



MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE COLASAY

PROVINCIA JAEN - REGIÓN CAJAMARCA

"Juntos Cambiaremos la Historia"



RESOLUCION DE ALCALDIA N° 010-MDC/A.

Colasay, 28 de enero del 2016

Visto:

El informe N° 008-2016-MDC/JP, de fecha 27 de Enero del 2016, suscrito por el jefe de la Unidad de Recursos Humanos; y,

CONSIDERANDO:

Que, el Artículo II del Título Preliminar, de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, que refiere, sobre la Autonomía; y, la misma señala lo siguiente: "Los Gobiernos Locales gozan de Autonomía Política, Económica y Administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía que la Constitución Política del Perú, artículo N°.194 establece para las municipalidades, radica en la facultad de ejercer actos de Gobierno Administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico".

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprueban 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, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR La función de planificar, desarrollar, gestionar y evaluar La política de Capacitación para el Sector Público;

Que, mediante Decreto Supremo N°.009-2010-PCM se aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo No 1025, el que dispone en su artículo 3 que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado, se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP, que contiene los objetivos generales de desarrollo de las personas, vinculados con los instrumentos de gestión con que cuente la entidad, en particular el Plan Estratégico institucional y el Plan de Desarrollo Concertado; y, describe las estrategias de implementación del desarrollo de las personas, en correspondencia con los instrumentos de gestión respectivos, en particular, el Plan Operativo Institucional; Que, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP tiene una vigencia de cinco años, siendo que cada año, las entidades deben presentar a La Autoridad Nacional del Servicio, Civil - SERVIR su Plan de Desarrollo de las Personas



SEDE INSTITUCIONAL

Calle Real S/N - Colasay

E-mail: municolasay2015@gmail.com



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COLASAY

PROVINCIA JAEN - REGIÓN CAJAMARGA

"Juntos Cambiaremos la Historia"



Anualizado - PDP -, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad;

Que, por Resolución de Presidencia Ejecutiva No 041-2011-SERVIS-PE la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR aprobó La Directiva No 001-2011-SERVIR-GDCR "Directiva para La elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", La que establece los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, el cual permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas y, de esa forma, contribuirá a la mejora continua de La Administración Pública;

Que, estando acorde con las atribuciones conferidas que la Constitución Política del Perú en su artículo 194, Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972; Ley del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2015 N°.30372, y en uso de las facultades conferidas por la Ley N°.27972 Ley Orgánica de Municipalidad

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBRAR el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado – PDP – para el periodo presupuestario 2016 de La Municipalidad Distrital de Colasay, el mismo que forma parte integral de la presente Resolución;

ARTICULO SEGUNDO.- DISPONER que la Unidad de Recursos Humanos adopte las Acciones necesarias para el adecuado cumplimiento de la presente Resolución;

ARTICULO TERCERO.- DISPONER La publicación de la presente Resolución y sus anexos, en el Portal Institucional y notificar a las instancias internas de esta Corporación Edil;

ARTICULO CUARTO.- Hacer de conocimiento a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR a través de la dirección de correo electrónico pdp@servir.gob.pe la presente Resolución y sus anexos, en las formas y plazas establecidos en La normativa vigente.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE



SEDE INSTITUCIONAL
Calle Real S/N - Colasay
E-mail: municolasay2015@gmail.com

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COLASAY PROVINCIA DE JAEN – CAJAMARCA.

Programa de fortalecimiento de las *Oficinas de Recursos Humanos*



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP - 2016.



DIRECCIÓN:
Calle Real S/N. Plaza Central
Pág.Web:
www.muniColasay2015@gmail.com

servir
HERRAMIENTA DEL PERÚ QUE CRECE





INDICE GENERAL

I.- PRESENTACION	Pág. 2.
II.- MARCO REFERENCIAL	Pág.3.
III.- MARCO GENERICO	Pág.4.
3.1. Visión	Pág.4.
3.2. Misión	Pág.5.
3.3. Objetivos de PDP.	
3.3.1. General	Pág.5.
3.3.2. Específicos	Pág.5.
IV. MARCO LEGAL	Pág.6.
4.1. Ámbito de Aplicación	Pág.7.
4.2. Estructura Organizacional	Pág.7.
4.3. Vigencia	Pág.8.
V. SEGUIMIENTO, DIAGNOSTICO Y EVALUACION	Pág.9.
5.1. Seguimiento al Proceso de Capacitación	Pág.9.
5.2. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación	Pág.10.
5.3. Evaluación	Pág.12.
VI. CAPACITACION	Pág.15.
VII. FINANCIAMIENTO	Pág.16.
VII. CONCLUSIONES	Pág.17.

