNC.
5. Se ha revisado la disponibilidad presupuestal para atender las capacitaciones incluidas en el PDP.

En señal de conformidad suscribimos el presente documento y visamos el Proyecto de PDP.

  
ABOG. TOMÁS JOB DELGADO ZUÑIGA  
PRESIDENTE

  
MG. ELEANORA ROMY GALVEZ ARCE  
SECRETARIA

  
C.P.C. CARMEN GIOVANNA MENDOZA UGARTE  
MIEMBRO

  
SR. OMAR DELGADO RAMOS  
REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES  
TITULAR

  
SRA. ELIZABETH RUIZ ESQUIVAS  
REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES ALTERNO



## PRESENTACION

El Plan de Desarrollo de las Personas, PDP-2019, pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la Municipalidad Provincial de Arequipa, a través de la generación de conocimientos el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y multiplicar la capacidad colectiva para contribuir al cumplimiento de la Misión, Visión y Objetivos institucionales mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía.

La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que el sistema administrativo de gestión de Recursos Humanos comprende 7 Sub Sistemas entre los que se encuentra el subsistema de gestión del desarrollo y la capacitación que a su vez comprende los procesos de capacitación y progresión en la carrera. La capacitación es un proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores civiles a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias y conocimientos, debe de estar alineada al perfil del puesto del servidor civil y/o los objetivos estratégicos de la entidad.

En este sentido, el Plan de Desarrollo Personal 2019 de la Municipalidad Provincial de Arequipa, ha sido elaborado considerando los distintos requerimientos de capacitación solicitados por todas las unidades orgánicas de la Municipalidad, aplicando los criterios de beneficio de la acción de capacitación, funciones del servidor y objetivos de la capacitación conforme lo dispone la directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" aprobada por Resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR.PE.

### ASPECTOS GENERALES.-

Con Resolución de Alcaldía se aprueba el PDP, documento que tiene como Objetivo Principal Promover y fortalecer las capacidades de los servidores de la MPA, con el fin de implementar una gestión eficaz en los sistemas municipales orientados a resultados y la mejor atención al ciudadano dentro del lineamiento de estado y gobernabilidad

#### I. MARCO LEGAL.-

##### 1.1 ANTECEDENTES NORMATIVOS.-

- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba Normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- Decreto Supremo N° 009-2010, que aprueba el reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, sobre Normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.

## II. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.-

### 2.1 VISION.-

“Arequipa, patrimonio cultural de la humanidad consolidada, como nodo estratégico de desarrollo de la zona centro occidental de Sudamérica”

### 2.2 MISION.-

“Promover la adecuada prestación de servicios públicos y el desarrollo sostenible y armónico para la ciudadanía arequipeña con calidad, transparencia ética”

### 2.3 OBJETIVOS ESTRATEGICOS.-

EJE	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	INDICADOR OBJETIVO
Fomentar el mejoramiento continuo en los sistemas municipales y mejor atención al ciudadano	Modernización de la gestión pública, Gerencia Publica	Brindar los conocimientos necesarios para afrontar la modernidad
Fomentar el mejoramiento continuo en los sistemas municipales y mejor atención al ciudadano	Contrataciones con el estado,	Actualizar y fortalecer el conocimiento sobre temas de contratación con el estado
Fomentar el mejoramiento continuo en los sistemas municipales y mejor atención al ciudadano	Inicio del Procedimiento Sancionador	Capacitar al servidor acerca de la normatividad y procedimiento que ejerce la potestad sancionadora que realiza la municipalidad
Fomentar el mejoramiento continuo en los sistemas municipales y mejor atención al ciudadano	KPL's Indicadores de desempeño	Dar a conocer estrategias y herramientas que permitan programar un trabajo articulado y estratégico en la ejecución de funciones de alta dirección
Fomentar el mejoramiento continuo en los sistemas municipales y mejor atención al ciudadano	Efectividad en la Ejecución Coactiva	Actualización en los procedimientos
Fomentar el mejoramiento continuo en los sistemas municipales y mejor atención al ciudadano	Sistemas de información geográfica, restauración geográfica	Capacitar y actualizar los conocimientos técnicos del personal para el saneamiento físico legal de



