



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ILLIMO

*Juntos hacemos el cambio!*



"AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU"

## Resolución de Alcaldía N° 011-2016-MDI/A

Illimo, 22 de Enero del 2016.

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ILLIMO, PROVINCIA Y REGION LAMBAYEQUE

### VISTO:

EL informe N° 008-2016-MDI/ORRH, del Jefe de Recursos Humanos donde informa sobre el Plan de Desarrollo de la Personas PDP- LEY SERVIR 30057 –art 9° la capacitación, y teniendo el visto bueno por parte del Administrador de la Municipalidad Distrital de Illimo, 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;



E-mail: munillimo@gmail.com

CALLE REAL N° 444 - TELEF.: 422179 - ILLIMO



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ILLIMO

*Juntos hacemos el cambio!*



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 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, es Política de esta Nueva Gestión Municipal, continuar con los procesos de Modernización dentro del marco de la Simplificación Administrativa y Mejora Continua de nuestra Institución, orientada a lograr una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.

Que, estando acorde con las atribuciones conferidas que la Constitución Política del Perú en su artículo 194, Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972; Ley 30281, Ley del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2015 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 ILLIMO, el mismo que forma parte integrante 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.

Regístrese y Comuníquese y Archívase.

C.c  
Archivo.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ILLIMO

Ing. Juan M. Cabrera Farroñán  
ALCALDE

E-mail: munillimo@gmail.com

CALLE REAL N° 444 - TELEF.: 422179 - ILLIMO



## MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ILLIMO

Lambayeque - Perú

Calle Real N° 444 - Telefax -(074) 422179

Pag. Web: [www.muniillimo.gob.pe](http://www.muniillimo.gob.pe)



### INFORME N° 008-2016-MDI/ORRH

**SEÑOR** : Ing. Juan Manuel Cabrera Farroñán  
ALCALDE DISTRITAL DE ILLIMO .

**ASUNTO** : ELEVO PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP – SERVIR  
PARA SU APROBACION.

**REF.** : Ley 30057 Servir – Art.9°. de la Capacitación.

**FECHA** : ILLIMO 22 DE ENERO DEL 2016.



22-12-2016

9:30 AM

*Rubén*

Por intermedio del presente le saludo cordialmente y a la vez hago de su conocimiento, que con el afán de dar cumplimiento a los dispositivos contemplados en el Art. 9°. De la Ley del Servicio Civil – SERVIR – “La capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores, 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”, objetivos que esta nueva Gestión Municipal viene enfocando con la finalidad de poder brindar servicios de calidad hacia la ciudadanía de nuestro Distrito, en este sentido estoy haciendo llegar a su Despacho el PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO PDP. 2016, con el fin de que su Despacho apruebe mediante Resolución de Alcaldía y podamos enviar a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, para su aprobación y posterior apoyo en el proceso a este nuevo régimen.

Es todo cuanto informo a Usted, para los fines pertinentes

- Adjunto al presente Plan de Desarrollo de las Personas en 29 Folios.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ILLIMO

Rómulo Barreto  
JEFE DE SERVICIOS HUMANOS

# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ILLIMO LAMBAYEQUE – PERÚ.



## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP - 2016.



**Programa de fortalecimiento**  
de las Oficinas de Recursos Humanos



**DIRECCIÓN:**  
Calle Real N°.444  
TELEFAX : (074) 422179  
Pág.Web: [www.muniillimo.gob.pe](http://www.muniillimo.gob.pe)

[www.facebook.com/municipalidad.districtaldeillimo](https://www.facebook.com/municipalidad.districtaldeillimo)

**servir**  
HERRAMIENTA DEL PERÚ QUE CRECE





## **INDICE GENERAL**

I.- PRESENTACION	Pág. 3.
II.- MARCO REFERENCIAL	Pág.4.
III.- MARCO GENERICO	Pág.5.
3.1. Plan de Desarrollo Institucional	Pág.6.
3.2. Visión	Pág.7.
3.3. Misión	Pág.7.
3.4. Objetivos de PDP.	
3.4.1. General	Pág.7.
3.4.2. Específicos	Pág.8.
IV. MARCO LEGAL	Pág.10.
4.1. Ámbito de Aplicación	Pág.11.
4.2. Estructura Organizacional	Pág.12.
4.3. Vigencia	Pág.13.
V. SEGUIMIENTO, DIAGNOSTICO Y EVALUACION	Pág.14.
5.1. Seguimiento al Proceso de Capacitación	Pág.14.
5.2. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación	Pág.15.
5.3. Evaluación	Pág.24.
VI. CAPACITACION	Pág.27.
VII. FINANCIAMIENTO	Pág.29.
VII. CONCLUSIONES	Pág.30.

