



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 010-2017- GM/MSMM

Santa María del Mar, 24 de Marzo del 2017

VISTO:



El Informe Técnico N° 098-2017/UP-OA/MSMM de la Unidad de Personal, el Informe N° 046-2017-OA/MSMM de la Oficina de Administración, el Memorando N° 079-2017-OPP/MSMM de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y el Memorandum N° 028-2017-OAJ/MSMM de la Oficina de Asesoría Jurídica, y;

CONSIDERANDO:



Que, de conformidad con lo establecido por el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, concordante con la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, las municipalidades son órganos de gobierno local con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, la cual se configura como la facultad de ejercer actos de gobierno, 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, que establecen, entre otros aspectos, las reglas para la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, señalando que el organismo rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos es la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, quien tiene, entre otros, la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;



Que, el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, 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 SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP, los cuales contienen los objetivos generales de desarrollo de las personas vinculadas con los instrumentos de gestión multianual con que cuenta la entidad en particular, el Plan Estratégico Institucional que permitan un horizonte de mediano plazo, asimismo describen las estrategias de implementación del desarrollo de las personas, en correspondencia con los instrumentos de gestión respectiva, en particular, el Plan Operativo Institucional, así como el presupuesto de la entidad;

Que, el referido dispositivo establece además que el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado tiene una vigencia de cinco años, y cada año las entidades deben presentar a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad;



Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR aprobó la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, la cual dispone en el numeral 6.4.1.4 que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad y se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, teniendo una vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la Entidad;



Que, el numeral 5.2.7 de la citada Directiva señala que para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa, siendo, en el caso de los gobiernos locales, el Gerente Municipal;



Que, por Resolución de Gerencia Municipal N° 006-2017-MSMM de fecha 27 de febrero de 2017, se estableció la conformación del Comité del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP de la Municipalidad Distrital de Santa María del Mar, quedando integrada por los miembros que dicha resolución describe;



Que, el Comité designado para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP de la Municipalidad Distrital de Santa María del Mar, en reunión de fecha 14 de marzo del 2017, validó el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP de la Municipalidad Distrital de Santa María del Mar Anualizado para el año 2017;

Que, mediante Informe N° 098-2017/UP/OA/MSMM del 15 de marzo de 2017, la Unidad de Personal remitió a la Oficina de Administración el Acta de Reunión, del 14 de marzo de 2017, del Comité de Planificación de la Capacitación sobre el Plan de Desarrollo de las Personas de la Municipalidad de Santa María del Mar;



Que, mediante Memorando N° 079-2017-OPP/MDSMM del 22 de marzo de 2017, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto otorgó certificación presupuestal al Plan de Desarrollo de las Personas validado por el referido Comité, de conformidad con los lineamientos establecidos en la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, y las directivas de ejecución presupuestal;

Que, mediante Memorando N° 28-2017-OAJ-MSMM del 22 de marzo de 2017, la Oficina de Asesoría Jurídica opinó de forma favorable por la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio de Estado;

Que, mediante el Informe N° 046-2017-OA/MDSMM del 24 de marzo de 2017, la Oficina de Administración eleva el Plan del Desarrollo de Personas, con la finalidad de emitir la resolución aprobatoria, a efectos de cumplir con lo dispuesto por la Autoridad Nacional del Servicio Civil,

Que, en mérito a lo expuesto, resulta necesario aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado para el año 2017, el cual cuenta con la validación del Comité encargado de la Elaboración del PDP de esta Corporación Edil;



Estando a las consideraciones expuestas, contando con las opiniones favorables de la Unidad de Personal, la Oficina de Administración, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y la Oficina de Asesoría Jurídica, de conformidad con lo establecido en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas";

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado para el año 2017 de la Municipalidad Distrital de Santa María del Mar, el cual como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución, y tiene la siguiente estructura:

- I. ASPECTOS GENERALES
- II. OBJETIVOS
- III. FINALIDAD
- IV. MARCO LEGAL
- V. ALCANCE
- VI. RESPONSABILIDAD
- VII. DIAGNÓSTICO DE CAPACITACIÓN
- VIII. PRINCIPIOS DE LA CAPACITACIÓN
- IX. ACTIVIDADES
- X. COMPETENCIAS DE LA CAPACITACIÓN
- XI. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN
- XII. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
- XIII. ESTRUCTURA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN
- XIV. PRESUPUESTO Y RECURSOS DISPONIBLES PARA LA CAPACITACIÓN
- XV. PROGRAMACIÓN
- XVI. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN
- XVII. CUADRO ANUAL DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
- XVIII. RECOMENDACIÓN

ARTICULO SEGUNDO.- ENCARGAR a la Unidad de Informática la publicación en el Portal Institucional: www.stamariadelmar.gob.pe; asimismo poner en 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 el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Anualizado para el año 2017 de la Municipalidad Distrital de Santa María del Mar, cumpliendo los términos de la normativa vigente.

ARTICULO TERCERO.- ENCARGAR a la Oficina de Administración y a la Unidad de Personal, el fiel cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


MUNICIPALIDAD DISTRITAL
SANTA MARÍA DEL MAR

VICTOR E. BARRIGA GIL
GERENTE MUNICIPAL (e)

Av. El Sardinero S/N - Santa María del Mar
Teléfono: 430-7669 - www.stamariadelmar.gob.pe

**ACTA DE REUNIÓN DEL COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN -
PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS AL SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE SANTA MARÍA DEL MAR.**

Siendo las 10.00 am. Horas del día 14 de Marzo del 2017, en la oficina de Administración de la Municipalidad Distrital de Santa María del Mar, ubicada en Av. Jardínero S/N, distrito de Santa María del Mar - Lima, se reunieron los integrantes del Comité de Planificación de capacitación, encargados de revisar y aprobar el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio de la Municipalidad Distrital de Santa María del Mar en calidad de presidenta la Licenciada Graciela Saldaña Rylenko, Jefe de la Unidad de Personal, como miembro integrante el señor Jaime Antonio Valencia Calle, Jefe de la Oficina de Administración; y el otro miembro integrante, señor Pedro Talla Saravia, Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y como representante de los servidores Civiles el señor Walter Seclén Capuñay (titular) y la señora Dora Nancy Gonzáles Gavino.

Dicha reunión se lleva a cabo con el objeto de revisar el Plan de Desarrollo de Personas PDP – ANUALIZADO 2017, de la Municipalidad Distrital de Santa María del Mar y proceder a su aprobación.