ANEXOS

- Anexo 1. Presupuesto y Temática.
- Anexo 2. Encuesta a Servidores Municipales.
- Anexo 3. Encuesta Percepción Ciudadana.

I.- PRESENTACION.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COLASAY

Provincia de Jaén – Cajamarca

Calle Real S/N Plaza Central

Pag. Web: www.muniColasay.gob.pe

El Distrito de Colasay, se encuentra ubicado en la parte sur y central de la Provincial de Jaén, en la ceja de Selva del Departamento de Cajamarca, su capital es Colasay, cuya altitud es de 1775 m.s.n.m. está situada a 5°58'31" de latitud sur y 79° 3'31" de longitud Oeste.

Fue creado por Ley 12301 del 3 de Mayo de 1955, es el pueblo más rico en ecología y asentamientos arqueológicos en arte rupestre de la zona, es un pueblo muy antiguo que se encuentra protegido por cuatro poderosos cerros el Conjuro, el Silaca, el Walte y el Congona, todos llenos de mitología, magia y encanto.

Tenemos como Misión promover y fomentar el desarrollo económico local, a través de la participación ciudadana como eje primordial para el despegue de nuestro distrito, administrando los recursos de manera eficiente y transparente, tenemos como Visión, ser una institución que



lidere el cambio, con prestaciones de servicios públicos locales de calidad, con personal altamente capacitado, ético, eficiente y eficaz, que trabaja en equipo y sobre todo comprometidos con nuestra Institución.



El presente Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado – PDP - ha sido formulado acorde con el Diagnostico de Necesidades de Capacitación – DNC – realizada en nuestra institución, así como el diagnóstico de percepción de la ciudadanía, enfocados en los servicios que brindamos, de tal forma que, a través de acciones de capacitación que programaremos en el presente Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2016 PDP, lograremos el fortalecimiento de capacitaciones en todo nuestro personal que labora en nuestra Municipalidad, teniendo en cuenta que la capacitación es el proceso que busca el desarrollo profesional de cada trabajador al servicio de nuestra ciudadanía.

La Gestión de la Capacitación es parte fundamental en la reforma del Servicio Civil y busca la mejora del desempeño de los servidores públicos para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, fortalecer y mejorar los conocimientos o competencias de los servidores públicos para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, con servidores municipales eficaces, eficientes y sobre todo comprometidos hacia el logro de resultados, en la cual puedan verse reflejados en los servicios que brindamos a la ciudadanía.

II.- MARCO REFERENCIAL.

Mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, y que establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de cada entidad pública, se realice mediante la elaboración de un **Plan de Desarrollo de Personas – PDP**. La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR - ha diseñado lineamientos para la elaboración del PDP contemplados en la **Guía Metodológica para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas**, con el objetivo de facilitar la correcta formulación del PDP, marco referencial que lo podemos visualizar en el Artículo 2 de la citada norma, inciso a) Acciones de capacitación. Procesos y actos relacionados con el desarrollo de competencias y valores de las personas al servicio del Estado para la mejora continua de la gestión pública, bajo este contexto la Municipalidad Distrital de COLASAY, nos



sentimos comprometidos y esperamos que con el fortalecimiento de capacidades a todos nuestros servidores en forma paulatina, incrementemos los niveles de productividad a través del presente PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS y que será ejecutado en el siguiente ejercicio presupuestario 2016.

III.- MARCO GENERICO.

Partiendo de La Visión de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública: **Un Estado moderno al servicio de las personas**; esta nueva Gestión Municipal liderada por su Alcalde Ing. Juan Manuel Cabrera Farroñán, estamos enfocando nuestras estrategias, acorde con el objetivo general de la política en mención, la misma que describe: "Orientar, articular e impulsar en todas las entidades públicas, el proceso de modernización hacia una gestión pública para resultados que impacte positivamente en el bienestar del ciudadano y en el desarrollo del país", bajo este contexto, es fundamental que todas las Instituciones del Estado brinden el debido fortalecimiento de capacidades a todos sus servidores, para poder consolidar una política de modernización orientada efectivamente al servicio de la ciudadanía en todo el país, con canales efectivos de participación ciudadana, transparente en su gestión y sobre todo con servidores públicos capacitados, calificados y adecuadamente remunerados para el cumplimiento de sus funciones.