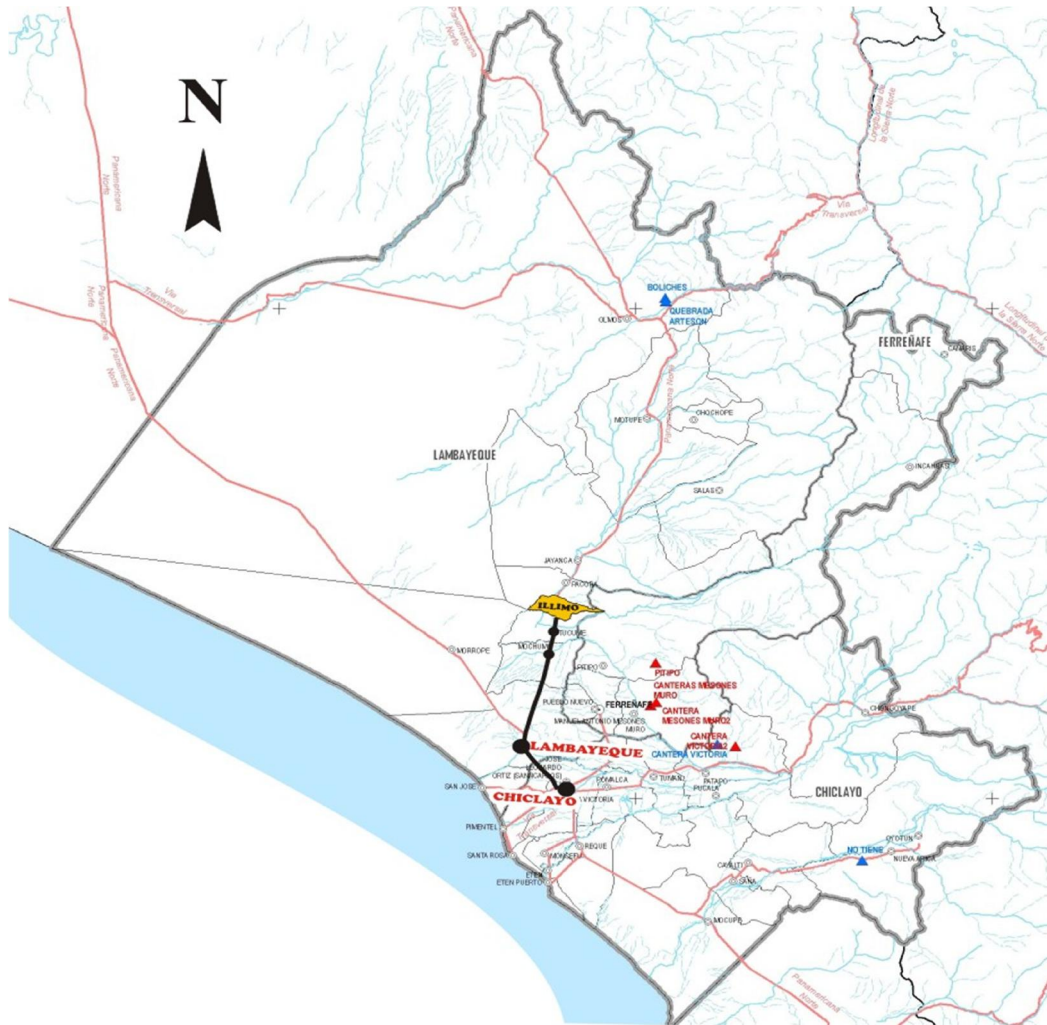
### ANEXOS

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



## I.- PRESENTACION.

La Municipalidad Distrital de ILLIMO, tiene como Misión promover el desarrollo local, buscando equidad entre la zona urbana y rural con obras de



