



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA

## PROVINCIA DE SATIPO - REGIÓN - JUNÍN

### GESTIÓN 2015 - 2018



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

### RESOLUCION DE ALCALDIA N° 0373-2015-AL/MDP.

Pangoa, 19 de mayo del 2015.

LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA.

#### CONSIDERANDO:

Que, el Artículo 194° de la Constitución Política del Perú concordado con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, establece que los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, esta autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobiernos, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

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

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

Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 314 de fecha 21 de abril del 2015 se conformó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP de la Municipalidad Distrital de Pangoa, con la asistencia del consultor Froy Solís Luis;

Que, el mencionado Comité en Sesión de fecha 30 de abril 2015. 1. Que el personal de la Municipalidad ha participado satisfactoriamente del proceso de elaboración PDP Quinquenal 2. Que en el marco de los objetivos del Plan Estratégico, el Plan Anual 2015 contiene un programa de capacitación en temas transversales que permitan construir las actitudes y los conocimientos básicos para el buen desempeño de nuestro capital humano, en el ejercicio cotidiano de servidor público, para lo cual a través de la Sub Gerencia de Presupuesto y Planificación se ha asignado el monto de S/. 23,000.00 veintitrés mil nuevos soles de la Actividad: Gerenciar, Recursos Humanos y Finanzas de la Fuente N° 07 FONCOMUN, programado para el año 2015. 3.- Que de la capacitación por competencias, es el proceso de capacitación diferenciado por responsabilidades del sistema de Gestión Municipal, en el que se realizaran los mayores esfuerzos por parte del comité y autoridades de la MDP para que a través de las instituciones rectoras se capacite al personal durante el presente periodo; con respecto al DAS se realizaran las gestiones pertinentes para cristalizar un diplomado en temas relacionado al Desarrollo Económico, Gestión Pública y Gobernabilidad.

Que, el consultor y el jefe de personal, presentaron al personal de la Municipalidad el PDP estratégico (Quinquenal) así mismo como el PDP anual 2015 (Operativo), en reunión de fecha 07 de mayo de 2015, el mismo que fue llevado a cabo en el auditorio de la MDP;



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA

## PROVINCIA DE SATIPO - REGIÓN - JUNÍN

### GESTIÓN 2015 - 2018



Estando a lo expuesto, en estricta aplicación del Inciso 6) del Artículo 20° de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, con las visaciones que dan conformidad del presente acto resolutivo y las facultades y atribuciones de que esta investida el Despacho de Alcaldía.

#### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR** el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2015-2019 y el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2015 de la Municipalidad Distrital de Pangoa .

**ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER** la publicación de la presente Resolución de Alcaldía en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de Pangoa

**ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR** a la jefatura de personal dar cumplimiento a los Planes de Desarrollo de Personas de la Municipalidad, con el concurso de las demás dependencias y órganos de la Municipalidad Distrital de Pangoa.



**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**

MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE PANGOA  
*Pedro Castañeda Vela*  
Pedro Castañeda Vela  
ALCALDE





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA

## PROVINCIA DE SATIPO - REGIÓN - JUNÍN

### GESTIÓN 2015 - 2018



"Año De la Diversificación Agropecuario y del Fortalecimiento de la Educación"

#### RESOLUCION DE ALCALDIA N° 0314-2015-A/MDP.

Pangoa, 21 de abril del 2015.

LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA.

#### CONSIDERANDO:

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

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

Que el Contrato de Subvención de las Acciones Exteriores de la Unión Europea DCI - ALA/2014/352- 119 y el Programa de Desarrollo Alternativo de Satipo DAS por medio del proyecto: **Proyecto Fortalecimiento de Capacidades en Actores Públicos y Privados para la Gestión Planificada del Territorio**

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

#### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO 1°.-** Reconocer al Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2015 - 2019 de la Municipalidad Distrital y el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2015 de la Municipalidad Distrital de Pangoa:

N°	CARGO	NOMBRES Y APELLIDOS
01	Gerente General	Juan Sáenz Surichaqui
02	Sub gerente de Planeamiento y Presupuesto	Edgardo Chipana Aujapiña
03	Jefe Área de Personal	Pablo Nazario Bonilla
04	Representante de los trabajadores	Carmen Ñaupari de Campos
05	Representante de los trabajadores	Edilberto Dolores Pomiano



**ARTÍCULO 2°.-** Se Dispone a las Sub Gerencias y Jefaturas de la Municipalidad participar de el proceso participativo para la elaboración de los Planes de Desarrollo de Personas en comunicación con el Comité PDP MDP.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA



## PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2015-2019

Gestión Edil 2015- 2018



UNIÓN EUROPEA



PROGRAMA de DESARROLLO ALTERNATIVO en SATIPO



GOBIERNO DEL PERÚ



# COMITÉ DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS MDP

*Juan Sáenz Surichaqui*

*Edgardo Chipana Aujapiña*

*Pablo Nazario Bonilla*

*Carmen Ñaupari de Campos*

*Edilberto Dolores Pomiano*

## **Equipo Técnico**

Consultor

*Froy Solís Luis*

Coordinador Proyecto DAS Pangoa

*Héctor Pahuacho Janjachi*

# Contenido

	Página
Presentación	3
Marco Normativo	4
Vigencia	6
<b>Capítulo I</b>	
<b>Aspectos Generales</b>	
1.1 Misión institucional	7
1.2 Visión institucional	7
1.3 Personal de la M.D.P según de régimen laboral	8
1.4 Objetivos estratégicos y 2015	9
<b>Capitulo II</b>	
<b>Evaluación y Diagnostico de Conocimientos</b>	
2.1 Evaluación y Diagnostico	15
<b>Capitulo III</b>	
<b>Capacitación 2015</b>	
3.1 Estrategias de capacitación	22
3.2 Programa de capacitación	23
3.4 Financiamiento	24
<b>Capitulo IV</b>	
<b>Metas e Indicadores de Capacitación</b>	
4.1 Metas de capacitación	26
4.2 Indicadores de capacitación	29
<b>Capitulo V</b>	
<b>Seguimiento y Evaluación de la Capacitación</b>	
5.1 Evaluación y seguimiento de la capacitación	30
<i>Anexo N° 1: Encuesta ara evaluación</i>	40



# Presentación

A través del Proyecto de Fortalecimiento de Capacidades en Actores Públicos y Privados para la Gestión Planificada del Territorio implementado por el Programa Desarrollo Alternativo de Satipo (DAS), a propiciado la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal y Anual de la Municipalidad Distrital de Pangoa.

El Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la Municipalidad Distrital de Pangoa, se encuentra en el marco del Decreto Legislativo Nro. 1025 que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público- y su reglamento - aprobado por el Decreto Supremo Nro. 009-2010-PCM- ha formulado el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2015 – 2019, con el propósito de potenciar el desarrollo de nuestros colaboradores con especial atención en los colaboradores de planta para alcanzar una mejora constante del recurso humano al interior de municipalidad.

El Plan de Desarrollo de Personas Anualizado es en la practica el Plan Operativo para el año 2015 de la Municipalidad Distrital de Pangoa, el mismo que ha sido elaborado de acuerdo a lo previsto en el PDP Quinquenal, y gracias al señor Alcalde, Regidores y Funcionarios el presente año, el PDP se ejecutara con un monto de hasta Veintitrés mil nuevos soles a favor del capital humano seguros que en un corto plazo este esfuerzo beneficiara a la población impulsado el Desarrollo Económico del distrito a través de una mejor prestación de servicios desde el gobierno local.

La elaboración PDP 2015, ha requerido en principio, con la participación de la mayoría de los trabajadores que proporcionaron información para la construcción de un diagnostico de conocimientos diferenciados por las funciones que realizan en las diferentes dependencias de la institución, y que de los resultados se han planteado los objetivos de las capacitación para el presente año 2015 en estricta relación al plan estratégico 2105 - 2019.

# Marco Normativo

- Constitución Política del Perú
- Ley Nro. 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- Decreto Legislativo Nro. 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- Ley Nro. 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.
- Ley Nro. 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley Nro. 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Decreto Legislativo Nro. 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa.
- Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Decreto Legislativo Nro. 1057, que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).
- Expediente Nro. 002-2010-PI-TC, sentencia del pleno jurisdiccional del Tribunal Constitucional en la demanda de inconstitucionalidad interpuesta contra el Decreto Legislativo Nro. 1057.
- Decreto Supremo Nro. 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo Nro. 1025, sobre normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- Decreto Supremo Nro. 005-90-PCM, que aprueba el Reglamento de la Carrera Administrativa.
- Decreto Supremo Nro. 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo Nro. 1057.



- Decreto Supremo Nro. 065-2011 -PCM, que establece modificaciones al Reglamento del régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).
- Resolución de Presidencia Ejecutiva Nro. 041-2011-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva Nro. 001-2011-SERVIR-GDCR “Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado”.
- Texto Compendiado del Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Pangoa
- Resolución de Alcaldía N° 0314-2015-A/MDP. Que reconoce al Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2015 – 2019 de la Municipalidad Distrital de Pangoa, y para la Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas para el año 2015.



---

# Capítulo I

---

## Aspectos generales

---

## 1. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

### 1.1. Misión Institucional.

Somos una organización municipal con valores que defiende, protege y promueve el desarrollo integral de su territorio y población (pueblos originarios, colonos) en armonía con el medio ambiente, a través de la prestación de servicios públicos de calidad.

### 1.2. Visión Institucional.

La Municipalidad Distrital de Pangoa, cuenta con la reivindicación legítima y legal de su territorio, es reconocida como una institución transparente, eco eficiente, organizada para el logro de resultados concertados con su población (pueblos originarios, colonos) y los diferentes niveles de gobierno, liderando el desarrollo integral de los habitantes del distrito, priorizando a su población en situación de vulnerabilidad, especialmente los niños, niñas y mujeres.

### 1.3. Personal de la MDP según régimen laboral.

Condición laboral	Régimen	Sub total
Cas	D.L. 1057	56
Confianza	D.L. 276	30
Nombrado	D.L. 276	17
Obrero	D.L. 728	07
Servicios Personales	Código civil	115
<b>TOTAL</b>		<b>225</b>