		los bienes muebles de nuestra institución
Fomentar el mejoramiento continuo en los sistemas municipales y mejor atención al ciudadano	Técnicas en huertos topiarios, podas instalación de áreas verdes	Capacitar al servidor en la recuperación e incremento de áreas verdes
Fomentar el mejoramiento continuo en los sistemas municipales y mejor atención al ciudadano	Gestión y manejo en la gestión de Archivos	Brindar los conocimientos necesarios para la disposición adecuada de archivos
Fomentar el mejoramiento continuo en los sistemas municipales y mejor atención al ciudadano	Tributación Municipal	Mejorar las estrategias en cuanto a la recaudación tributaria
Fomentar el mejoramiento continuo en los sistemas municipales y mejor atención al ciudadano	Actualización en normas de control institucional, ética, transparencia, neutralidad electoral	Promover y fortalecer una administración transparente
Fomentar el mejoramiento continuo en los sistemas municipales y mejor atención al ciudadano	Capacitación en manejo de sistemas administrativos SIAF, SEACE, SIGA, SBN	Brindar los conocimientos necesarios al servidor en el manejo de sistemas de administración
Fomentar el mejoramiento continuo en los sistemas municipales y mejor atención al ciudadano	Actualización en manejo de tramites administrativos internos: TUPA, STD, POI, Régimen Fedatario, Redacción de Resoluciones	Brindar instrumentos de gestión y de conocimiento prioritario para los servidores
Fomentar el mejoramiento continuo en los sistemas municipales y mejor atención al ciudadano	Gestión del talento humano, Mapeo de Puestos y perfiles, Evaluación del rendimiento Formulación ejecución y evaluación del plan de capacitación	Capacitar e incentivar el manejo adecuado del potencial del talento humano
Fomentar el mejoramiento continuo en los sistemas municipales y mejor atención al ciudadano	Proceso Disciplinario	Dotar de los conocimientos técnicos de prevención para el cumplimiento de funciones
Fomentar el mejoramiento continuo en los sistemas municipales y mejor atención al ciudadano	Actualización en Normas Legales	Fortalecimiento y actualización en normatividad legal municipal
Fomentar el mejoramiento continuo en los sistemas municipales y mejor atención al ciudadano	Cursos de Computación	Otorgar las herramientas necesarias para el uso adecuado de los programas informáticos

Fomentar el mejoramiento continuo en los sistemas municipales y mejor atención al ciudadano	Defensa Personal	Capacitar al personal en estrategias, destrezas para el resguardo de la integridad física en el cumplimiento de las funciones asignadas
Fomentar el mejoramiento continuo en los sistemas municipales y mejor atención al ciudadano	Cursos Asistentes de Gerencia	Mejorar el desempeño laboral del servidor
Fomentar el mejoramiento continuo en los sistemas municipales y mejor atención al ciudadano	Capacitación laboral(Seminarios, congresos, talleres, cursos)	Fortalecer, actualizar el conocimiento y especialización de funcionarios y personal administrativo

### III. ESTRUCTURA ORGANICA.-

La Municipalidad Provincial de Arequipa, para el adecuado cumplimiento de las funciones normativas y ejecutivas asignadas por Ley, se estructura de la siguiente manera.

- Órganos de Gobierno
  - Concejo Municipal
  - Alcaldía
- Órganos de Dirección
  - Gerencia Municipal
- Órganos Consultivos de Coordinación y Participación
  - Concejo de coordinación local y provincial
  - Junta de Delegados provinciales
  - Plataforma de Defensa Civil de la Provincia de Arequipa
  - Comité Provincial de Seguridad Ciudadana
  - Patronato de Arequipa
  - Comité de Administración del Vaso de Leche
  - Junta de la Superintendencia del Centro Histórico
  - Comité Provincial de Defensa del Consumidor
  - Comité Provincial de Deportes y Recreación
  - Comité de Historia Tradiciones de Arequipa
  - Concejo Participativo Local de Educación de Arequipa
- Órgano de Control
  - Órgano de Control Institucional
- Órgano de Defensa Judicial
  - Procuraduría Publica Municipal