infraestructura en los diferentes sectores, promoviendo la participación ciudadana y administrando los recursos de manera eficiente y transparente, el enfoque de esta nueva Gestión Municipal, es 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 las principales Unidades Orgánicas de la Municipalidad Distrital de ILLIMO y diagnóstico de percepción de la ciudadanía enfocados en los servicios que brindamos, de tal forma que, a través de acciones de capacitación programadas, se logre el perfeccionamiento de los trabajadores de nuestra Municipalidad, teniendo en cuenta que la capacitación es el proceso que busca el desarrollo profesional de cada trabajador al servicio de nuestra comuna, y al mismo tiempo constituye un factor importante para que el servidor brinde el mejor aporte en el puesto asignado, por ser un proceso constante, que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades.

## 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 ILLIMO, 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.

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.

### **3.1.- Plan de Desarrollo Institucional.**

Con la finalidad de poder cumplir nuestros objetivos estratégicos enfocados en nuestro Plan de Desarrollo Institucional, se ha tomado muy en cuenta la Visión plasmada en el Plan de Desarrollo Regional Concertado de Lambayeque y sus respectivos ejes estratégicos como: La inclusión e integración sociocultural y acceso a servicios básicos, el segundo ligado a la competitividad económica productiva e innovación, el tercero relacionado a la gobernabilidad y fortalecimiento de la Gestión Pública y el cuarto relacionado a la gestión adecuada y sostenible del territorio y del ambiente; ejes que nos han servido para articular nuestros objetivos de capacitación, tomando en cuenta el eje de la Gobernabilidad y fortalecimiento de la Gestión Pública, enfocados en tres



lineamientos principales: Lineamientos de Recursos Humanos, Lineamientos Tecnológico y Lineamiento de Calidad del Servicio.

### **3.2.- Visión.**

“Nuestro Distrito de ILLIMO asume dentro de su Visión al 2021, como una sociedad integrada con identidad propia, garantizando desde la perspectiva del ejercicio de derechos e igualdad de oportunidades, el acceso a servicios sociales básicos, la consolidación de una gestión pública eficiente además de consolidarse como espacio articulador de la macro región norte del país desde el fortalecimiento sus potencialidades económicas, productivas y comerciales.”

### **3.3. 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, teniendo como valores esenciales el profesionalismo y la honradez, fortaleciendo el desarrollo de capacidades para lograr eficiencia y eficacia con igualdad de oportunidades al servicio de nuestra ciudadanía".

### **3.4.- OBJETIVOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO PDP 2016.**

#### **3.4.1.- 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 Illimo.

- b) Reducir la brecha existente entre las competencias del perfil del puesto y las del ocupante del puesto, Al comparar el perfil de exigencias con el perfil de competencias de la persona, se han evidenciado muchas necesidades de formación, que presenta el empleado para poder desempeñar su trabajo actual con eficacia, eficiencia y/o seguridad.
- c) 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.

### **3.4.2.- Objetivos Específicos.**

- a) Potenciar las competencias de los servidores, mediante una capacitación adecuada a las necesidades de cada Gerencia y Sub Gerencia, con un enfoque de gestión por resultados y acorde con el diagnostico 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) Fortalecer una cultura e imagen institucional de servicio oportuno y de calidad, hacia el ciudadano.
- f) Mejorar la eficiencia y competitividad de los servicios que brindamos hacia la ciudadanía.

#### IV.- MARCO LEGAL.

- Constitución Política del Perú Artículo 194°; 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 3° y 4° 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.