3.1.- Visión.

"Nuestro Distrito de COLASAY asume dentro de su Visión al 2021, ser una institución líder en la promoción del desarrollo planificado y ordenado, que sea reconocida como una Institución moderna, organizada, competitiva, eficiente, eficaz y que brinde servicios con calidad y calidez, mejorando paulatinamente el bienestar de la población tanto en la zona urbana y con énfasis en la población rural; con un enfoque de desarrollo humano y sostenible."

3.2. Misión.



"Ser una institución que lidera el cambio de la gestión local, con prestaciones de servicios públicos locales de calidad; promocionando un amplio crecimiento y desarrollo eficiente y equilibrado en beneficio de sus habitantes, promotora de las actividades productivas, industriales, turísticas y culturales, en forma transparente y participativa".

3.3.- OBJETIVOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

ANUALIZADO PDP 2016.

3.3.1.- Objetivo General.

- a) Fortalecer los conocimientos y desarrollar las habilidades técnicas y administrativas y gestión institucional, en todos nuestros servidores y poder contribuir a la mejora de la calidad de servicios y actividades que brindamos en la Municipalidad Distrital de Colasay.
- b) Orientar, articular e impulsar en todas las unidades orgánicas de nuestra institución, el proceso de modernización hacia una gestión pública para resultados, mejorando a través de las diferentes capacitaciones las aptitudes y actitudes de nuestros colaboradores, con el objeto de contribuir a la mejora de su desempeño laboral, propiciar su realización personal y que impacte positivamente en el bienestar del ciudadano, en el desarrollo de nuestro Distrito y por ende en el desarrollo del país.

3.3.2.- Objetivos Específicos.

- a) Potenciar las competencias de los servidores, mediante una capacitación adecuada a las necesidades de cada Unidad Orgánica, con un enfoque de gestión por resultados y acorde con el diagnóstico de necesidades de capacitación.
- b) Brindar capacitación especializada a los servidores y funcionarios, en temas relacionados con el puesto que desempeñan.
- c) Promover una cultura de mejora continua y servicios de calidad hacia el ciudadano.



- d) Contar con talento humano capacitado y actualizado en el manejo de las nuevas tecnologías de información existentes en el mercado y en su aplicación dentro de sus áreas de trabajo.
- e) Mejorar la eficiencia y competitividad de los servicios que brindamos hacia la ciudadanía.

IV.- MARCO LEGAL.

- Constitución Política del Perú Artículo 194º; Modificada por la Ley de Reforma Constitucional - Ley N° 27680.
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, concordante con el Artículo II del Título Preliminar, los Gobiernos Locales gozan de Autonomía Política, Económica y Administrativa en los asuntos de su competencia.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil — SERVIR.
- Decreto Supremo N. 009-2010-PCM. que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N°. 1025, disponiéndose en sus artículos 3º y 4º que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP).
- Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado".
- Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General. Esta Ley regula las actuaciones de la función administrativa del Estado y el procedimiento administrativo común, desarrollado en las entidades de la Administración Pública. Esta norma regula asimismo los principios y demás aspectos que rigen al procedimiento administrativo.

4.1.- Ámbito de Aplicación.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COLASAY

Provincia de Jaén – Cajamarca

Calle Real S/N Plaza Central

Pag. Web: www.muniColasay.gob.pe

El presente Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado – PDP – es de aplicación a todos los Funcionarios y Servidores de la Municipalidad Distrital de COLASAY, regulados por los regímenes del Decreto Legislativo N°276 “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; el Decreto Legislativo N°1057 “Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios” y el personal obrero regulado por el régimen laboral del Decreto Legislativo N°728 “Ley de Productividad y Competitividad, según el siguiente detalle:

Ord.	DETALLE	Nº. DE PERSONAL
1	AUTORIDAD ELECTA Y CUERPO DE REGIDORES	6
2	FUNCIONARIOS DESIGNADOS	6
3	EMPLEADOS NOMBRADOS	14
4	SERVIDORES – CAS	2
5	OBREROS	10
6	SERVICIOS POR LOCACION	6
	TOTAL ACTIVOS	44

4.2.- Estructura Organizacional de la Municipalidad Distrital de COLASAY.