Fuente: Jefatura de Recursos Humanos – Abastecimiento contratos abril 2015



### 1.4. Objetivos Estratégicos de Capacitación.

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

Objetivos estratégicos generales	Objetivo de capacitación quinquenal	Ejes Programáticos	Gerencia Responsable	Prioridad
OEG 1: Ampliar las capacidades y garantizar los derechos sociales y culturales de todos y todas, con énfasis en la primera infancia y población en situación de vulnerabilidad, (población originaria y colonos).	Brindar a los colaboradores herramientas que les permitan identificar y operar acciones para el desarrollo de capacidades de la población en general, con énfasis en la población en situación de vulnerabilidad.	Dimensión Socioeconómico	Gerencia de Desarrollo Social Gerencia de Desarrollo de los Pueblos Originarios	Prioridad 1
OEG 2: Promover el desarrollo competitivo de las actividades económicas sostenibles y emprendimientos que permitan generar ingresos y fuentes de trabajo decente para la población.	Fortalecer los conocimientos que permitan a los colaboradores organizar y operar estrategias en desarrollo competitivo, emprendimiento económico, trabajo decente y empleabilidad e inversiones en los sectores productivos claves...		Gerencia de Desarrollo Económico Territorial	



UNIÓN EUROPEA



PROGRAMA de DESARROLLO ALTERNATIVO en SATIPO



GOBIERNO DEL PERÚ



MUNICIPALIDAD DISTRICTAL PANGOA

<p>OEG 3: Lograr la demarcación territorial distrital para la protección ciudadana todos y todas, afirmando una ciudadanía intercultural en un Pangoa inclusiva.</p>	<p>Brindar a los colaboradores conocimientos y herramientas que les permitan operar estrategias que mejoren las condiciones de convivencia armónica en el territorio formalizado y legitimado.</p>	<p><b>Dimensión territorial</b></p>	<p>Gerencia de Desarrollo Económico Territorial</p>	<p><b>Prioridad 2</b></p>
<p>OEG 4: Gestionar la recuperación y ocupación segura, inclusiva, concertada, ordenada y sostenible del territorio en el contexto del cambio climático.</p>	<p>Incrementar en los colaboradores conocimientos que les permita gestionar la recuperación y ocupación segura, inclusiva, concertada, ordenada y sostenible del territorio en el contexto del cambio climático.</p>		<p>Gerencia de planeamiento y presupuesto</p>	<p><b>Prioridad 1</b></p>
<p>OEG 5: Mejorar las condiciones para la movilidad segura y eficiente de las personas, en especial de niños, adultos mayores y personas con habilidades diferentes.</p>	<p>Fortalecer en los colaboradores los conocimientos que les permitan operar estrategias de mejora de las condiciones para una movilidad segura y eficiente, con énfasis en la población en situación de vulnerabilidad.</p>	<p><b>Dimensión Medio Ambiente y Buen Gobierno</b></p>	<p>Gerencia de Infraestructura urbano y Rural</p>	<p><b>Prioridad 3</b></p>



UNIÓN EUROPEA



PROGRAMA de DESARROLLO ALTERNATIVO en SATIPO



GOBIERNO DEL PERÚ



MUNICIPALIDAD DISTRITAL PANGOA

<p>OEG 6: Liderar la gestión ambiental de Pangoa y preparar la ciudad para su adaptación al cambio climático.</p>	<p>Brindar a los colaboradores conocimientos y herramientas que les permitan operar estrategias de gestión ambiental y preparar a la ciudad para su adaptación al cambio climático.</p>		<p>Gerencia de Medio Ambiente y Servicios Público.</p>	<p><b>Prioridad 4</b></p>
<p>OEG 7: Gestionar el gobierno de Pangoa basado en los principios de buen gobierno.</p>	<p>Fortalecer el conocimiento y aplicación de los principios del buen gobierno en la gestión del gobierno.</p>		<p>Gerencia de Planificación y Presupuesto</p>	<p><b>Prioridad 3</b></p>

### Objetivo de capacitación quinquenal

Brindar a los colaboradores herramientas que les permitan identificar y operar acciones para el desarrollo de capacidades de la población en general, con énfasis en la población en situación de vulnerabilidad.

Fortalecer los conocimientos que permitan a los colaboradores organizar y operar estrategias en desarrollo competitivo, emprendimiento económico, trabajo decente y empleabilidad e inversiones en los sectores productivos claves de Pangoa.

Brindar a los colaboradores conocimientos y herramientas que les permitan operar estrategias de mejora de las condiciones de convivencia y seguridad ciudadana.

Incrementar en los colaboradores conocimientos que les permita gestionar la recuperación y ocupación segura, inclusiva, concertada, ordenada y sostenible del territorio en el contexto del cambio climático.

Fortalecer en los colaboradores los conocimientos que les permitan operar estrategias de mejora de las condiciones para una movilidad segura y eficiente, con énfasis en la población en situación de vulnerabilidad.

Brindar a los colaboradores conocimientos y herramientas que les permitan operar estrategias de gestión ambiental y preparar a

### Objetivo de capacitación anualizados 2015

Brindar a los colaboradores herramientas que gestionen la descripción, distinción y desarrollo de los sectores de la población considerados en situación de vulnerabilidad.

Brindará los colaboradores herramientas que gestionen la organización y operación de estrategias en trabajo decente y empleabilidad.