El presente Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado - PDP - es de aplicación a todos los Funcionarios y Servidores de la Municipalidad Distrital de ILLIMO, 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	N°. DE PERSONAL
1	AUTORIDAD ELECTA Y CUERPO DE REGIDORES	6
2	FUNCIONARIOS DESIGNADOS	4
3	EMPLEADOS NOMBRADOS	20
4	SERVIDORES – CAS	7
5	OBREROS	19
6	SERVICIOS POR LOCACION	38
	<b>TOTAL ACTIVOS</b>	<b>94</b>



## **4.2.- Estructura Organizacional de la Municipalidad Distrital de ILLIMO.**

### **01 ALTA DIRECCIÓN**

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

### **02 ÓRGANOS CONSULTIVOS Y DE COORDINACIÓN**

- 02.1 Comisión de Regidores.
- 02.2 Consejo de Coordinación Local Distrital
- 02.3 Junta de Delegados Vecinales Comunales.
- 02.4 Comité Distrital de Defensa Civil
- 02.5 Comité Distrital de Seguridad Ciudadana.
- 02.6 Comité de Administración del Programa del Vaso de Leche.

### **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 Oficina de Administración.
- 06.3 Oficina de Rentas.

## 07 ÓRGANOS DE LÍNEA

- 07.1 Gerencia de Infraestructura Urbana y Rural.
- 07.2 Gerencia de Servicios Comunales.
- 07.3 Gerencia de Desarrollo Social y Productivo.

### 4.3.- Vigencia.

El periodo de vigencia del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado, de la Municipalidad Distrital de ILLIMO, 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 ILLIMO, 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 ILLIMO, 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 la aplicación de encuestas a todo el personal de diferente Régimen Laboral, previamente se convocó a un taller informativo de la importancia de este proceso de capacitación con el fin de obtener un resultado acorde con lo planificado, 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.

Como resultado de las encuestas dentro del proceso del presente Diagnóstico, hemos obtenido los siguientes indicadores:

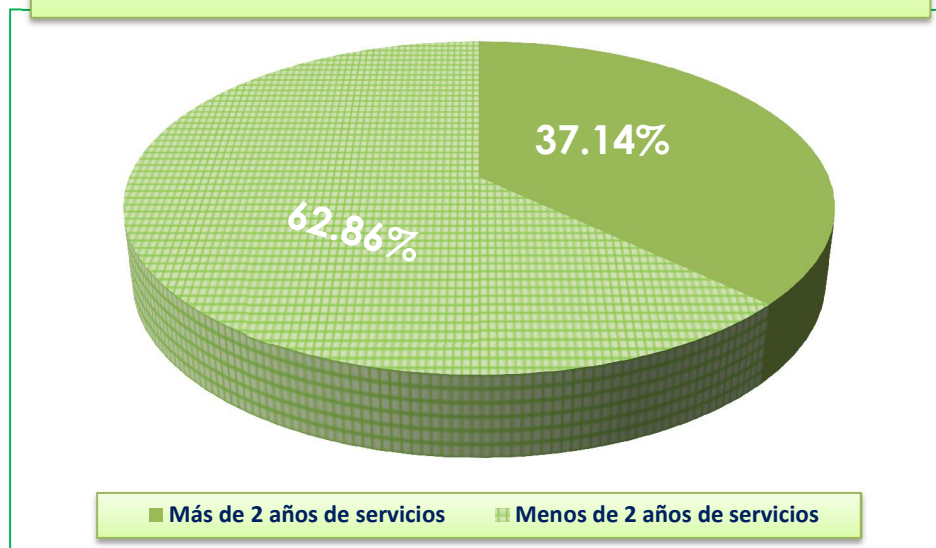


### CUADRO N°.01

#### Clasificación de Servidores según tiempo de servicios

	Servidores con:	N°. De Servidores	%
a)	Más de 2 años de servicios	13	37.14
b)	Menos de 2 años de servicios	22	62.86
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

#### Clasificación de Servidores, según tiempo de servicios



Un indicador fundamental que se tomó en cuenta para el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, fue el tiempo de servicios que vienen prestando los servidores, con el fin de tener una referencia en base a las capacitaciones que la Municipalidad Distrital de ILLIMO, había brindado a los trabajadores, de los cuales podemos apreciar que de la muestra seleccionada el 37.14% son colaboradores prestando servicios por un periodo mayor a los 2 años y 62.86% menor de 2 años, lo que se evidencia una poca experiencia en Gestión Municipal, de los servidores nuevos.