01 ALTA DIRECCIÓN

- 01.1 Concejo Municipal
- 01.2 Alcaldía Distrital
- 01.3 Gerencia Municipal

02 ÓRGANOS CONSULTIVOS Y DE COORDINACIÓN



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COLASAY

Provincia de Jaén – Cajamarca

Calle Real S/N Plaza Central

Pag. Web: www.muniColasay.gob.pe

- 02.1 Concejo de coordinación Local Distrital.
- 02.2 Comité Distrital de Defensa Civil
- 02.3 Comité de Administración del Vaso de Leche.
- 02.4 Comité Distrital de Seguridad Ciudadana.

03 ÓRGANO DEL CONTROL INSTITUCIONAL

- 03.1 Órgano de Control Institucional.

04 ÓRGANO DE DEFENSA JUDICIAL DEL ESTADO.

- 04.1 Oficina de Procuraduría Pública Municipal

05 ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO

- 05.1 Oficina de Planeamiento y Presupuesto
- 05.2 Oficina de Asesoría Jurídica.

06 ÓRGANOS DE APOYO

- 06.1 Secretaría General e Imagen Institucional
- 06.2 Unidad de Contabilidad.
- 06.3 Unidad de Tesorería
- 06.4 Unidad de Recursos Humanos
- 06.4 Unidad de Abastecimientos y Almacén
- 06.4 Unidad de Tecnología de la Información
- 06.4 Área de Rentas

07. ÓRGANOS DE LÍNEA

- 07.1 Dirección de Infraestructura, Desarrollo Urbano y Rural.
- 07.2 Dirección de Servicios Públicos y Desarrollo Económico Local.

4.3.- Vigencia.

El periodo de vigencia del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado, de la Municipalidad Distrital de COLASAY, comprende desde el periodo Enero 2016 a Diciembre del 2016.



V. SEGUIMIENTO, DIAGNOSTICO Y EVALUACION DE LA CAPACITACION.

5.1.- Seguimiento al Proceso de Capacitación.

Al finalizar las actividades de capacitación, estaremos realizando el seguimiento y evaluación, con la finalidad de verificar la eficacia en el cumplimiento de los objetivos del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado – PDP - 2016. 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.

Dentro del seguimiento al proceso de capacitación, primeramente se evaluará al personal y luego se verificará el aprendizaje obtenido durante el proceso de capacitación, para mejorar los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores y ver resultados en las labores asignadas en cada área laboral.

Del mismo modo es fundamental realizar el seguimiento del Compromiso y asistencia del personal a las capacitaciones; las acciones de capacitación, serán monitoreadas y evaluadas bajo las modalidades de medición de competencias, reacción, Acciones y Actividades. Evaluar la capacitación es básico y fundamental para lograr el desarrollo del capital humano, es de esta manera como vamos a lograr tener una retroalimentación cierta y útil para la consecución de los objetivos de aprendizaje que deben estar diseñados para cada persona dentro de una organización, es decir, la capacitación debe ser vista en las organizaciones como una inversión y como un método para lograr el desarrollo de los servidores. Hacer un seguimiento al proceso del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado de la Municipalidad Distrital de COLASAY, es vital y de esta manera podremos saber los cambios que se han realizado en una persona como consecuencia de un proceso de capacitación.



5.2.- Diagnostico de Necesidades de Capacitación.

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

El proceso de capacitación de los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de COLASAY, tiene por finalidad mejorar el desempeño de todos los colaboradores, en el desarrollo de cada una de sus tareas, por ello el Diagnostico de Necesidades de Capacitación – DNC - se realizó a través de talleres informativos a todo el personal de diferente Régimen Laboral, visualizándose un alto grado de necesidades de capacitación sobre todo en temas relacionales con los nuevos enfoques de la Gestión Pública – Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública - adicionalmente y conforme a las recomendaciones de la Guía Metodológica para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP – se implementó un sondeo de opinión dirigido a los responsables de cada Unidad Orgánica, también hemos considerado como información vital en el Diagnóstico de necesidades de Capacitación, la percepción de algunos ciudadanos, que acuden a realizar trámites en la Municipalidad, con el fin de obtener su opinión relacionado a la calidad de servicio que brinda la Municipalidad y la calidad de atención al usuario por parte de los servidores.

Del análisis efectuado a este proceso, hemos podido notar que existe una brecha muy grande por atender, en relación a la urgente necesidad que tienen un gran porcentaje de servidores de capacitarse para desempeñarse mejor en el cumplimiento de sus labores, por lo que los conocimientos temáticos deberían de estar orientados en los quehaceres propios de sus desempeños laborales y en el cumplimiento de objetivos de nuestra institución que nos permita brindar servicios de calidad a nuestros ciudadanos.