- Órganos de Asesoramiento
  - Gerencia de Asesoría Jurídica
  - Gerencia de Planificación y Presupuesto
  - Sub Gerencia de Planificación
  - Sub Gerencia de Presupuesto
  - Sub Gerencia de Racionalización
- Órganos de Apoyo
  - Secretaria General
  - Sub Gerencia de Relaciones Publicas y Prensa
- Gerencia de Administración Financiera
  - Sub Gerencia de Logística
  - Sub Gerencia de Tesorería
  - Sub Gerencia de Contabilidad
  - Sub Gerencia de Recursos Humanos
  - Sub Gerencia de Informática y Estadística
  - Sub Gerencia de Gestión de Riesgos y Desastres
  - Sub Gerencia de Estudios y Proyectos
- Órganos de Línea
  - Gerencia de Desarrollo Urbano
  - Sub Gerencia de Obras Publicas y Edificaciones Privadas
  - Sub Gerencia de Asentamientos Humanos y Catastro
- Gerencia de Servicios al Ciudadano
  - Sub Gerencia de Gestión Ambiental
  - Sub Gerencia de Promoción y Desarrollo Económico Local
  - Sub Gerencia de Saneamiento, Salubridad y Salud
- Gerencia de Desarrollo Social
  - Sub Gerencia de Educación y Cultura
  - Sub Gerencia de Promoción Social y Participación Vecinal
  - Sub Gerencia de Programas Alimentarios y Vaso de Leche
  - Sub Gerencia de Turismo y Relaciones Exteriores
  - Sub Gerencia de la Juventud, Recreación y Deporte
- Gerencia de Transporte Urbano y Circulación Vial
  - Sub Gerencia de Transporte Urbano
  - Sub Gerencia de Circulación y Educación Vial
- Gerencia de Administración Tributaria
  - Sub Gerencia de Registro Tributario
  - Sub Gerencia Control y Recaudación
  - Sub Gerencia de Fiscalización Tributaria
- Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa

- Gerencia de Seguridad Ciudadana
- Gerencia del Centro Histórico y Zona Monumental
- Órgano Desconcentrado
  - Centro Educativo Técnico Productivo
  - Órganos Descentralizados
  - Caja Municipal de Ahorro y Crédito
  - Instituto de Vialidad Provincial de Arequipa – IVP
  - Instituto del Sistema Integrado de Transportes SITRANSPORTE
  - Sociedad de Beneficencia Pública de Arequipa
  - Instituto Municipal de Planeamiento
  - Servicio Municipal de administración del Matadero Metropolitano de Rio Seco
  - Empresa Municipal de Eventos Culturales S.A. – EMECSA
  - Establecimiento de Salud Municipal – ESAMU

#### IV. OBJETIVOS DE LA CAPACITACION.-

##### 4.1 OBJETIVO GENERAL.-

- Promover el desarrollo de las capacidades profesionales y técnicas de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Arequipa, en lo relacionado al conocimiento, habilidades, aptitudes y valores que contribuyan a fortalecer sus capacidades para la mejora continua de su desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales orientado a los resultados.

##### 4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.-

- Lograr el desarrollo técnico profesional de los servidores públicos.
- Contribuir a la mejora de la calidad de los servicios y actividades de la Municipalidad Provincial de Arequipa.
- Contribuir con la generación de capacidades de los servidores civiles orientado a optimizar procesos dentro del marco de mejoramiento continuo relacionado a la modernización del estado.

#### V. ESTRATEGIAS DE LA FORMACION Y DESARROLLO.-

Las actividades de capacitación han sido planteadas de acuerdo a: la necesidad institucional, cultura organizacional y objetivos estratégicos; con el único fin de contribuir al logro de la misión, visión y objetivos los mismos que tendrán como resultado, el potenciar el desarrollo laboral de los servidores civiles en base al cierre de brechas y necesidades de capacitación de las diferentes gerencias y sub gerencias.

Para la realización del Plan de Desarrollo Personal, se han considerado las siguientes estrategias:

- Identificación de las necesidades de capacitación.