### Cuadro N°.02.

De los 13 servidores con más de 02 años de servicios en la Institución se les pregunto si habían recibido algún tipo de capacitación por parte de su Municipalidad en los últimos 2 años.

	<b>Servidores que:</b>	<b>N°. Servidores</b>	<b>%</b>
	Si recibió capacitación.	3	23.08
	No recibió capacitación.	10	76.92
	<b>Total de servidores</b>	<b>13</b>	<b>100</b>



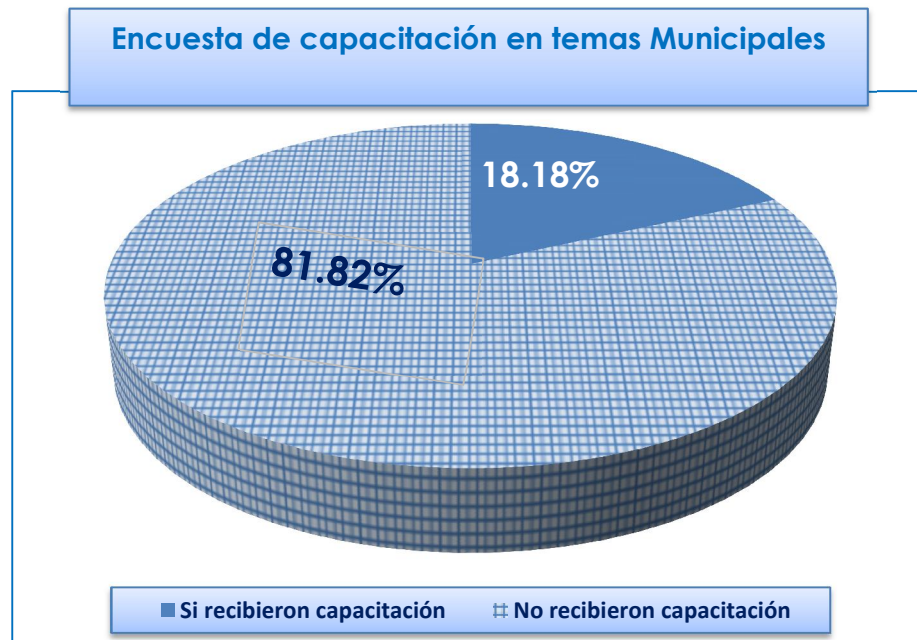
En este cuadro podemos observar que de los servidores con más de dos (02) años de servicios en la institución solo el 23.08% recibieron capacitación, quedando una alta brecha aún 76.92% de servidores sin capacitación alguna, indicador que refleja claramente la gran necesidad que existe en la Municipalidad Distrital de ILLIMO para implementar el Plan de Desarrollo de Capacidades Anualizado - PDP - 2016.



### Cuadro 03.

De los 22 servidores con menos de 02 años de servicios en la Institución, se les preguntó si habían recibido algún tipo de capacitación en temas de Gestión Municipal.

<b>Servidores que:</b>	<b>Nº. Servidores</b>	<b>%</b>
Si recibieron capacitación	4	18.18
No recibieron capacitación	18	81.82
<b>Total de servidores</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



Otro indicador fundamental del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, es la incorporación de servidores nuevos a esta Gestión Municipal, con muchas ganas de servicios y comprometidos con el cambio, pero se puede apreciar que el 81.82% no tiene experiencia ni conocimientos óptimos relacionados a Gestión Municipal y/o Gestión Pública, para el desempeño de sus labores, por lo que es indispensable iniciar con un Plan de Capacitaciones y poder cumplir con los objetivos trazados por este nuevo Gobierno Municipal al servicio de la ciudadanía.



**Cuadro 04.**

De los 22 servidores con menos de 02 años de servicios en la institución, se les preguntó si habían llevado algún tipo de capacitación en temas de Gestión Municipal por iniciativa propia.