En este acto la presidenta del Comité dio inicio a la reunión, informando que se realizó las invitaciones a todos los integrantes del Comité con la debida anticipación y adjuntando una copia del proyecto de Plan Anual de Desarrollo de las Personas PDP-2017, con el objeto de que todos lo revisen, evalúen y se acerquen a la reunión suficientemente informado y con propuestas de ser el caso, para luego proceder con la aprobación de dicho Plan.

Acto seguido, se procede a desarrollar la Agenda, que tiene como único punto la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP-2017, en este acto se aprueba la metodología para la aprobación, la que será lectura del plan por parte de la presidencia, y en las partes que no se esté de acuerdo se parara la lectura y se debatirá para su aprobación, superado las diferencias se continuara la lectura y así sucesivamente hasta aprobar de documento Plan, lo que es aceptado por consenso.

El Presidente procede a dar lectura el proyecto del Plan de Desarrollo de Personas – ANUALIZADO de la entidad para el periodo 2017, presentado por la Unidad de Personal, sin que algún miembro formulara algún observación fundamental, por el contrario las intervenciones fueron para resaltar los aspectos más resaltantes del mismo, así como aclarar sobre los criterios servidores civiles, por lo que no habiendo observaciones, a continuación el presidente del Comité, sometió a votación a aprobación Plan de Desarrollo de Personas PDP – ANUALIZADO para el periodo 2017, siendo aprobado por unanimidad



el presente Plan de Desarrollo de las Personas PDP-2017 de la Municipalidad Distrital de Santa María del Mar.

En este acto se procedió a visar 02 ejemplares del PDP ANUALIZADO - 2017 aprobado, para que se eleve un ejemplar al señor Gerente Municipal, para la emisión del resolutivo correspondiente y se inicie la ejecución del presente Plan .

Siendo las 12.00 am. Horas del día 14 de Marzo del 2017, se dio por culminada la reunión procediendo a firmar los presentes en señal de conformidad.



Graciela Saldaña Rylenko
Unidad de Personal
Presidente



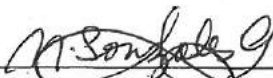
JAIME ANTONIO VALENCIA CALLE
Jefe de la Oficina de Administración
Miembro



PEDRO TALLA SARAIVIA
Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto
Miembro



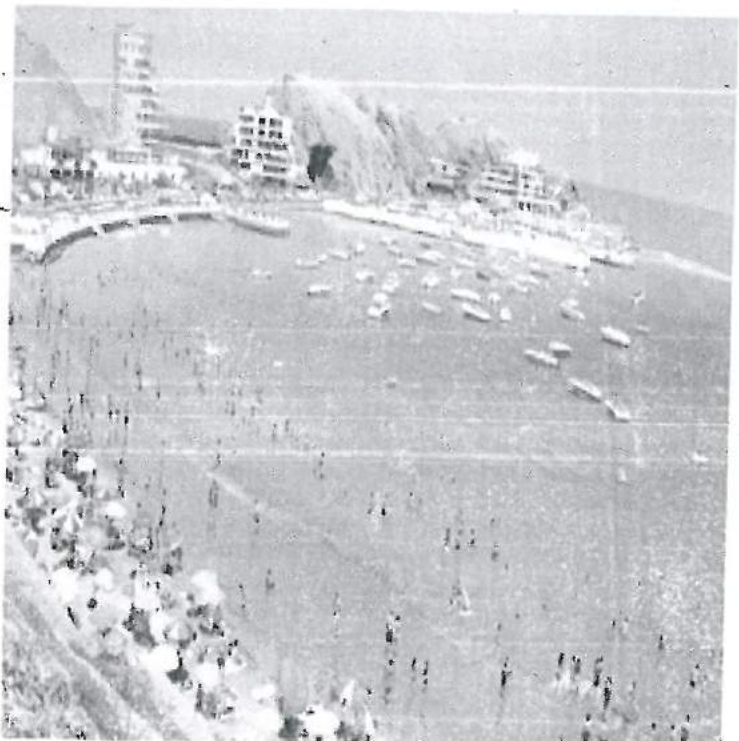
WALTER SECLÉN CAPUÑAY
Representante de los Servidores Civiles
Titular



DORA NANCY GONZÁLES GAVINO
Representante de los Servidores Civiles
Suplente



PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARIA DEL MAR PERÍODO 2017



Por un distrito seguro, ordenado y orientado hacia el bienestar general y la seguridad integral de la persona.