- Planificación y ejecución de las actividades de capacitación.
- Celebración de convenios de colaboración institucional con diferentes centros de formación profesional y técnico.
- Desarrollo de programas corporativos de capacitación.
- Promoción en los servidores la importancia de la capacitación.

#### VI. METAS DE CAPACITACION.-

Alcanzar el 70% de ejecución de las actividades de capacitación vinculada a los objetivos y funciones que desarrolla la Municipalidad Provincial de Arequipa, para reducir brechas en competencias técnicas corporativas y personales.

Indicador de resultado.-

Número de actividades propuestas VS Numero de actividades ejecutadas

Suscripción de convenios de colaboración institucional con entidades públicas y/o privadas.

Indicador del resultado.-

Contar con un mínimo de 2 convenios suscritos

#### VII. POBLACION OBJETIVO.-


El servicio civil comprende a todos los servidores civiles que brindan servicios en toda la entidad del estado independiente de su nivel de gobierno bajo el régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y comprende también a aquellos servidores cuyos derechos se regulan por el Decreto Legislativo 276, Ley Base de la carrera administrativa y de remuneraciones del Sector Público y Decreto Legislativo 1057, que regula el régimen laboral especial de Contratación Administrativa de Servicios. La normativa vigente de SERVIR, concordante con la Ley N°30057 y su Reglamento establece que los servidores civiles pueden acceder a las acciones de capacitación son las comprendidas en los regímenes de la Ley N° 30057, D.L. 276 Y Dd.l.1057.

La Municipalidad Provincial de Arequipa, cuenta con un total de 1370 servidores civiles, de los cuales 326 corresponden al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo 276, 130 servidores civiles que pertenecen al régimen normado por el Decreto Legislativo 1057, y 914 servidores que pertenecen al Decreto Legislativo 728. Ver gráfico N° 2, de los cuales para el presente Plan de Desarrollo de las Personas, se han identificado a beneficiarios de la capacitación


Dec. Leg. 276	Dec. Leg 728	Dec. Leg. 1057	Total de Servidores
326	914	130	1370

## VIII. DIAGNOSTICO Y PRIORIZACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION.-


### 8.1 EVALUACION DIAGNOSTICA

 El Plan de Desarrollo de las Personas 2019, ha sido elaborado mediante un proceso de recolección de datos, identificación de necesidades de capacitación a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos. Se considera como insumo las diferentes necesidades de capacitación planteadas por las diferentes gerencia y/o sub gerencias.

Recabada la información se procedió a la elaboración de la matriz de diagnóstico de necesidades de capacitación, a fin de evaluar la eficacia de los requerimientos de capacitación, para lo que deberemos tener en cuenta los siguientes criterios:


- 
- Beneficio de capacitación
  - Funciones del servidor
  - Objetivo de la capacitación

### 8.2 RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION.-


 Según las necesidades de capacitación reportadas algunas oficinas informaron haber encontrado brechas en algunos perfiles de puestos, los mismos que se irán superando como efecto de la progresiva capacitación

### 8.3 SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA CAPACITACION PARA EL 2019

El cumplimiento del PDP-2019, se evaluara a través de las siguientes herramientas:

- 
- Formato de compromiso de capacitación
  - Encuestas de reacción
  - Test de Aprendizaje
  - Test de aplicación

## IX. ELABORACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS.-

 Las capacitaciones serán llevadas a cabo después de aprobado el PDP-2019, de acuerdo a las necesidades de capacitación, se ha programado un total de 180 capacitaciones.

9.1 MODALIDADES DE CAPACITACION

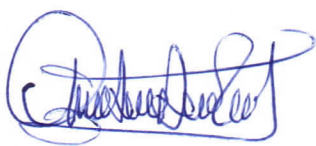
- Presencial
- Semi presencial

X. FINANCIAMIENTO.-

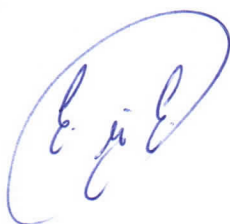
Las actividades de capacitación incluidas en el PDP-2019, serán financiadas con el presupuesto asignado, ascendente a 106,500, las actividades de capacitación de encuentran registradas en la Matriz PDP-2019

XI. RESPONSABLES.-

El Comité PDP-2019, de la Municipalidad Provincial de Arequipa ha sido conformado por Resolución de Alcaldía.