<b>Servidores que:</b>	<b>N°. Servidores</b>	<b>%</b>
Si se capacitaron	10	45.45
No se capacitaron	12	54.55
<b>Total de servidores</b>	<b>22</b>	<b>100</b>



Este indicador es muy importante ya que nos muestra que la brecha es alta respecto a la necesidad de capacitación a los servidores nuevos 54.55%, con el fin de poder brindarles el soporte de conocimientos esenciales para el desempeño de sus funciones y por cumplir con nuestra Visión Institucional, la de brindar servicios y atención de calidad a nuestra ciudadanía y sobre todo con servidores debidamente capacitados.

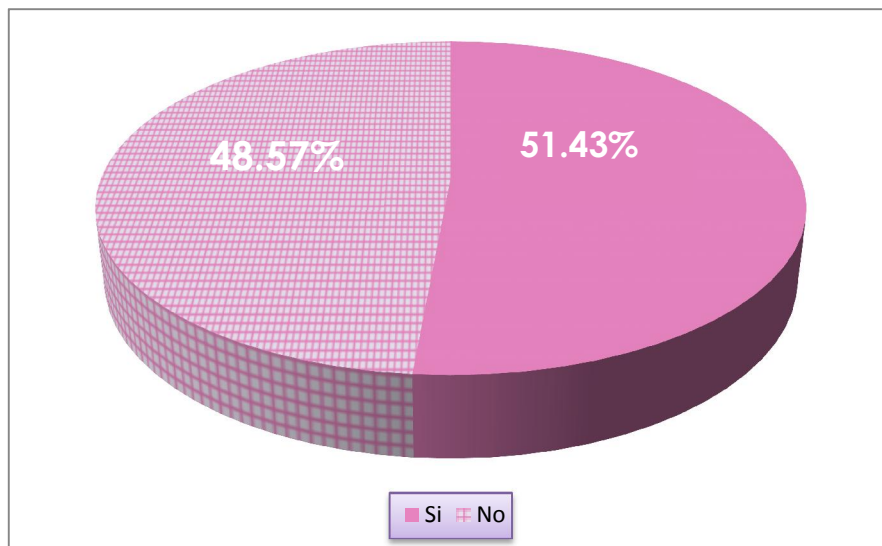


**Cuadro 05.**

**De los 35 servidores, se les preguntó si se encuentran debidamente capacitados para desempeñarse con eficiencia**

Respuesta	N°. Servidores	%
Si	18	51.43
No	17	48.57
<b>Total de servidores</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

**Servidores que se encuentran o no debidamente capacitados para desempeñarse con eficiencia.**



Finalmente a la pregunta si todos los servidores tenían el debido conocimiento para desempeñarse con eficiencia en los diferentes puestos asignados, pudimos constatar que un gran porcentaje 48.57%, aún necesitan fortalecimiento en temas de Gestión Pública y/o Administración Municipal.