Brindar a los colaboradores herramientas que gestionen la descripción, distinción y desarrollo de acciones de mejora de las condiciones de convivencia y seguridad ciudadana

Brindar a los colaboradores herramientas que gestionen la recuperación, ocupación segura, inclusiva, concertada, ordenada y sostenible del territorio en el contexto del cambio climático

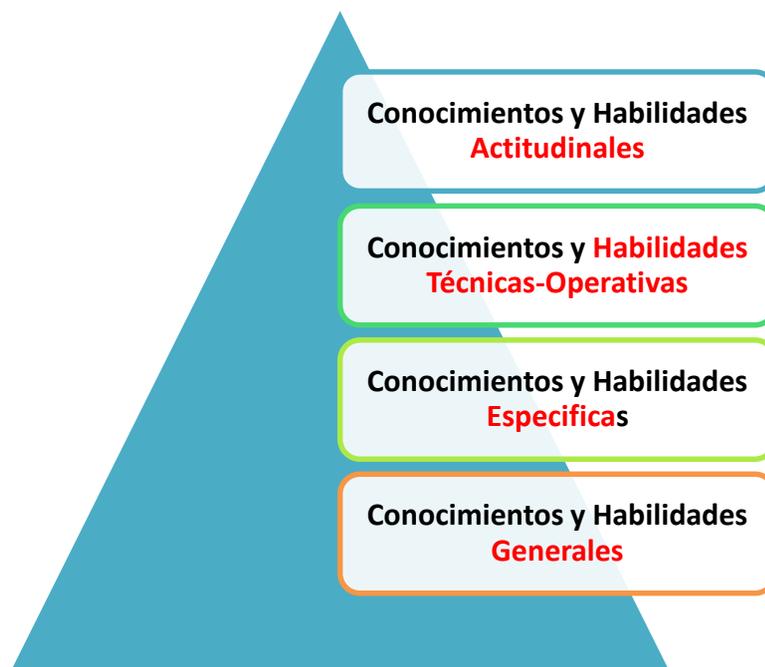
Brindar a los colaboradores herramientas que gestionen la movilidad segura y eficiente, con énfasis en la población en situación de vulnerabilidad.

Brindar a los colaboradores herramientas que gestionen la operación de estrategias de gestión ambiental.

la ciudad para su adaptación al cambio climático.

Fortalecer el conocimiento y aplicación de los principios del buen gobierno en la gestión del gobierno.

Brindar las herramientas que gestionen la aplicación de los principios del buen gobierno.





# Capítulo I

## Evaluación y Diagnostico de Conocimientos

## 2. Evaluación y Diagnostico de Conocimientos.

En el proceso de construcción del diagnostico se ha utilizado Cuatro técnicas las mismas que son:

- La encuesta (Cuestionario)
- Focos grup. (Guía de interrogantes)
- La entrevista. (Guía de preguntas)
- La observación (Ficha de observación)

Para el presente caso de evaluación, se tomo la primera técnica para el recojo de información secundarios por lo que las otras técnicas han servido para enriquecer el análisis de los resultados.

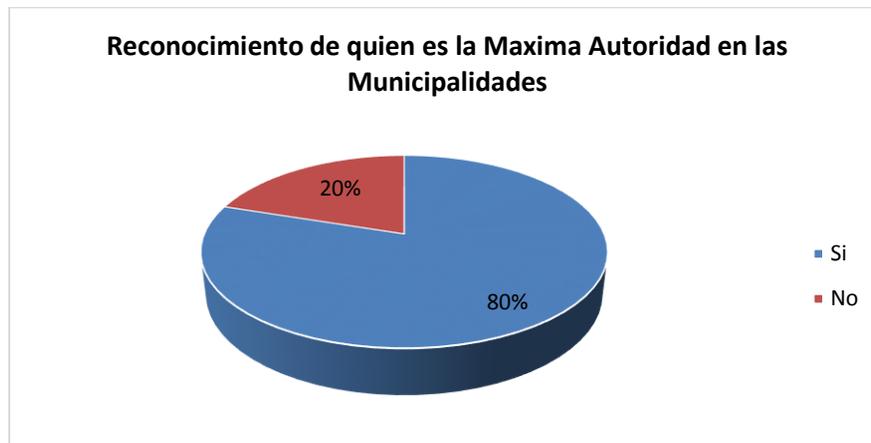
### 2.1. Evaluación diagnostico.

El diagnostico se fija en la encuesta que por la naturaleza de la institución se aplicó el instrumento cuestionario preguntas genéricas y específicas en función a las reas que la actualidad están operando dentro y fuera de organigrama, para lo que aplico la siguiente ficha técnica.

<b>Ficha técnica</b>	
Ámbito	Municipalidad Distrital de Pangoa
Universo	225 Colaboradores MDP
Muestra	125
Método de la muestra	Estratificado
Fecha de recojo de información	Del 10 al 27 de Abril
Responsable	Froy Solís Luis

## Diagnostico para la Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas - Operativo 2015

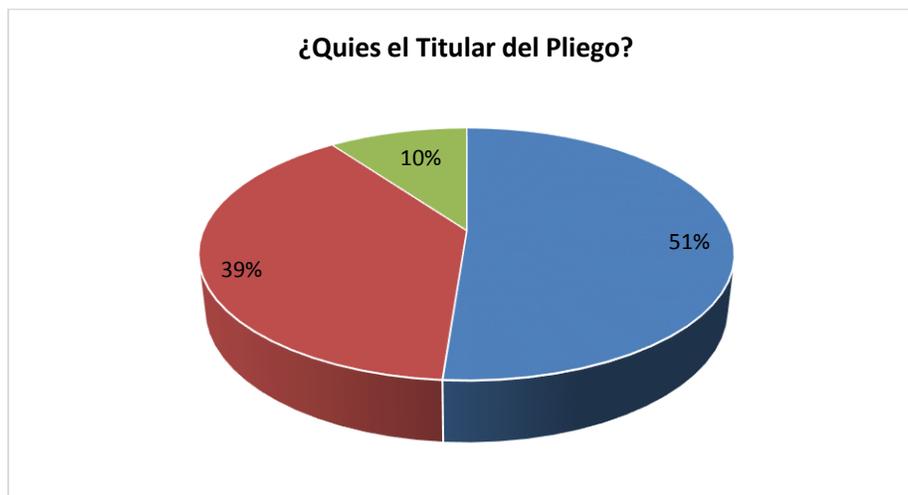
### Gráfico N° 01



*Fuente: Diagnostico para elaboración de PDP MDP abril 2015*

A la consulta, de quien es la Máxima Autoridad en las Municipalidades, el 80% de personal consultado respondieron: el gerente municipal, los regidores, el alcalde, los alcaldes no siendo ninguna de estas la respuesta correcta; el 20% respondieron de manera correcta El Consejo Municipal.