En qué temas puntuales desearías ser capacitado, para mejorar su desempeño, puedes marcar hasta 3 opciones.

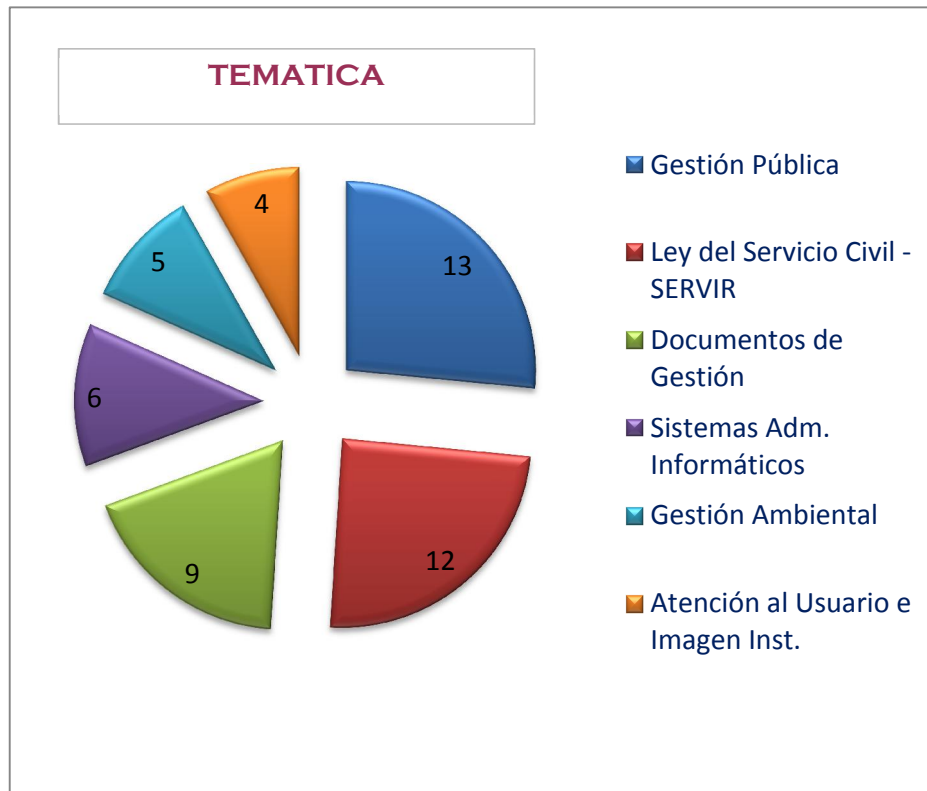


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COLASAY

Provincia de Jaén – Cajamarca

Calle Real S/N Plaza Central
Pag. Web: www.muniColasay.gob.pe

		N°.	
	TEMATICA	Servidores	%
1	Gestión Pública	13	26.53
2	Ley del Servicio Civil - SERVIR	12	24.49
3	Documentos de Gestión	9	18.37
4	Sistemas Adm. Informáticos	6	12.24
5	Gestión Ambiental	5	10.20
6	Atención al Usuario e Imagen Inst.	4	8.16
	Total	49	100.00





Estos indicadores nos han permitido tomar las decisiones correctas sobre la TEMÁTICA a desarrollar en nuestro Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado PDP. 2016 de la Municipalidad Distrital de COLASAY, como podemos apreciar el mayor porcentaje de servidores se inclinan por temas de Gestión Pública 26.53%, Ley del Servicio Civil – SERVIR 24.49%-, Documentos de Gestión (ROF, TUPA, Nuevos documentos alineados a la Ley del Servicio Civil SERVIR), temas fundamentales que van a servir para cumplir con la Visión y Objetivos del Plan Estratégico Institucional, los mismos que se encuentran enmarcados dentro de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública en sus cinco pilares fundamentales como:

1. **Alineamiento de Políticas Públicas, Planes Estratégicos y Operativos.**
2. **Presupuesto para Resultados.**
3. **Gestión por Procesos, Simplificación Administrativa y Organización Institucional.**
4. **Servicio Civil Meritocrático (una forma de gobierno basado en el mérito).**
5. **Sistema de Información, Seguimiento, Monitoreo, Evaluación y Gestión del Conocimiento.**

5.3.- Evaluación al Proceso de Capacitación.