Handwritten signature

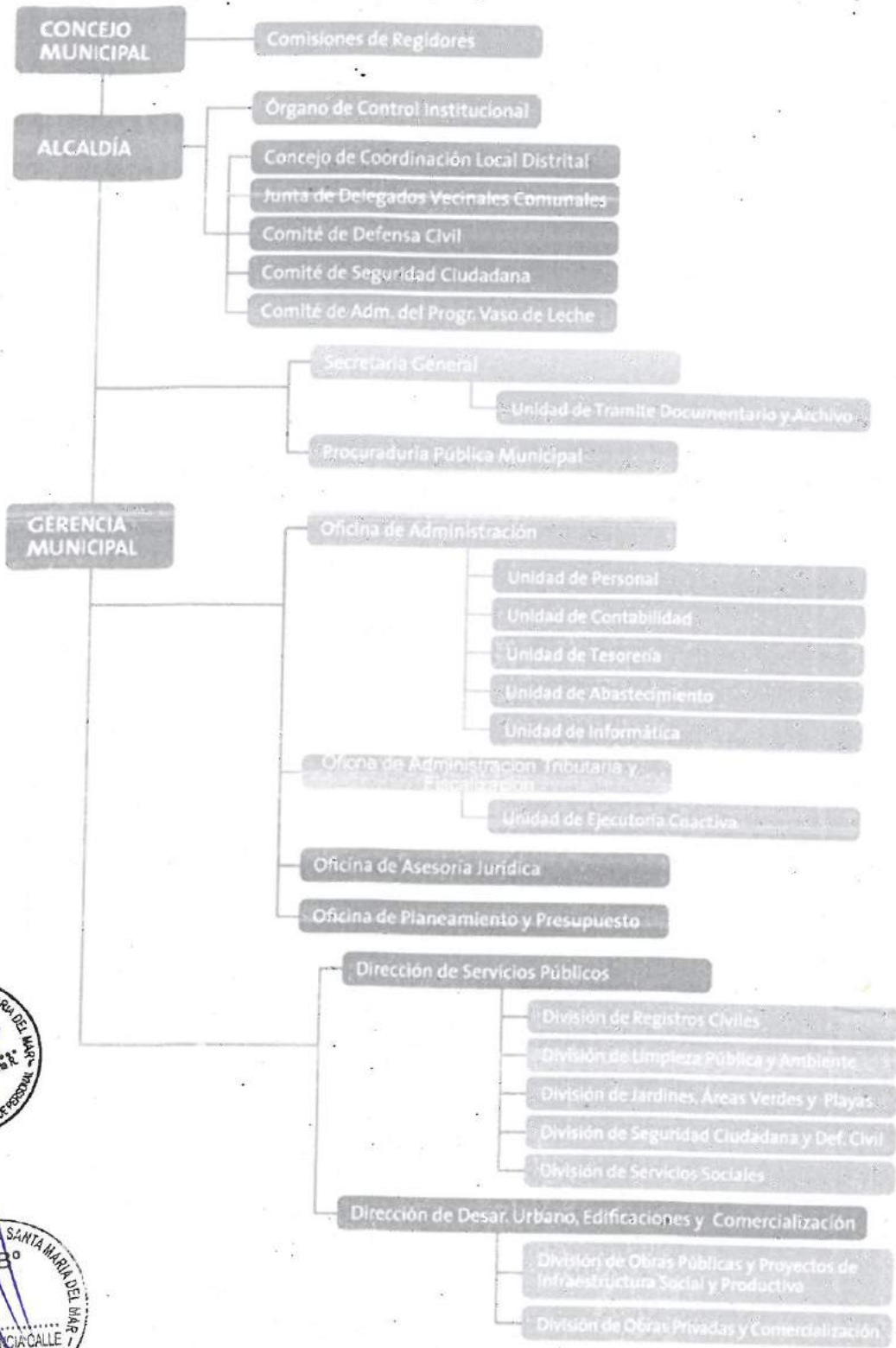


2017



Municipalidad Distrital de Santa María del Mar

Organigrama



Av. el Sardinero Nro. S/N - Santa María del Mar
Central 430-7669 / 430-7109



COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN-MDSMP

Lic. Graciela Saldaña Rylenko
Jefe de Unidad de Personal
Presidente

CPC. Jaime Antonio Valencia Calle
Oficina de Administración
Miembro

Sr. Pedro Talla Saravia
Oficina de Planeamiento y Presupuesto
Miembro

Representantes de los Servidores Civiles

Walter Seclén Chapuñay (Titular)
Dora Nancy Gonzales Gavino (suplente)



Handwritten initials in blue ink.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

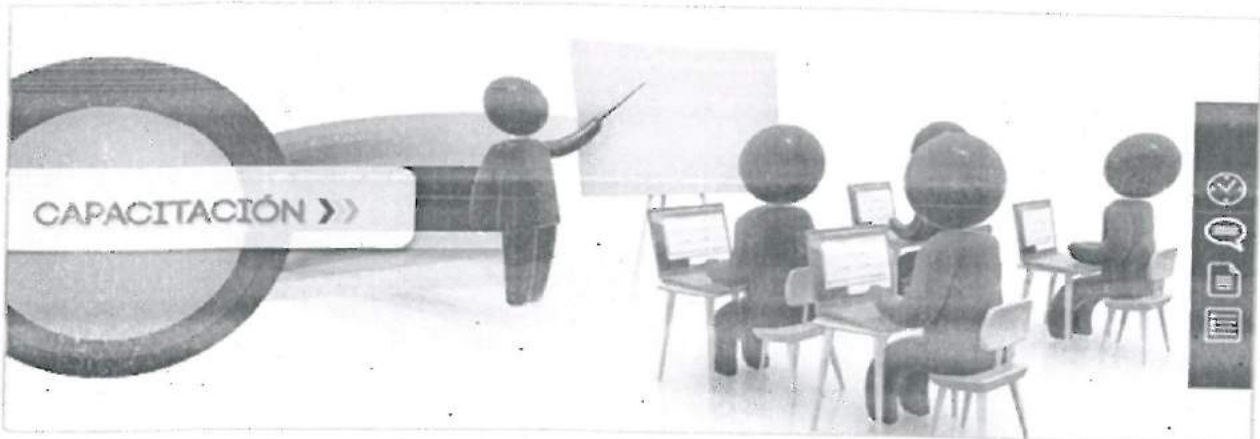
Autoridad Nacional
del Servicio Civil

servir
HERRAMIENTA DEL PERÚ QUE CREE

COMUNICADO

“Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación”

En el marco de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, que dispone a las entidades públicas la implementación del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), así como la conformación del “Comité de Planificación de la Capacitación” que deberá estar conformado por un representante de los servidores civiles elegido por votación secreta en cada entidad, se precisa lo siguiente:





PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS AL SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARIA DEL MAR (PDP ANUALIZADO 2017)

ÍNDICE

PRESENTACIÓN

- I. Aspectos Generales
- II. Objetivos
- III. Finalidad
- IV. Marco legal
- V. Alcance
- VI. Responsabilidad
- VII. Diagnóstico de Capacitación
- VIII. Principios de la Capacitación
- IX. Actividades
- X. Competencias de la Capacitación
- XI. Estrategias de la Capacitación
- XII. Necesidades de Capacitación (NC)
- XIII. Mecanismos de Seguimiento y Evaluación
- XIV. Estructura de Plan de Capacitación
- XV. Presupuesto y Recursos Disponibles para la Capacitación
- XVI. Programación
- XVII. Seguimiento y Evaluación de la Capacitación
- XVIII. Cuadro Anual de Actividades de Capacitación
- XIX. Recomendación





PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP – Anualizado – 2017 de la Municipalidad Distrital de Santa María del Mar – MDSMP– es un documento de gestión que busca, entre otros aspectos, mejorar las acciones de capacitación y evaluación en la entidad, conforme a lo establecido en la Directiva “Normas para la gestión del proceso de Capacitación en las entidades públicas” aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR/PE, la cual desarrolla lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público y, el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba su Reglamento. Así también, lo dispuesto por la Ley N° 30057 -Ley del Servicio Civil- y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

En atención a lo dispuesto por la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas” y, la necesidad de contar con un documento de gestión que se implemente en el presente ejercicio presupuestal, se emite la Resolución de Gerencia Municipal N° 006-2017-GM-MDSMM, la que aprueba la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación de la MDMSM.