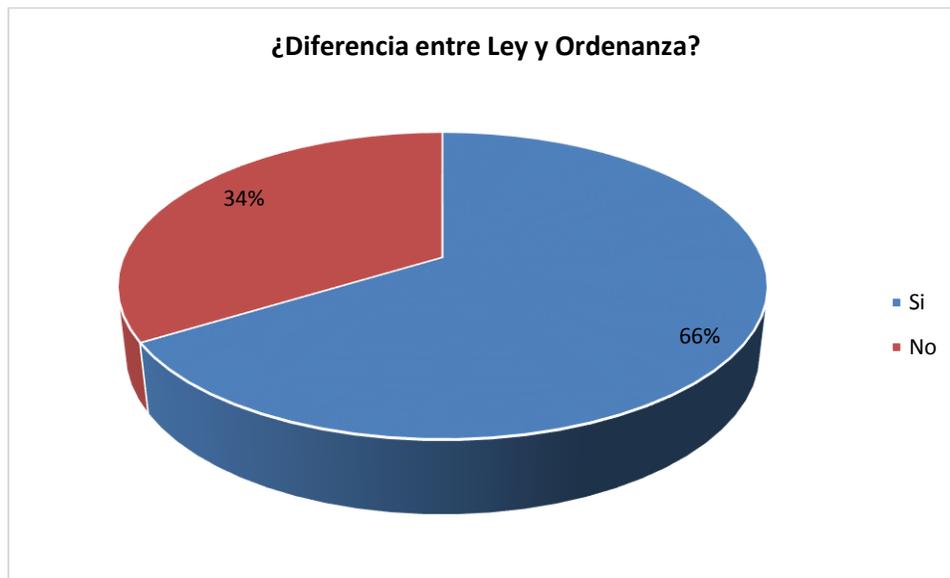
### Grafico N° 02



*Fuente: Diagnostico para elaboración de PDP MDP abril 2015*

Del gráfico N° 02, a la consulta de quien es el titular de pliego el 51 por ciento de los encuestados desconoce quien es el titular del pliego, el 39 por ciento si reconoce con exactitud al titular del pliego.

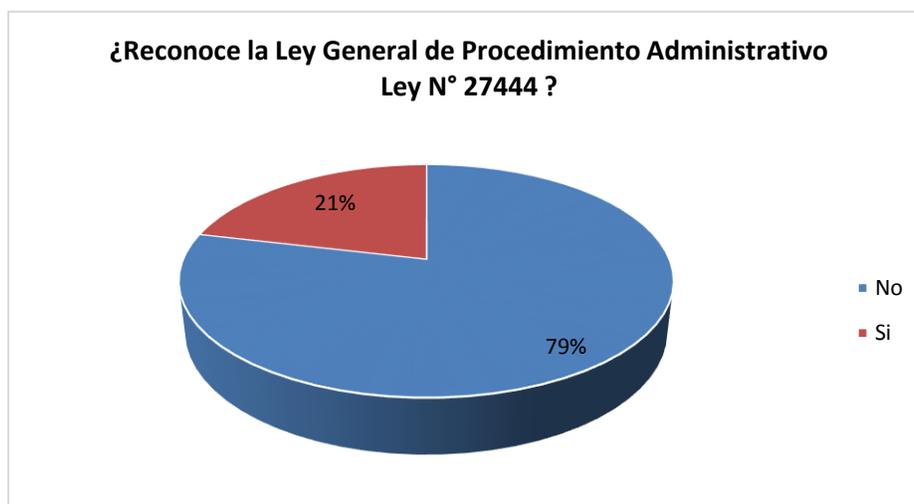
Gráfico N° 03



Fuente: Diagnostico para elaboración de PDP MDP abril 2015

Del grafico N° 03 a consulta mencione alguna diferencia entre le Ley y la Ordenanza el 66% de los consultados respondieron alguna diferencia atinadamente, y el 34 % no responde caretamente.