Para el monitoreo y verificación de los resultados esperados del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado – PDP - 2016, de la Municipalidad Distrital de COLASAY, se aplicarán las siguientes modalidades de evaluación básicas a las diferentes acciones de capacitación como la de: **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 (logística, horarios adecuados, ambiente, entre otros), 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. 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.**

Como ejemplo de este tipo de evaluación, hemos consignado en nuestro Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado PDP 2016, el formato ANEXO 2 de la Guía Metodológica para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas PDP de SERVIR y que a continuación se detalla.

ANEXO 2.

Ejemplo : Herramientas para el seguimiento y la evaluación de la capacitación modalidad de REACCIÓN.

ENCUESTA DE EVALUACIÓN – TALLER XXXXXXXXXXXX

La Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de COLASAY, le agradece su participación y espera seguir ofreciéndole oportunidades de formación de la más alta calidad. Nuestra unidad valora incondicionalmente sus comentarios y sugerencias; es por ello que le agradeceremos se sirva contestar la siguiente encuesta.

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

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

¿Considera que el contenido del taller le será útil para mejorar su trabajo y/o desempeño?. () Sí, bastante () Sí, moderado () Sí, un poco () No.

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

	Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
Expositor 1					
Expositor 2					



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COLASAY
Provincia de Jaén – Cajamarca

Calle Real S/N Plaza Central
 Pag. Web: www.muniColasay.gob.pe

¿Cómo calificaría los siguientes aspectos de organización del taller?

	Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
Atención en la Inscripción					
Instalación Local					
Coffee Breacks					
Audio / Video					
Material de trabajo.					

¿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!

b) Evaluación de Conocimientos: Esta modalidad nos permitirá medir los conocimientos adquiridos por los servidores después de una acción de capacitación. Las evaluaciones de conocimientos, después de las acciones de capacitación, determinan el grado en que los participantes asimilaron lo que se les impartió, así también, permiten identificar las brechas que deberán ser atendidas en las siguientes acciones de capacitación, creemos que con esta modalidad de evaluación, se va a



generar mayor responsabilidad y compromisos en los servidores capacitados ya que este tipo de evaluación se enmarcan en las acciones de capacitación en competencias de conocimientos y habilidades funcionales.

c) Evaluación de Desempeño: Es fundamental la aplicación de esta modalidad ya que nos va a permitir verificar si los servidores capacitados están aplicando lo aprendido en sus puestos de trabajo. Este tipo de evaluación es sobretodo útil para gestionar las acciones de capacitación en competencias actitudinales (por ejemplo, trabajo en equipo o proactividad).

d) Resultados: En esta última modalidad se intenta medir si los objetivos planteados en la acción de capacitación impactan en la organización; su objetivo es evaluar el beneficio organizacional que ha producido la acción formativa, para lo cual tomaremos como criterios de evaluación: Evaluación por objetivos, para verificar si se están alcanzando los resultados proyectados, Verificar el aumento en la productividad, verificar la percepción de los ciudadanos es decir si han aumentado los índices de satisfacción del usuario.

VI.- CAPACITACIÓN.

Las necesidades de capacitación reflejadas en las estadísticas realizadas, están orientadas a fortalecer las competencias de los servidores, alineados a los objetivos institucionales y en cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado PDP 2016, al servicio de la Municipalidad Distrital de COLASAY.

Las acciones de capacitación acorde con lo planteado por SERVIR en la guía metodológica para la elaboración del PDP, tales como: Orientación, Preventivo y Correctivo y Desarrollo, de los cuales y según recomendaciones por



SERVIR, para el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado PDP, atenderemos el segundo nivel.

6.1.- Correctivo y Desarrollo.- Cuando un colaborador no cuenta con orientación o con capacitación preventiva y correctiva, su adaptación a las exigencias cambiantes se hace dificultosas y genera sobre costos a la Institución; se producen errores que originan atrasos, desperdicios de recursos y, en general, la productividad se ve afectada. El trabajador se adecua por “ensayo y error”; es decir, aprende en base a equivocaciones. Esto lo frustra, desmotiva y afecta su compromiso y percepción del clima institucional.

Este Nivel Está orientada a la adecuación a los cambios y al cierre de brechas identificadas para el establecimiento de acciones de capacitación en el corto y mediano plazo; tiene por objeto facilitar la integración en el puesto de trabajo en el corto plazo.

VII.- FINANCIAMIENTO.