Carmen El Ugant





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DE LA MPA-2019			PLAN DE CAPACITACION 2019		
N°	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	TEMAS DE CAPACITACION	OBJETIVO	PARTICIPANTES	PRESUPUEST O APROXIMADO
1	Fomentar el mejoramiento continuo en los sistemas municipales y mejor atención al ciudadano	Modernización de la gestión pública, Gerencia Publica	Brindar los conocimientos necesarios para afrontar la modernidad	Funcionarios, Personal Administrativo, (GM, GCHZ, RPP, GAT, GAF)	S/. 6000
2	Fomentar el mejoramiento continuo en los sistemas municipales y mejor atención al ciudadano	Contrataciones con el estado	Actualizar y fortalecer el conocimiento sobre temas de contratación con el estado	Comité de adquisiciones de la MPA, Funcionarios, Personal administrativo (OCI, GM,GCHZ,GAF,GDS)	S/. 6000
3	Fomentar el mejoramiento continuo en los sistemas municipales y mejor atención al ciudadano	Inicio del Procedimiento Sancionador	Capacitar al servidor acerca de la normatividad y procedimiento que ejerce la potestad sancionadora que realiza la municipalidad	Asesoría Legal, Fiscalización Tributaria, Gerencia de Seguridad Ciudadana, Gerencia del Servicios al Ciudadano, Gerencia de Administración Tributaria	S/. 2000

4	Fomentar el mejoramiento continuo en los sistemas municipales y mejor atención al ciudadano	KPL's, Hes-ras Indicadores de desempeño	Dar a conocer estrategias y herramientas que permitan programar un trabajo articulado y estratégico en la ejecución de funciones de alta dirección	Funcionarios y personal administrativo (Sub Gerencia de Estudios y Proyectos, GM, GCHZM, GDU, GAT, Asesor de Alcaldía.	S/. 500
5	Fomentar el mejoramiento continuo en los sistemas municipales y mejor atención al ciudadano	Efectividad en la Ejecución Coactiva	Actualización en los procedimientos en la administración tributaria.	GM, GAT, Ofic. Ejecución Coactiva	S/.2500
6	Fomentar el mejoramiento continuo en los sistemas municipales y mejor atención al ciudadano	Sistemas de información geográfica, restauración geográfica	Capacitar y actualizar los conocimientos técnicos del personal para el saneamiento físico legal de los bienes muebles de nuestra institución	Funcionarios y personal administrativo (GM, GCHZM, RPP, GDU, GAF, Contabilidad, C. Patrimonial)	S/.2500
7	Fomentar el mejoramiento continuo en los sistemas municipales y mejor atención al ciudadano	Técnicas en huertos topiarios, podas instalación de áreas verdes	Capacitar al servidor en la recuperación e incremento de áreas verdes, Limpieza Publica	Funcionarios , personal administrativo (GSC, SGGA)	S/. 2500
8	Fomentar el mejoramiento continuo en los sistemas municipales y mejor atención al ciudadano	Gestión y manejo en la gestión de Archivos	Brindar los conocimientos necesarios para la disposición adecuada de archivos	Funcionarios y personal administrativo	S/.6500

9	Fomentar el mejoramiento continuo en los sistemas municipales y mejor atención al ciudadano	Tributación Municipal	Mejorar las estrategias en cuanto a la recaudación tributaria	Funcionarios y personal administrativo (GT, GM)	S/. 6000
10	Fomentar el mejoramiento continuo en los sistemas municipales y mejor atención al ciudadano	Actualización en normas de control institucional, ética, transparencia, neutralidad electoral	Promover y fortalecer una administración transparente	Transversal	S/. 3000
11	Fomentar el mejoramiento continuo en los sistemas municipales y mejor atención al ciudadano	Capacitación en manejo de sistemas administrativos SIAF, SEACE, SIGA, SBN	Brindar los conocimientos necesarios al servidor en el manejo de sistemas de administración	Funcionarios y personal administrativo	S/. 6000
12	Fomentar el mejoramiento continuo en los sistemas municipales y mejor atención al ciudadano	Actualización en manejo de trámites administrativos internos: TUPA, STD, POI, Régimen Fedatario, Redacción de Resoluciones	Brindar instrumentos de gestión y de conocimiento prioritario para los servidores	Funcionarios y personal administrativo	S/. 500
13	Fomentar el mejoramiento continuo en los sistemas municipales y mejor atención al ciudadano	Gestión del talento humano, Mapeo de Puestos y perfiles, Evaluación del rendimiento Formulación ejecución y evaluación del plan de capacitación	Capacitar e incentivar el manejo adecuado del potencial del talento humano	Funcionarios (SGRRHH)	S/. 6000