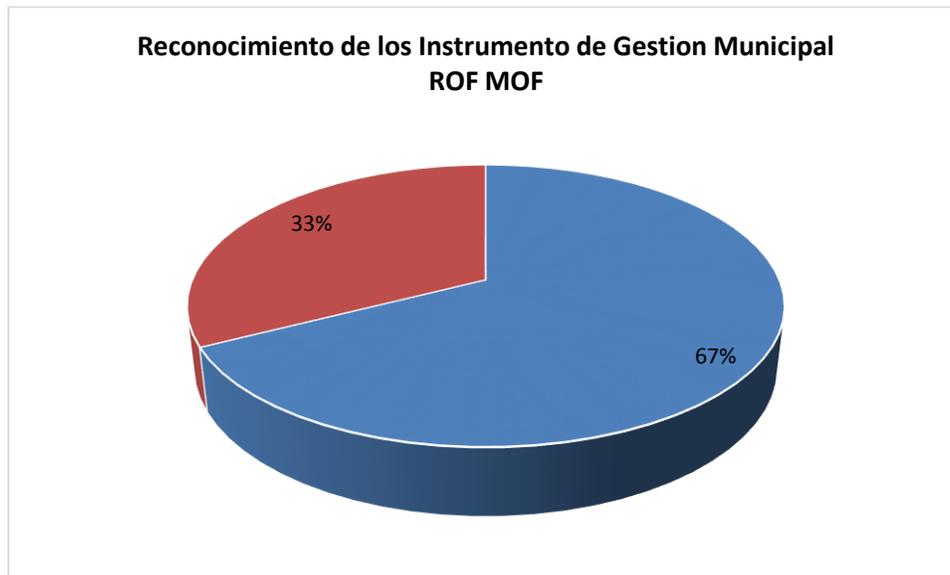
GRAFICO N° 04



Fuente: Diagnostico para elaboración de PDP MDP abril 2015

Del grafico N° 05 se resalta que al mencionarles el numero de Ley 27444 el 79% de los encuestados no reconocen con exactitud a que refiera mencionada ley, el 31% si reconoce mencionada Ley.

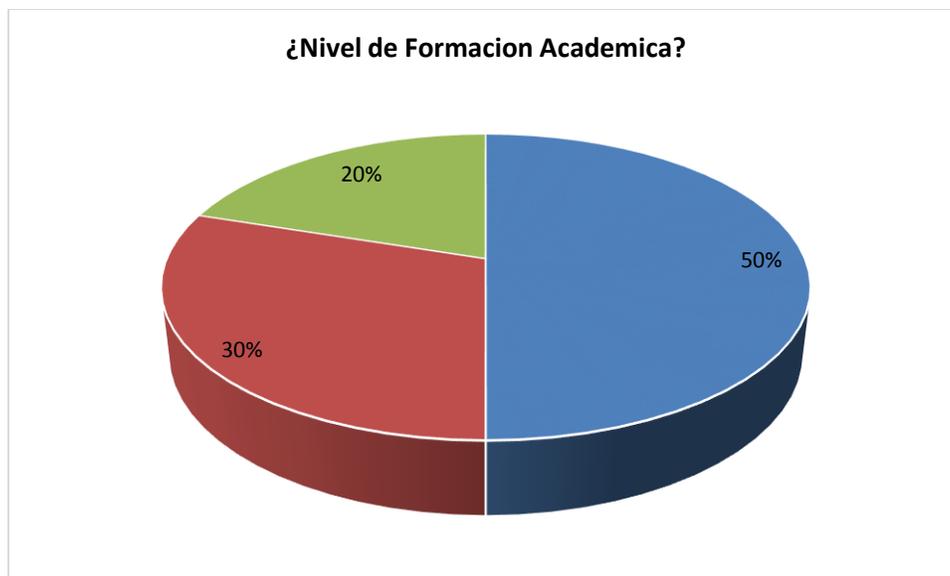
Grafico N° 05



Fuente: Diagnostico para elaboración de PDP MDP abril 2015

En el grafico numero 05 los consultado en 67% no reconocen a los instrumentos de gestión y el 33% si reconoce y responde con exactitud a los instrumentos de gestión ROF MOF.

Gráfico N° 06



Fuente: Diagnostico para elaboración de PDP MDP abril 2015

La representación del grafico N°06 muestra que el 50% cuenta hasta estudios secundarios, el 30% mencionan contar con estudios técnicos y solo el 20% mencionan contar con estudios superiores.



### Principales conclusiones:

- Los conocimientos teóricos básicos referidos a la institución como gobierno local y el reconocimiento de sus autoridades por parte de los colaboradores, no es satisfactorio, de aquí que el desempeño de las labores por parte de la mayoría de los colaboradores se someten a una labor mecánica de presencia personal pero de poca producción de calidad referido a la misión que les encomienda los puestos, toda vez que no reconocen la estructura de autoridad y no conocen sus funciones por que no reconocen los documentos que norman su actuar laboral al interior de la entidad.
- El poco nivel de conocimientos limita el buen gobierno, por que se somete a riesgos permanentes, a la evasión de responsabilidades funcionales, al poco involucramiento en las actividades operativas que buscan objetivos planificados.