El Comité de Planificación de la Capacitación, en atención a una visión integral, realizó la medición y el análisis de las brechas competitivas a nivel institucional y la demanda de las necesidades de capacitación por cada órgano y unidad orgánica; para ello, solicitó a las mismas la información pertinente en función a sus objetivos estratégicos para su procesamiento e incorporación en la mejora de los aprendizajes necesarios de la organización: diferentes perfiles, expectativas y preferencias académicas, las que han sido consideradas como componentes temáticos en el PDP Anualizado -2017.

Si bien es cierto que la capacitación está dirigida al perfeccionamiento y desarrollo de los servidores municipales; también es cierto que la MDSMM, como órgano del gobierno local, tiene ante todo por finalidad dar un adecuado servicio público y fomentar el bienestar a los ciudadanos del distrito de Santa María del Mar. Por tanto, la mejora en el desempeño laboral de los trabajadores tiene también por objeto y consecuencia que se brinden servicios de calidad excepcional a la ciudadanía, contribuyendo así a un desarrollo integral.

Con los aportes alcanzados, el Plan de Desarrollo de las Personas –PDP– Anualizado 2017 se constituye en un instrumento fundamental de gestión que le permitirá a la MDSMM mejorar sus acciones de capacitación y evaluación, invirtiendo en el desarrollo técnico y profesional de los servidores municipales, facilitándoles la adquisición de las competencias necesarias en sus respectivos puestos de trabajo, en concordancia con los objetivos estratégicos institucionales.





I. ASPECTOS GENERALES

1.1 Instrumentos de Gestión

Para la Elaboración del presente documento, se ha tomado en cuenta los siguientes documentos de Gestión:

- **Reglamento de Organización y Funciones – ROF de la Municipalidad de Santa María del Mar**, aprobado mediante Ordenanza Municipal N°: 127-2009-MDSMM.
- **Manual de Organización y Funciones - MOF de la Municipalidad de Santa María del Mar**, aprobado mediante Resolución de Alcaldía N°. 086-2009-ALC-MDSMM.
- **Plan Estratégico Institucional (PEI) 2011-2015 de la Municipalidad Distrital de Santa María del Mar**, aprobado mediante Acuerdo de Concejo Municipal N°. 014-2011-MSMM.
- **Plan Operativo Institucional (POI) 2017 de la Municipalidad Distrital de Santa María del Mar**, que se encuentra en proceso de aprobación.

1.2 Marco Estratégico Institucional

En el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Añualizado del 2017 de la Municipalidad Distrital de Santa María del Mar, está considerada la Misión, Visión, y los Objetivos Estratégicos Institucionales contenidos en el Plan Estratégico Institucional -PEI -2011-2015.

1.2.1 Misión Institucional (PEI 2011-2015)

Implementar normas, tecnologías, infraestructura y capacidad humana para mejorar los procesos y procedimientos y así optimizar la calidad del servicio y la comunicación con los usuarios, promoviendo la participación vecinal y la inversión privada con el fin de lograr el desarrollo económico, urbano y social.

1.2.2 Visión Institucional (PEI 2011-2015)

Hacer de Santa María del Mar una Ciudad Balneario Modelo para el país. Las ideas de esta Visión se encuentran en la necesidad y la intención de preservar y consolidar la naturaleza turística y ecológica del distrito, a través de una gestión idónea (lo cual se plantea en la Misión). De esta manera, la MDSMM está enfocada a la construcción de un modelo de Ciudad Balneario en base a las potencialidades del Distrito de Santa María del Mar.

1.2.3 Objetivos Estratégicos Generales Institucionales (PEI 2011-2015)

Los Objetivos Estratégicos son las principales metas que la MDSMM se propone alcanzar para el logro de su visión futura; cambios positivos en términos de desarrollo institucional que se espera alcanzar con la ejecución del PEI.





Los Objetivos Estratégicos son las orientaciones generales que la organización adopta como medio para alcanzar la Visión y guiar su proceso de desarrollo. Se identifican a partir de los Factores Clave de Éxito y del correspondiente análisis de brechas, en relación con la situación actual

La definición de los objetivos estratégicos se realizan de acuerdo a las prioridades institucionales y va acompañada de los indicadores de "partida" (líneas de base) y de "llegada" (metas) considerados en el horizonte de planeamiento.

A continuación se presentan los objetivos estratégicos, con sus respectivas líneas de base y metas globales por alcanzar.



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, LÍNEAS DE BASE Y METAS DEL PEI MDSMM SEGÚN PRIORIDADES INSTITUCIONALES

Factor Clave de Éxito - FCE	Brecha	Objetivo Estratégico
Gestión eficiente de los RR HH	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Débil cultura organizacional. Baja proactividad e iniciativa. ✓ Resistencia a cumplir con los procedimientos establecidos. ✓ Niveles salariales poco atractivos. Restricciones de índole legal y presupuestal. ✓ Personal operativo con alto compromiso, pero débil formación. ✓ Falta de capacitación y experiencia técnica. Deficientes condiciones de trabajo. ✓ Estabilidad laboral no incentiva la eficiencia. 	1. Mejorar la gestión de Recursos Humanos
Red de Contactos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La MDSMM no ha tenido desarrollada una red de contactos. ✓ El Alcalde cuenta con una importante red de contactos personales e institucionales, que puede y debe consolidarse 	2. Establecer una red de contactos
Imagen y credibilidad Institucional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Existe una relación de colaboración con las principales instituciones del distrito, como clubes y asociaciones. ✓ A nivel institucional y personal, las relaciones son fluidas y productivas, aunque con algunas trabas heredadas de la gestión anterior que se está tratando de superar. ✓ Falta de calidad en la difusión en las actividades de la municipalidad 	3. Mejorar la Imagen y credibilidad del accionar municipal
Tecnología al servicio del usuario	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Existen deficiencias en el conjunto de servicios que ofrece la Municipalidad, que no funcionan como un sistema. ✓ El uso de tecnología es casi inexistente. No hay un buen sistema de comunicación con el usuario. 	4. Optimizar la gestión de obras públicas y servicios
Manejo eficiente de los Recursos Financieros	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No se trabaja adecuadamente el Presupuesto Participativo. ✓ Hay una deficiente información contable y financiera. No está implementada el área de administración tributaria. 	5. Mejorar el manejo de los recursos financieros