14	Fomentar el mejoramiento continuo en los sistemas municipales y mejor atención al ciudadano	Proceso Disciplinario	Dotar de los conocimientos técnicos de prevención para el cumplimiento de funciones	Funcionarios Jefes de Área, SGRRHH, Secretaria Técnica	S/. 3000
15	Fomentar el mejoramiento continuo en los sistemas municipales y mejor atención al ciudadano	Actualización en Normas Legales	Fortalecimiento y actualización en normatividad legal municipal	Funcionarios y personal administrativo	S/. 3000
16	Fomentar el mejoramiento continuo en los sistemas municipales y mejor atención al ciudadano	Cursos de Computación	Otorgar las herramientas necesarias para el uso adecuado de los programas informáticos	Funcionarios y personal administrativo	S/.3000
17	Fomentar el mejoramiento continuo en los sistemas municipales y mejor atención al ciudadano	Defensa Personal	Capacitar al personal en estrategias, destrezas para el resguardo de la integridad física en el cumplimiento de las funciones asignadas	Personal de seguridad ciudadana, Seguridad Interna y Vigilancia, PM, Inspectores de Transportes	S/.3000
18	Fomentar el mejoramiento continuo en los sistemas municipales y mejor atención al ciudadano	Cursos Asistentes de Gerencia	Mejorar el desempeño laboral del servidor	Secretarias y asistentes de gerencia	S/. 3000

19	Fomentar el mejoramiento continuo en los sistemas municipales y mejor atención al ciudadano	Capacitación laboral(Seminarios, congresos, talleres, cursos)	Fortalecer, actualizar el conocimiento y especialización de funcionarios y personal administrativo	Funcionarios y personal administrativo	S/. 4500
<b>TOTAL</b>					<b>80,000</b>

Carmen E. Ugant

MATRIZ DE NECESIDADES DE CAPACITACION						
ORGANO O UNIDAD ORGANICA	BRECHA O NECESIDAD DE CAPACITACION	PRIORIDAD INSTITUCIONAL	FUENTE DE DATOS	METODOLOGIA	RESPONSABLE	ACCION DE CAPACITACION PRELIMINAR
SUB GERENCIA DE ESTUDIOS Y PROYECTOS	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	Econ. Rosa Osorio Tito	PROGRAMAR
ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS		PROGRAMAR
SUB GERENCIA DE CONTABILIDAD	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	CPC. Daniel Huamani Becerra	PROGRAMAR
GERENCIA MUNICIPAL	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	Abog. Daniel Gómez Benavente	PROGRAMAR
GERENCIA DEL CENTRO HISTORICO Y Z.M.	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	Arq. Willians Palomino Bellido	PROGRAMAR
SUB GERENCIA DE EDUCACION Y CULTURA	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	Bach. Nilo Cruz Cuentas	PROGRAMAR
SUB GERENCIA DE GESTION AMBIENTAL	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	Srta. Rosalia Villafuerte Coaguila	PROGRAMAR
GERENCIA DE PLANIFICACION P. Y RACIONALIZACION	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	CPC. Carmen Mendoza Ugarte	PROGRAMAR
SUB GERENCIA DE PRESUPUESTO	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	Eco. Renzo Paredes Luque	PROGRAMAR
SUB GERENCIA DE PLANIFICACION	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	Sr. Rene Feijoo Chambi	PROGRAMAR
SUB GERENCIA DE RACIONALIZACION	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	Lic. Ismael Ortiz Flores	PROGRAMAR
SECRETARIA GENERAL	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	Abog. Job Delgado Zúñiga	PROGRAMAR
SUB GERENCIA DE EDUCACION Y CIRC VIAL	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	Abog. Javier Málaga Palao	PROGRAMAR
GERENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	CPC Harold Nina Berrios	PROGRAMAR
SUB GERENCIA DE FISCALIZACION TRIBUTARIA	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	Lic. Silva Tume Quispe	PROGRAMAR
SUB GERENCIA DE CONTROL Y RECAUDACION	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	Lic. Luis Cruz Anco	PROGRAMAR