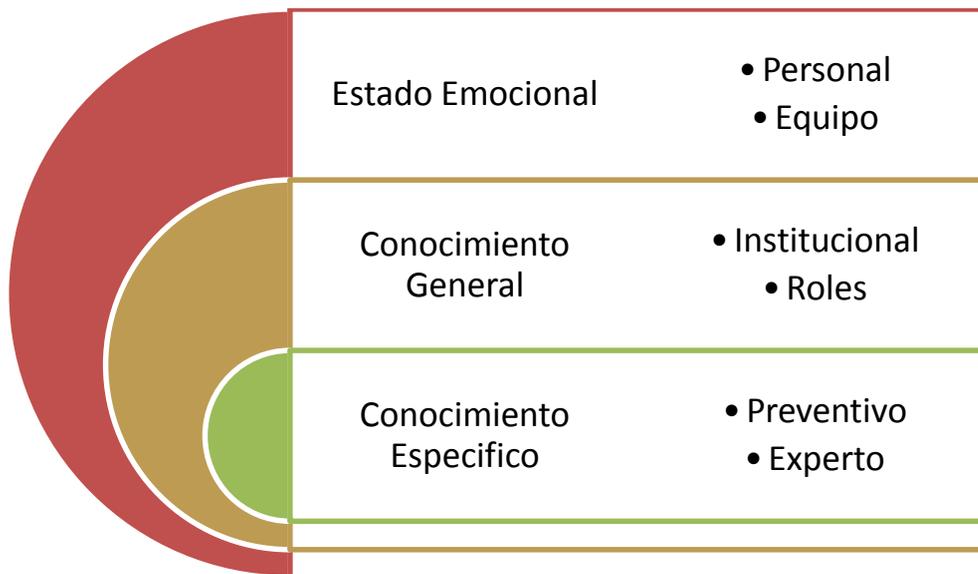
# Capítulo III

## Capacitación

2015

### 3. Capacitación.

La capacitación planteados para el año 2015 contarán con la ruta de aseguramiento, que espera sentar bases sólidas en los colaboradores con actitudes predispuestas a brindar un buen servicio a la ciudadanía con el deseo y disfrute del cumplimiento de su rol en la municipalidad, los conocimientos generales que refiere al nivel de capacitación 01 y 02, con el objeto de facilitar al colaborador la integración amigable al sistema de labores institucionales que comprende el marco normativo que orienta su rol y la relación de esta con el sistema municipal, la capacitación específica se encuentra en el nivel 03 esta orientado a la especialización de las competencias el mismo que es de largo plazo y que este 2015 busca iniciar el proceso de profundización de conocimientos en todos los colaboradores para de manera preventiva se continúe la prestación de servicios.



### 3.1. Estrategias de Capacitación 2015

Las estrategias se dividen en dos tipos: **Capacitaciones Externas**, **Capacitación Internas**

TIPO DE ESTRATEGIA	ACTIVIDADES ESTRATEGIAS
Capacitaciones Externas	Cursos, seminarios, talleres orientados al desarrollo de conocimientos y habilidades a cargo de profesionales especializados externos.
	Establecer alianzas estratégicas con instituciones educativas a fin de acceder a beneficios o convenios institucionales.
	Promover y facilitar la participación activa de los trabajadores en los cursos, programas, charlas, etc. propuestos por los proyectos de la Cooperación Técnica Internacional con intervención en la zona.
Capacitaciones Internas	Programa de Capacitaciones dirigidos por profesionales externos con formación y experiencia en la gestión municipal.
	Aprovechamiento de las consultorías externas que elaboraran los instrumentos normativos y de Planificación: Restructuración del organigrama, MDP, Tupa, RIT, RIC, PDU, PDC, PDE, todos a través del DAS Pangoa
	Proceso de inducción obligatorio a través de los jefes inmediatos en el nivel del puesto y organización funcional de la Municipalidad

### 3.2. Programa de Capacitación 2015.

Programa de Capacitación para el Servicio Municipal			
Responsable		Área de Personal	
Estrategia Cumplimiento del Programa		Contrato de un colaborador	
Estrategia de Expositores		Contrato a especialistas por temas por temas <i>(Profesionales con formación y experiencia comprobada)</i>	
Estrategia de Certificación (por tema)		Alcalde, Jefe de Personal	
Lugar		Ambientes de la Municipal	
Dirigido		Personal MDP	
Cronograma de Capacitación			
Mes	Tema	Dirigido	Horas académicas
Junio	Desarrollo personal y liderazgo	Personal MDP	12 Horas
Julio	Clima organizacional y trabajo en equipo	Personal MDP	12 Horas
Agosto	Estado y rol del gobierno local	Personal MDP	12 Horas
Setiembre	Desarrollo local e Instrumentos normativos de gestión	Personal MDP	14 Horas
	Seguridad y Salubridad en el trabajo	Personal MDP	6 horas
Octubre	Sistema de comunicación y Redacción General	Secretarias y apoyo administrativo	12 horas
	Sistema de Administración tributaria	Rentas, Caja, Tramite, Documentario, Asesoría legal	24 horas
	Calidad de los Servicios públicos	PM, Serenazgo, Limpieza Publica, Transporte, Informática, Parques y Jardines	8 Horas por servicio

<b>Noviembre Diciembre</b>	Contrataciones con el Estado Sistema de Control	SUB: DUR, GAF, Presupuesto y planificación, Contabilidad Desarrollo Económico, Secretaria General	48 horas
--------------------------------	--	---	----------

En el proceso de gestión del programa de capacitación los temas de: **Medio Ambiente, Género, Interculturalidad, Desarrollo Económico, Gobernabilidad, y Buen Gobierno.** Serán enfocados transversalmente, a pesar de que resultara insuficiente por lo que será conveniente buscar el apoyo de otros actores y poder cristalizar la capacitación de estos temas que serán dirigidos a todos los colaboradores.