El Presupuesto total del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Anualizado 2016 de la Municipalidad Distrital de COLASAY, asciende a S/.4,500.00 nuevos soles, presupuesto que comprende el importe que originaría todos los talleres programados en el PDP 2016, el mismo que se encuentra consideradas dentro de las actividades de nuestro Plan Operativo Institucional POI y que han sido debidamente asignadas en el techo presupuestal de cada unidad orgánica, para el siguiente ejercicio presupuestario 2016, monto que permitirá implementar las acciones de capacitación que se detallan en el **ANEXO 1**. Adicionalmente se buscará captar recursos de otras fuentes de financiamiento, Auspiciadores, mediante convenios interinstitucionales, entre otros, tomando en cuenta el resultado del Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación realizado a los servidores de la Municipalidad Distrital de



COLASAY en la cual se visualiza la temática a desarrollar para poder cumplir con los objetivos del PDP Anualizado 2016, reflejados en el Cuadro N°.01.

VIII.- CONCLUSIONES.

Una de las grandes brechas en cuanto a la calidad de servicios que se brindan en la gran mayoría de las instituciones públicas, específicamente en los Gobiernos Regionales y Locales, es justamente el poco interés que han optado las autoridades de turno en el fortalecimiento de capacidades en sus servidores, hoy en día se refleja otro actuar por parte de los funcionarios responsables de conducir los destinos de cada comuna y se aprecia un interés primordial primeramente en capacitar a sus colaboradores con el fin de poder cumplir con los objetivos institucionales de brindar servicios de calidad hacia la ciudadanía; en ese sentido, los principios de la reforma que lidera SERVIR buscan que el Estado cuente con personas (Servicio Civil) con una clara orientación de servicio al ciudadano, que se rigen por principios de mérito, que su ingreso se da mediante procesos transparentes, que son evaluadas por el logro de objetivos concretos y que reciben incentivos en base al rendimiento. Bajo este marco y no ajenos a este nuevo cambio de Modernización de la Gestión Pública nuestra primera autoridad edil **Ing. Santos Samamé Fernández**, tenemos como prioridad hacer de nuestra institución una Gestión Moderna y al servicio de las personas, por lo que urge en capacitar a nuestros servidores municipales para poder afrontar este reto con responsabilidad y compromiso institucional.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COLASAY
Provincia de Jaén - Cajamarca

Pag. Web: www.municolasay.gob.pe

Programa de fortalecimiento
de las *Oficinas de Recursos Humanos*



ANEXOS

servir
HERRAMIENTA DEL PERÚ QUE CRECE



Presupuesto y Temática

ACCIONES DE CAPACITACIÓN	OBJETIVO	PARTICIPANTES	PRESUPUESTO	PERIODO DE EJECUCION
PONENCIAS: ALCANCES Y BENEFICIOS DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL - SERVIR - Y SU REGLAMENTACION.	Dar a conocer todos los alcances y beneficios de la nueva Ley del Servicio Civil y los lineamientos para el tránsito de una entidad pública al nuevo régimen del Servicio Civil SERVIR (Ley 30057).	Todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de COLASAY.	Gestión ante SERVIR.	Marzo
TALLERES DE GESTION MUNICIPAL DE CALIDAD ENFOCADO EN LOS OBJETIVOS DE LA POLITICA NACIONAL DE MODERNIZACION DE LA GESTION PÚBLICA Y DOCUMENTOS DE GESTION (TUPA, ROF, Y DOCUMENTOS ALINEADOS A SERVIR).	<p>Fortalecer los conocimientos, para orientar, articular y sociabilizar en todos los servidores, el proceso de modernización hacia una gestión pública para resultados que impacte positivamente en el bienestar del ciudadano y el desarrollo de nuestro Distrito.</p> <p>Desarrollar e implementar metodologías y mecanismos de simplificación administrativa que contribuyan a la optimización de los procedimientos y servicios administrativos y a la eliminación de los innecesarios.</p>	Todos los servidores de la Municipalidad Distrital de COLASAY.	1,500.00	Mayo

TALLERES SISTEMAS INFORMATICOS DE GESTION ADMINISTRATIVA (SIAF, SIGA, SNIP Y TRAMITE DOCUMENTARIO	Desarrollar habilidades en sistemas y aplicativos Informáticos, relacionados con la administración pública y manejo de base de datos.	Servidores de las diferentes dependencias que usan aplicativos y/o sistemas informáticos como Contabilidad, Abastecimientos, Planificación y Presupuesto, Tesorería, Informática y Recursos Humanos.	1,500.00	Julio y Agosto
	Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades en el uso de herramientas informáticas, para mejorar el desempeño laboral.			
GASTOS DE LOGISTICA PARA TODAS LAS CAPACITACIONES	Alquiler de local para capacitaciones, impresión de material didáctico, refrigerio, certificaciones.	Gastos que se efectuarán en todos los talleres programados.	1,500.00	Febrero - Noviembre
	TOTAL PRESUPUESTO		4,500.00	

ANEXO N°.2.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COLASAY.