GERENCIA DE ADMINISTRACION FINANCIERA	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	CPC. Teresa Huanacuni Paco	PROGRAMAR
GERENCIA DE ASESORIA JURIDICA	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	Abog. Augusto Santillana Tito	PROGRAMAR
GERENCIA DE DESARROLLO URBANO	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	Ing. Cesar Berrios Claverías	PROGRAMAR
GERENCIA DE TRANSPORTE URBANO Y CIRCULACION VIAL	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	Ing. Rubén Lira Torres	PROGRAMAR
GERENCIA DE SERVICIOS AL CIUDADANO	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	Ing. José Luis Narro Ortiz	PROGRAMAR
GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	Dr. Juan Callacondo Velarde	PROGRAMAR
GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	Sr. José Pérez Biminchumo	PROGRAMAR
PROCURADURIA PUBLICA MUNICIPAL	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	Abog Mario Farfán Carrillo	PROGRAMAR
SUB GERENCIA DE GESTION EN RIESGOS Y DESASTRES	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	Ing. José Vásquez Allasi	PROGRAMAR
SUB GERENCIA DE LOGISTICA	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	Lic. José Zea Diaz	PROGRAMAR
SUB GERENCIA DE TESORERIA	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	CPC. Jimmy Cama Hauricallo	PROGRAMAR
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	Mg. Romy Gálvez Arce	PROGRAMAR
SUB GERENCIA DE ASENTAMIENTOS HUMANOS	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	Arq. Gelber Begazo Villegas	PROGRAMAR
SUB GERENCIA DE INFORMATICA Y ESTADISTICA	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	Sr. Moisés Alfaro Esquiche	PROGRAMAR
SUB GERENCIA DE RR.PP. Y PRENSA	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	Lic. Yvonne Leiva Roca	PROGRAMAR
SUB GERENCIA DE OBRAS PUBLICAS Y EDIFICACIONES PRIVADAS	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	Ing. Edward Pinto Salas	PROGRAMAR

SUB GERENCIA DE PROMOCION DEL DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	Abog. Astrid Ramírez Vega	PROGRAMAR
SUB GERENCIA DE PROGRAMAS ALIMENTARIOS Y VASO DE LECHE	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	Lic. Milagros Rodríguez Ortiz	PROGRAMAR
SUB GERENCIA DE SANEAMIENTO, SALUBRIDAD Y SALUD	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	Medico Nicolás Mamani Esquinarilla	PROGRAMAR
SUB GERENCIA DE PROMOCION SOCIAL Y PARTICIPACION VECINAL	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	Lic. Juan Zúñiga Rodríguez	PROGRAMAR
SUB GERENCIA DE TRANSPORTE URBANO Y ESPECIAL	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	Sr. Ángel Coyla Pacosonco	PROGRAMAR
SUB GERENCIA DE REGISTRO TRIBUTARIO	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	Abog. Richard Cáceres Huanca	PROGRAMAR
SUB GERENCIA DE FISCALIZACION TRIBUTARIA	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	Lic. Silvana Tume Quispe	PROGRAMAR
SUB GERENCIA DE FISCALIZACION ADMINISTRATIVA	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	Abog. Tomas Huanpa Panti	PROGRAMAR
SUB GERENCIA DE JUVENTUD REDREACION Y DEPORTES	CONOCIMIENTO	D	FICHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	FUENTE DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	Lic. Milton Núñez Tapia	PROGRAMAR

Carmen M. Vega