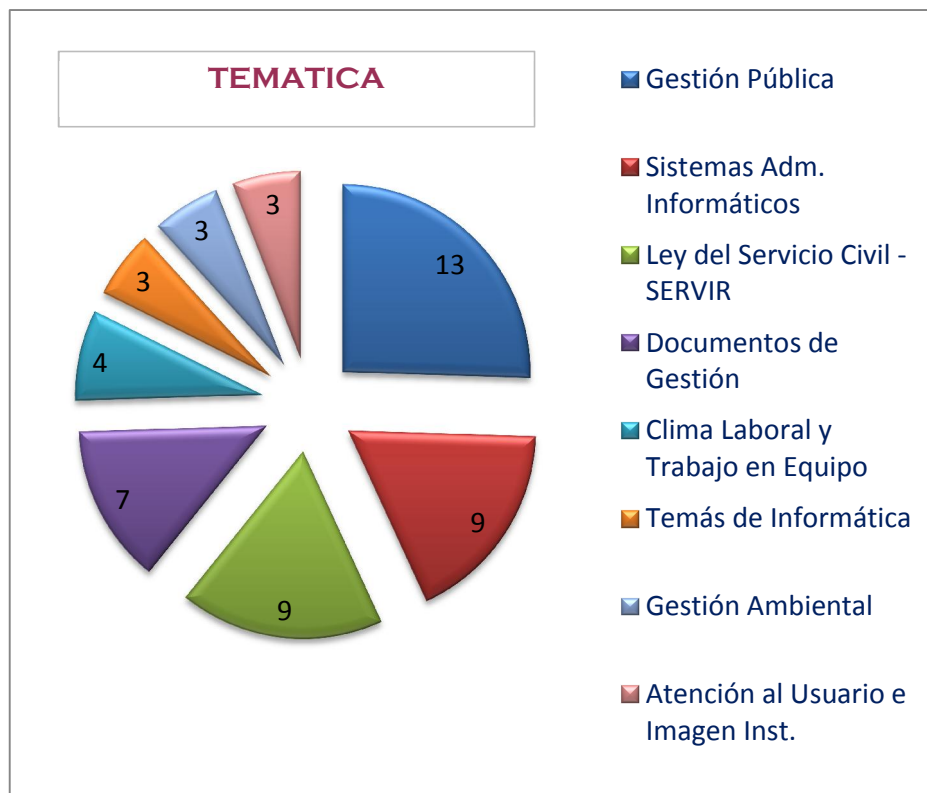


## ENCUESTA PARA EL DESARROLLO DE LA TEMATICA A IMPLEMENTAR

### CUADRO 6.

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

TEMATICA	Nº. Servidores	%
1 Gestión Pública	13	25
Sistemas Administ. Informáticos de	9	18
2 Gestión Pública.	9	18
3 Ley del Servicio Civil - SERVIR	7	14
4 Documentos de Gestión	4	8
5 Clima Laboral y Trabajo en Equipo	3	6
6 Temas de Informática	3	6
7 Gestión Ambiental	3	6
8 Atención al Usuario e Imagen Inst.	3	6
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100</b>







Estos indicadores nos han permitido tomar las decisiones correctas sobre la TEMATICA a desarrollar en nuestro Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado PDP. 2016 de la Municipalidad Distrital de ILLIMO, como podemos apreciar el mayor porcentaje de servidores se inclinan por temas de Gestión Pública 25%, Ley del Servicio Civil - SERVIR 18%-, Sistemas Administrativos Informáticos de Gestión Pública (SIAF, SIGA, SNIP, Registro Civil, Tramite Documentario) 18%, 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 Publica 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.**

Otro indicador que nos va a ayudar a plasmar temas fundamentales son los enfoques relacionados con temas en Clima Laboral, Trabajo en Equipo, Orientación y Atención de Calidad al Usuario, ya que del grafico podemos apreciar que solo el 8% y 6% respectivamente de todos los servidores encuestados han planteado la necesidad de capacitarse en estos temas, consideramos que son de suma importancia, porque estos procesos sirven para articular el accionar de los servidores hacia el objetivo principal, el de contar con servidores eficaces, eficientes que brinden ATENCION Y SERVICIOS DE CALIDAD A LA CIUDADANIA.



### 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 ILLIMO, 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 N° 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 ILLIMO, 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					

**¿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 ILLIMO.

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.



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ILLIMO**  
**Lambayeque – Perú**

Calle Real N° 444 - Telefax –(074) 422179

Pag. Web: [www.muniillimo.gob.pe](http://www.muniillimo.gob.pe)



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 ILLIMO, asciende a S/.6,500.00 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 ILLIMO en la cual se visualiza la temática a desarrollar para poder cumplir con los objetivos del PDP Anualizado 2016, reflejados en el Cuadro N° .06.



## VIII.- CONCLUSIONES.

Dentro de la percepción de población en todo el ámbito nacional se aprecia aún un alto índice de desconfianza por parte de la población, ante los requerimientos que solicitan a las instituciones públicas, específicamente en los Órganos de Gobierno Nacional, Regional y Local, debido a un desfase organizacional, bajo este marco, el Estado Peruano necesita modernizar sus instituciones públicas (sean del Gobierno Nacional, de los gobiernos regionales o gobiernos locales), profesionalizar la función pública y fortalecer las oficinas de recursos humanos para pasar de una “administración de planilla” a la “gestión de personas”, así como desarrollar una mayor capacidad gerencial. 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, no ajenos a estos principios, esta nueva Gestión Municipal liderada por nuestro Alcalde Ing. Juan Manuel Cabrera Farroñán, 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.