MUNICIPALIDAD DISTRITAL SANTA ANA
 VºBº
 JAIME VALENZA CALLE
 Jefe de la Oficina de Administración

MUNICIPALIDAD DISTRITAL SANTA ANA
 VºBº
 LEONARDO ESPINOZA
 JEFE DEL CUADRO DE PERSONAL

MUNICIPALIDAD DISTRITAL SANTA ANA
 VºBº
 JEFE DEL CUADRO DE PERSONAL

[Handwritten signatures and initials]



II. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Garantizar el desarrollo técnico y/o profesional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Mar.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Capacitar a los servidores, brindándoles oportunidades de desarrollo personal y laboral.
- Potenciar las capacidades de servidores en temas relacionados a la gestión pública, gestión por procesos y gestión municipal; así también lo referido a sistemas administrativos, sistemas de tecnología de la información, y el Régimen del Servicio Civil.
- Modificar las actitudes de los servidores para mejorar el clima laboral, y así contribuir a realizar un trabajo satisfactorio, impulsando el trabajo en equipo y la buena atención al ciudadano.
- Establecer las disposiciones necesarias para permitir la participación activa de los servidores en las actividades de capacitación.

III. FINALIDAD

Desarrollar las capacidades y habilidades de los servidores, promoviendo su creatividad, innovación y disposición para el trabajo a fin de mejorar su desempeño laboral, lo que contribuye al logro de los objetivos estratégicos de la institución.

IV. MARCO LEGAL

- Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades.
- Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas".
- Resolución de Gerencia Municipal N° 006-2017-GM-MDSMM, que conforma el Comité de Planificación de la Capacitación de la MDSMM.

ALCANCE

El Plan de Desarrollo de las Personas de la MDSMM para el año 2017 alcanza a todos los servidores de la entidad, por lo que comprende al régimen del Decreto Legislativo N° 276 – Régimen de la carrera administrativa del sector público; el régimen del Decreto Legislativo N° 728 – Régimen laboral de la actividad privada; y al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 – Régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios.



Handwritten signature and initials.



VI. RESPONSABILIDAD

El Comité de Planificación de la Capacitación es responsable que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y se generen condiciones adecuadas y favorables para la implementación de las acciones de capacitación; así como validar el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, elaborado por la Unidad de Personal; evaluando y determinando, de ser el caso, las modificaciones necesarias.

La Unidad de Personal es la responsable de conducir la planificación, ejecución y evaluación de la capacitación; también emite lineamientos internos sobre el proceso de capacitación en concordancia con lo establecido por SERVIR.

VII. DIAGNÓSTICO DE CAPACITACIÓN

El presente PDP tiene una orientación hacia la capacitación por niveles siendo estos los siguientes:

- ✓ Nivel general.
- ✓ Nivel específico.
- ✓ Desarrollo humano.

Esta orientación por niveles se ha formulado en función al aporte realizado por especialistas, encargados de realizar el levantamiento de necesidades formativas, enfocándose en las actividades que desarrollan los servidores y buscando que la capacitación concuerde con los objetivos de la institución, esto a fin de mejorar los niveles de productividad y desempeño en la MDSMM.

VIII. PRINCIPIOS DE LA CAPACITACIÓN

- ✓ Mérito.
- ✓ Especialización.
- ✓ Eficiencia.
- ✓ Imparcialidad.
- ✓ Equidad.
- ✓ Responsabilidad.



IX.

ACTIVIDADES

- ✓ Coordinar con las instituciones públicas y privadas las capacitaciones a realizar.
- ✓ Maximizar la utilización de los recursos económicos asignados al Plan de Desarrollo de Personas Anualizado – 2017 de la MDSMM.
- Canalizar adecuadamente las necesidades de capacitación de los servidores con los objetivos estratégicos de la entidad.
- Supervisar las actividades de capacitación.
- Difundir las actividades de capacitación.





X. COMPETENCIAS DE LA CAPACITACIÓN

La Municipalidad Distrital de Santa María del Mar debe adecuar su organización a los altos estándares de calidad vigentes, para ello debe contar con servidores dispuestos a:

- ✓ Brindar un servicio óptimo y oportuno al ciudadano.
- ✓ Demostrar actitudes y acciones de servicio responsable, sustentado en principios y valores de justicia con respeto al derecho y la dignidad de las personas.
- ✓ Mejorar sus competencias técnicas y/o profesionales.
- ✓ Organizar sus metas, objetivos, actividades y tareas para lograr el desarrollo del distrito.
- ✓ Manifiestar una actitud y aptitud para la crítica, identificando y priorizando problemas para la posterior toma de decisiones y solución de los mismos.
- ✓ Desarrollar estilos de trabajo que fomenten el liderazgo, cooperación y colaboración, integrándose a equipos interdisciplinarios para el logro de objetivos organizacionales.
- ✓ Desarrollar competencias relacionadas a la construcción de una sociedad más humanizada y, a la defensa y preservación del medio ambiente.

XI. ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACIÓN

- ✓ El diseño, formulación y ejecución de los programas de actualización, desarrollo y capacitación a los servidores de la MDSMM.
- ✓ El otorgamiento de becas y semi becas a los servidores de acuerdo a su necesidad, compromiso, afán de superación y los objetivos institucionales.
- ✓ El diseño, formulación y ejecución de programas de integración y generación de compromisos institucionales, mediante talleres participativos.
- ✓ El uso de la Tecnología de la Información o Comunicación (TICS) para la formación flexible y abierta en tiempo, lugar y modalidad.
- ✓ El aprovechamiento de los convenios de cooperación nacional e internacional, para el desarrollo de actividades de capacitación especializadas.
- ✓ El diseño y aprobación de políticas de incentivos y promoción laboral para los servidores que tengan un rendimiento notable en su actividad laboral y que apliquen creativamente su aprendizaje en el desempeño de sus funciones.