ENCUESTA PARA IDENTIFICACION DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION.

La Oficina de Recursos Humanos y esta nueva Gestión Municipal del Distrito de COLASAY, les agradecen su participación y espera seguir ofreciéndole oportunidades de formación de la más alta calidad. Nuestra unidad valora incondicionalmente sus comentarios y sugerencias; es por ello que le agradeceremos se sirva contestar la siguiente encuesta.

PRIORIDADES DE CAPACITACION:

Por favor sírvase llenar la presente encuesta marcando con una X la respuesta que corresponda.

Apellidos y Nombres : _____

Cargo : _____

Tiempo de servicio en la Institución: _____

1. Has recibido algún curso y/o taller de capacitación dentro de tu Institución en los últimos 2 años, relacionados a tus labores.

Si ____ No ____ Si la respuesta es positiva, indicar en que temas:

2. Has recibido algún curso y/o taller de capacitación fuera de tu Institución a iniciativa propia en temas de Gestión Municipal, en los últimos 2 años.

Si ____ No ____ Si la respuesta es positiva, indicar en que temas:

3. Crees que tus conocimientos actuales, te dan la seguridad para desempeñarte con eficiencia en tus labores.

Si ____ No del todo ____ No ____

4. Crees que las Instituciones Públicas deberían destinar un presupuesto adicional para capacitar a sus servidores para un mejor desempeño.

Sí ____ No ____

5. Crees que las los servidores de las diferentes Instituciones Públicas, deberían de capacitarse a cuenta propia para ser más productivos en sus centros de labores.

No, las capacitaciones deben ser hechos por la misma Institución ____

Sí, es parte de nuestra iniciativa para ser cada vez más eficientes ____

Creo que el costo debería ser compartido, porque el beneficio es tanto personal como Institucional ____

6. En qué temas específicos relacionados a tus funciones actuales, desearías recibir capacitación; describe 4 temas en orden de prioridad.

1.- _____

2.- _____

3.- _____

4.- _____

7. En caso de acceder a un curso de capacitación por parte de tu Institución, estarías de acuerdo realizarlo fuera del horario de trabajo y/o fines de semana.

Si porque _____

No porque _____

8. Describa algunas sugerencias y/o recomendaciones, relacionadas a temas de capacitación:

ANEXO N°.03

ENCUESTA PARA IDENTIFICACION LA PERCEPCION DE LA CIUDADANIA Y LAS NECESIDADES DE CAPACITACION (DNC), RELACIONADOS CON LOS SERVICIOS QUE SE BRINDA A LA CIUDADANIA.

La Oficina de Recursos Humanos y esta nueva Gestión Municipal, les agradecen su participación y espera seguir ofreciéndole mejores servicios y atención de calidad. Nuestra unidad valora incondicionalmente sus comentarios y sugerencias; es por ello que le agradeceremos se sirva contestar la siguiente encuesta.

Condición de Usuario: Persona Natural _____ Institución _____

1. Como calificas la calidad de servicio que brinda la Municipalidad Distrito de Colasay:

Muy buena _____
Buena _____
Regular _____
Mala _____
Muy mala _____

2. Como calificas el tiempo en que demoran los servidores de la Municipalidad Distrital de Colasay, en atender una solicitud y/o trámite administrativo:

Oportuno _____
Lento _____ Demasiado lento _____

3. Los requisitos solicitados en la tramitaciones de autorizaciones como Licencias de Funcionamiento, Licencias de Edificaciones, Inspecciones entre otros, como los considera:

Excesivos e Innecesarios _____ Muy engorrosos _____ Normales y coherentes _____

4. Los costos que se pagan por la tramitación de certificaciones, autorizaciones y/o servicios, como los considera:

Excesivos e Innecesarios _____

Normales y coherentes _____

5. La Atención que Usted recibió por parte de nuestros servidores municipales, como los califica:

Muy buena _____

Buena _____

Regular _____

Mala _____

Muy Mala _____

6. En términos generales como califica, el accionar de los funcionarios de esta nueva Gestión Municipal en el cumplimiento de sus funciones:

Buena _____

Regular _____

Mala _____

Muy Mala _____