### 3.3. Financiamiento

La Subgerencia de Presupuestos cuenta con la programación para el año 2015 con un monto de hasta S/. 23,000.00 Nuevos soles el mismo que se encuentra plasmado en acta de comité para la elaboración del PDP

**Presupuesto proyectado para alcanzar el tercer nivel de capacitación.**

Año	Presupuesto Autorizado	Fuente
2015	S/. 23,000.00	09 FONCOMUN



# Capítulo IV

## Metas e Indicadores de Capacitación

#### 4. Metas e indicadores de capacitación

##### 4.1. Metas de capacitación

###### Metas según total de la población

META 2015	PROMEDIO DE POBLACIÓN BENEFICIADA
100%	24 colaboradores Nombrados y Permanentes
80%	180 del total de Colaboradores

##### 4.2. Indicadores de capacitación

- **Control de Asistencias/Cantidad de Beneficiados:** Registro de asistencia de los participantes.
- **Evaluaciones de Capacitación:** Porcentaje calificación de la evaluación.
- **Evaluación Pretest y Postest:** Porcentaje de avance para determinar el nivel de aprendizaje obtenido en la actividad de capacitación.
- **Nivel de Satisfacción** Porcentaje del promedio que mide el grado de satisfacción y aceptación de la capacitación del participante de la actividad de capacitación.
- **Controlador de Presupuesto:** El total monetario de la inversión en actividades de capacitación.
- **Índice de Deserción:** Porcentaje que deriva del número de inasistencias entre el total de participantes, todo esto multiplicado por cien (100). Este indicador ayuda a comprender y controlar la cultura de capacitación.

## Capítulo V

# Evaluación y Seguimiento de la Capacitación

## 5.1 Evaluación y seguimiento de la capacitación.

Al finalizar las actividades de capacitación, debe realizarse el seguimiento y evaluación.

El seguimiento y la evaluación de la capacitación tienen como fin evaluar la eficacia en el cumplimiento de los objetivos del PDP. Los criterios para evaluar la capacitación implican diferentes medidas y su combinación provee de una imagen integral de cumplimiento de los objetivos. Al finalizar la evaluación se identifican las áreas de mejora para ajustar los próximos planes y acciones de capacitación.

Las modalidades de evaluación básicas son: **(reacción, aprendizaje, conducta o aplicación, y resultados.)**

### a. Evaluación por Reacción

Esta modalidad nos permite medir la satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación que acaban de recibir; normalmente esta evaluación se suele realizar mediante encuestas inmediatamente después de finalizada la actividad. El nivel de reacción sirve para valorar

Lo positivo y lo negativo de las acciones de capacitación, con el fin último de mejorar en ediciones futuras. No evalúa competencias.

El evaluador reúne información sobre las diferentes reacciones de los participantes ante las cualidades básicas de la acción de capacitación: la forma de dar clase del capacitador y sus métodos, lo apropiado de las instalaciones, el ritmo y claridad de las explicaciones, etc.

### Ejemplos de preguntas típicas:

- ¿Alcanzó sus metas de aprendizaje con este curso?
- ¿Qué sugeriría para mejorar las acciones de capacitación?
- ¿Le será útil lo aprendido para realizar de mejor forma su trabajo?
- Sobre la calidad del expositor, materiales, horario, local, etc.



UNIÓN EUROPEA



PROGRAMA de DESARROLLO ALTERNATIVO en SATIPO



GOBIERNO DEL PERÚ



MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
PANGOA

Las reacciones son el primer efecto que provoca un programa de capacitación y, por ende, estos Efectos Reaccionales constituyen el primer nivel de evaluación.

Este tipo de evaluación sirve para mejorar la planificación y organización de las actividades de capacitación, se implementarán en los PDP anualizados a través del llenado de la Matriz de Seguimiento de Capacitación en los indicadores serán los siguientes:

- Control de Asistencias/Cantidad de Beneficiados.
- Controlador de Presupuesto.
- Cumplimiento de Ficha Técnica.
- Índice de Deserción.
- Evaluaciones de Capacitación. s Evaluación Pretest y Postest.
- Nivel de Satisfacción.



ENCUESTA DE EVALUACIÓN - TALLER XX

**La jefatura de personal** le agradece su participación y espera seguir ofreciéndole oportunidades de formación de la más alta calidad. Nuestra área valora enormemente sus comentarios y sugerencias; es por ello que le agradeceremos se sirva contestar la siguiente encuesta.

En términos generales, ¿cómo calificaría usted el taller .....?

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

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

En forma individual, ¿cómo calificaría la participación de cada uno de los expositores?  
¿Cómo calificaría los siguientes aspectos de organización del taller?

	<u>Excelente</u>	<u>Muy bueno</u>	<u>Bueno</u>	<u>Regular</u>	<u>Malo</u>
<u>Expositor 1</u>					
<u>Expositor 2</u>					

¿Cómo calificaría los siguientes aspectos de organización del taller?

	<u>Excelente</u>	<u>Muy bueno</u>	<u>Bueno</u>	<u>Regular</u>	<u>Malo</u>
<u>A. Atención en la</u>					
<u>B. Instalaciones / aula</u>					
<u>C. Cefee break</u>					
<u>D. Audio / Video</u>					
<u>E. Otro:.....</u>					

¿El horario le pareció el adecuado?

( ) Sí ( ) No

Si su respuesta es No, qué otros horarios sugeriría?

Días:.....

Horas: .....

¿Cómo tuvo conocimiento del taller XX? (puede marcar más de una alternativa)

( ) Recibió correo electrónico de Recursos Humanos

( ) Por la revista interna

( ) Su jefe se lo sugirió

( ) Pizarra de comunicaciones

( ) Intranet

( ) Otro medio:.....

¿Qué tema(s) le interesaría que tratemos en próximos talleres de capacitación?

Comentarios y sugerencias adicionales:

*¡Muchas gracias por su colaboración!*