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (NC)

La Municipalidad Distrital de Santa María del Mar cuenta con servidores pertenecientes a distintos regímenes laborales, los cuales, a la fecha de elaborado el presente PDP, se detallan a continuación:

Cuadro N° 01 servidores civiles de la MDSMM, según modalidad laboral

N°	SERVIDORES DE LA MDSMM	CANTIDAD
1	Empleados Nombrados D.L. 276 y Contratados	19
2	Obreros Régimen Privado D.L.728	11





3	Funcionarios públicos D.L. 1057	17
4	Trabajadores Contratados CAS D.L.1057	69
	TOTAL	116

Fuente: Unidad de Personal (febrero 2017)

✓ **Recepción de Necesidades de Capacitación**

Para determinar las acciones de capacitación se solicitó a las unidades Orgánicas de la Municipalidad Distrital de Santa María del Mar hacer llegar las necesidades de capacitación para los servidores a su cargo; esto en lo referido a conocimientos, habilidades y actitudes, las mismas que fueron recibidas en su oportunidad.

Esta información se ha consolidado en una base de datos clasificada por contenidos, lo cual ha permitido detallar en el PDP 2017 las áreas por competencias profesionales, técnicas y auxiliares.

Así, los temas y cursos solicitados están directamente vinculados a las funciones de cada Unidad Orgánica



Cuadro N° 02.- Necesidades de Capacitación de los servidores por Unidades Orgánicas de la MDSMM

CURSO TALLER	PUESTOS DE LOS BENEFICIARIOS	N° DE BENEFICIARIOS	MODALIDAD	LUGAR DE REALIZACION	NÚMERO DE HORAS
ITEM Nombre completo de la capacitación. Por ejemplo: Curso de mejora de procesos, Taller de comunicación asertiva, Seminario de derecho laboral, etc.	Se escribe el nombre del puesto que recibirá capacitación. Cuando la capacitación sea transversal, se colocará la palabra: TRANSVERSAL	Se escribe la cantidad de beneficiarios en número	PUEDA SER: PRESENCIAL, SEMI PRESENCIAL O VIRTUAL	Puede ser: INTERNA (cuando la capacitación se da en la entidad) o EXTERNA (cuando la capacitación se da fuera de la entidad como una universidad o instituto, etc.)	Número de horas cronológicas que durará la capacitación. Cada hora cronológica tiene 60 minutos.
1 Mantenimiento y conservación de áreas verdes	Trabajadores de áreas verdes	30	PRESENCIAL	INTERNA	50
2 Gestión Pública y Municipal	Trabajadores administrativos	25	PRESENCIAL	INTERNA	100
3 Seguridad Ciudadana y defensa Personal	Trabajadores de Seguridad Ciudadana	20	PRESENCIAL	INTERNA	50
4 Manejo de Residuos sólidos y medio ambiente	Obreros de limpieza pública	16	PRESENCIAL	INTERNA	50
5 Ley de Contrataciones del Estado	Trabajadores administrativos	9	PRESENCIAL	EXTERNA	50
TOTAL		100			

Fuente: Unidad de Personal (febrero 2017)

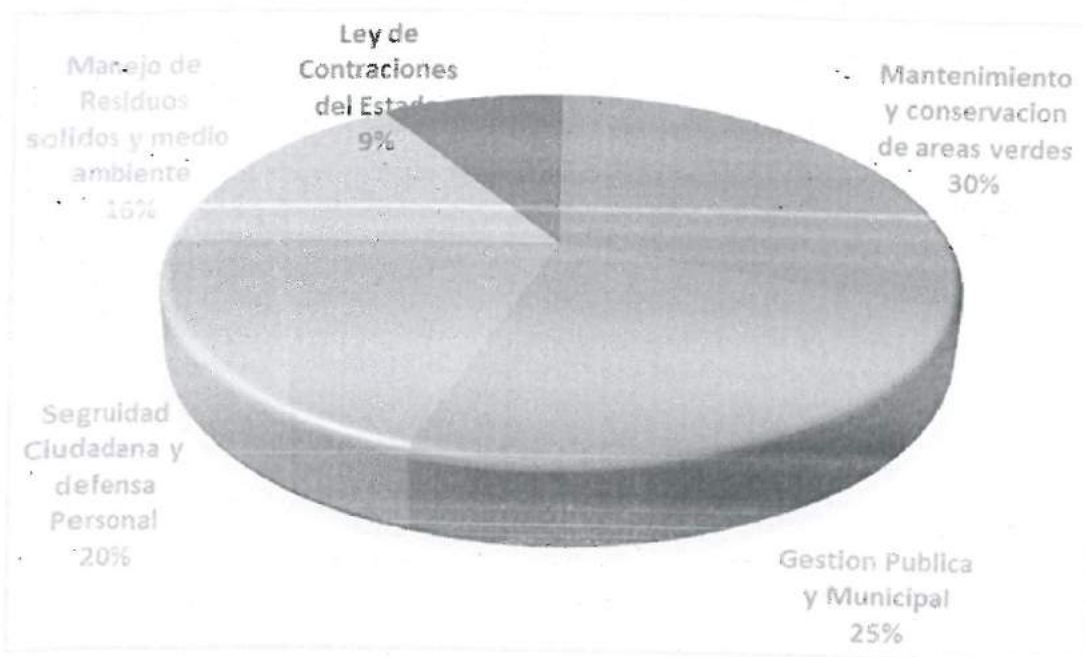
JUANITA VALENCH

JUANITA VALENCH

JUANITA VALENCH



Gráfico N° 01.- Necesidades de Capacitación de los servidores de la MDSMM.



Fuente: Unidad de Personal (febrero 2017)

Cuadro N° 03.- Cuadro de Necesidades de Capacitación de Funcionarios, Empleados, CAS y obreros, según Prueba de Conocimiento

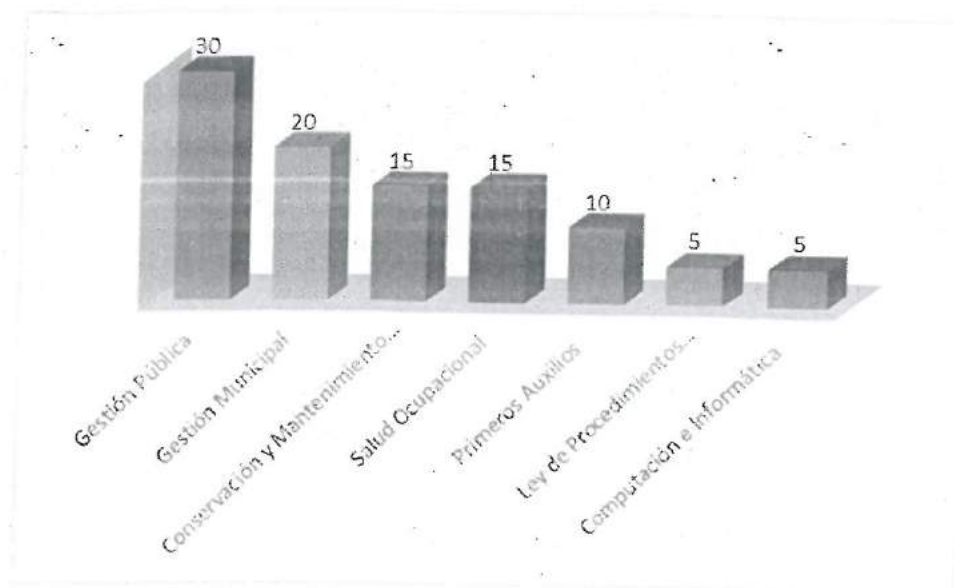
Nº.	NECESIDAD DE CAPACITACION	%	Encuestados
1	Gestión Pública	30	6
2	Gestión Municipal	20	4
3	Conservación y Mantenimiento de Áreas Verdes	15	3
4	Salud Ocupacional	15	3
5	Primeros Auxilios	10	2
6	Ley de Procedimientos Administrativos	5	1
7	Computación e Informática	5	1
TOTAL		100	20

Fuente: Unidad de Personal (febrero 2017)





Gráfico N° 02.- Necesidades de Capacitación de los servidores de la MDSMM, según prueba de conocimiento



El resultado de las encuestas refleja que el área administrativa tiene la necesidad de fortalecer capacidades en Gestión Pública y Municipal, seguido por las áreas operativas que necesitan capacitación en conservación y mantenimiento de áreas verdes y Salud ocupacional.

- ✓ **Cuadro consolidado de Necesidades de Capacitación**
Como resultado final, se ha obtenido un cuadro de Necesidades de Capacitación en el cual puede apreciarse la necesidad de capacitación de los servidores de las Unidades Orgánicas en los temas vinculados al desarrollo de sus funciones.
- ✓ **Tipos de Evaluación a ser implementados**
La Municipalidad Distrital de Santa María del Mar a fin de identificar la brecha entre las actuales competencias de los servidores y las competencias que se consideran óptimas para sus puestos, implementará la evaluación inmediata basada en productos y resultados; esto además tendrá por consecuencia que se identifiquen mejor las necesidades de capacitación de los servidores de la entidad.
- ✓ **Prueba de evaluación de productos y resultados**
Tiene como objetivo medir si la capacitación incide en el cumplimiento de las metas, con la finalidad de identificar la contribución del personal en el alcance de metas institucionales y conocer las áreas donde se requieren ajustes para mejorar el desempeño del servidor.





XIII. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Las acciones de capacitación y evaluación serán monitoreadas y evaluadas para determinar el cumplimiento de los objetivos, avance de las metas establecidas en el PDP de acuerdo a las estrategias implementadas y los indicadores propuestos.

La evaluación como proceso, buscará determinar los efectos e impacto de las intervenciones del PDP, mediante un estudio sistemático y planificado.

El monitoreo o seguimiento será un proceso organizado de verificación y basado en la planificación y definición de una secuencia de acciones a lo largo de un periodo de tiempo y se realizará durante la implementación de PDP, en tanto la evaluación será por horizonte de tiempo anual.

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo las modalidades de:

- ✓ Prueba de conocimiento.
- ✓ Evaluación de competencias.
- ✓ Medición de indicadores relacionados al cumplimiento de los objetivos.
- ✓ Apreciación de los participantes sobre el desarrollo de la capacitación.

XIV. ESTRUCTURA DE PLAN DE CAPACITACIÓN

Cuadro N° 04.- Descripción de temática de Necesidades de Capacitación de Funcionarios, Empleados, CAS y obreros.

CUADRO DE TIPO Y DESCRIPCION DE CAPACITACIONES

Nº.	TIPO DE CAPACITACIÓN	DESCRIPCIÓN
1	CURSO TALLER EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	Para poder llevar una adecuada actividad preventiva es necesario conocer la naturaleza del trabajo y los factores que influyen. Hay que desarrollar acciones preventivas contra los riesgos identificados, para evitar el accidente laboral o la enfermedad profesional.
2	CURSO TALLER EN GESTIÓN PÚBLICA Y MUNICIPAL	Facilita los conocimientos teóricos, normativos y operativos en cuanto a la Gobernabilidad y la Gestión Municipal. Fortalece procesos de cambio con niveles satisfactorios de gobernabilidad por parte de las autoridades de gobiernos locales y personas de la sociedad civil cuya función se oriente a temas de descentralización, desarrollo con sostenibilidad, visión estratégica y eficacia pública.
3	CURSO TALLER EN SEGURIDAD CIUDADANA	La seguridad ciudadana o seguridad pública es la acción integrada que desarrolla el Estado, con la colaboración de la ciudadanía y otras organizaciones destinada a asegurar la convivencia pacífica, la erradicación de la violencia, la utilización pacífica y ordenada de vías y de espacios públicos y, en general, evitar la comisión de delitos y faltas contra las personas y sus bienes.
4	CURSO TALLER EN PRIMEROS AUXILIOS	El objetivo principal es que los servidores se hagan con los conocimientos básicos de primeros auxilios para que ante cualquier contingencia sean capaces de socorrer a sus compañeros de labores y ciudadanos en general.
5	CURSO TALLER DE BUENAS PRACTICAS DE ATENCION AL CONTRIBUYENTE	Abordara los diversos problemas relacionados a la gestión pública administrativa y tiene por objetivo brindar a los profesionales las herramientas y conceptos modernos en la Gestión de Pública, compartiendo con ellos las experiencias de los docentes en la gestión pública de diversas índoles.





6	CURSO TALLER EN CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO DE ÁREAS VERDES	La superficie de zonas verdes urbanas por habitante es, sin duda, uno de los indicadores de la calidad de vida de los ciudadanos. Las Administraciones Públicas son las encargadas de detectar y atender las demandas sociales para la creación de nuevos parques y jardines públicos.
7	CURSO REFERIDO A LA LEY DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	Enfoques modernos de la administración pública, análisis del rol del Estado y su organización, procesos de modernización y descentralización, gestión por resultados, noción de valor público como elemento estratégico y, políticas públicas para mejorar la calidad de vida del ciudadano.
8	CURSO TALLER EN GESTIÓN POR PROCESOS Y GESTIÓN DE RIESGOS	El objetivo de este curso es que los participantes identifiquen la importancia estratégica de la Gestión por Procesos en el desarrollo institucional y apliquen sus metodologías y herramientas para promover la implementación de la Gestión por Procesos en la entidad en la que laboran, para ofrecer mejores bienes y servicios públicos al ciudadano.
9	CURSO EN CONTRATACIONES CON EL ESTADO	Afianzar los conocimientos de los servidores respecto a las contrataciones estatales en el marco de la modernización de la administración pública, optimizando sus capacidades en el proceso de contratación y las herramientas normativas para un manejo eficiente y responsable de los recursos públicos, facilitando la optimización de costos y tiempos.
10	CURSO DE ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA	Está orientado a que los participantes identifiquen y comprendan los conceptos y principios éticos de la función pública para que los apliquen de manera crítica, reflexiva y comprometida en el ejercicio de sus funciones, asumiendo la responsabilidad de sus decisiones y desarrollando buenas prácticas, para así generar valor público, ofrecer un mejor servicio al ciudadano y contribuir con el desarrollo del país.
11	CURSO TALLER DE FISCALIZACIÓN Y CONTROL MUNICIPAL	La labor de fiscalización se realiza dentro del marco de los dispositivos legales pertinentes, con la finalidad de lograr que los administrados cumplan de forma voluntaria las normas y disposiciones municipales, también es responsable de generar nuevas estrategias de cambio de conducta basada en campañas de sensibilización.
12	GESTIÓN PÚBLICA POR PROCESOS Y RESULTADOS	Este enfoque por procesos aplicado al trabajo en calidad conlleva una metodología definida, instrumentos y herramientas que pueden y deben ser adecuadas para ajustarse a la realidad local; el trabajo con procesos no es excluyente, sino complementario con otros enfoques como aquellos que se centran en la capacitación del personal, la modernización de la tecnología, el trabajo normativo u otros. La Gestión por Resultados es un marco conceptual cuya función es facilitar a las organizaciones públicas la dirección efectiva e integrada de su proceso de creación de valor, con la finalidad de optimizarlo asegurando la máxima eficacia, eficiencia y efectividad de su desempeño, la consecución de objetivos de gobierno y la mejora continua de sus instituciones.

XV. PRESUPUESTO Y RECURSOS DISPONIBLES PARA LA CAPACITACIÓN

✓ Recursos Humanos

Se contará con capacitadores especialistas externos y/o internos, de ser el caso, para el dictado y desarrollo de las acciones de capacitación.

Recursos Financieros

Para la ejecución del PDP Anualizado -2017- de la MDSMM se cuenta con la disponibilidad presupuestal prevista para el año 2017 y establecida en el POI - 2017 (en proceso de aprobación), por lo que se cuenta con una partida





presupuestal de S/ 25,000.00 (Veinte Cinco Mil con 00/100 soles).

XVI. PROGRAMACIÓN

La programación del PDP se basa en la demanda y necesidades de capacitación establecidas por cada Unidad Orgánica, las cuales se corresponden con los objetivos institucionales de la MDSMM. Sólo después de verificado lo anterior, la información resultante sirve de insumo para efectuar la programación de los cursos a desarrollar durante el presente año.

Es condición sine qua non que la capacitación esté vinculada a las funciones y actividades que desarrolla el trabajador o para las cuales fue contratado.

En el caso de cursos, talleres, diplomados, u otros, sea la modalidad presencial, semi presencial o virtual; el trabajador debe remitir a la Unidad de Personal la constancia, certificación o diploma que evidencie su culminación.

- ✓ **En cuanto a la operatividad para la ejecución del PDP**
 - Los procedimientos serán establecidos en las normas internas de capacitación que emita la Unidad de Personal en coordinación con la Oficina de Administración y Gerencia Municipal.
 - Serán atendidos los cursos relacionados a los temas contenidos en el Plan de Capacitación.
 - Los requerimientos cuyos temas no están contenidos en el Plan de Capacitación, debe contar con el sustento correspondiente y con la certificación de crédito presupuestario.

XVII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Para el monitoreo y verificación de los resultados esperados del PDP Anualizado 2017, se aplicarán las siguientes modalidades de evaluación a las diferentes acciones de capacitación entre las que se ha previsto cubrir los siguientes:

- a. Nivel de satisfacción de la capacitación, la misma que se permitirá verificar la calidad del servicio brindado por los capacitadores.
- b. Nivel de impacto, la cual permitirá verificar el impacto de la capacitación sobre la mejora de las capacidades institucionales. Esto permitirá evaluar la reducción de brechas entre el perfil de puesto y el rendimiento, esta se efectuará a modo de piloto con algunas áreas, a fin de identificar un método idóneo que sea aplicable en el siguiente año.



XVIII. CUADRO ANUAL DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

El Cuadro Anual de actividades de capacitación -2017, comprende actividades que serán ejecutadas con la disponibilidad presupuestal aprobada asignada a la Unidad de Personal y destinada para dicho propósito.

Referencia de disponibilidad presupuestal:





- *INFORME N°.370-2016-UP/OA/MDSMM, con fecha 06/12/2016, se solicitó programación de partida presupuestal para ejecución del Plan de Desarrollo de Personas al servicio de la Municipalidad Distrital de Santa María del Mar.*

Los cuadros se detallan en las siguientes páginas.

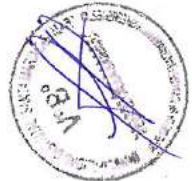





Cuadro N° 05.- Calendarización de capacitación incluyendo presupuesto

CUADRO ANUAL DE ACTIVIDADES DE CAPACITACION - 2017

N°.	ACTIVIDAD	UNIDADES ORGANICAS BENEFICIARIAS	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	sesiones	Total de Participante.	N°. de Grupos	COSTO
1	Mantenimiento y conservación de áreas verdes	Gestión ambiental y Áreas Verdes (jardineros)								8	30	1	5000.00
2	Gestión Pública y Municipal	Todas las Unidades Orgánicas								24	40	1	9500.00
3	Seguridad Ciudadana y Defensa Personal	Seguridad Ciudadana (serenazgo)								4	30	1	2000.00
4	Manejo Integral de Residuos sólidos	Área de Limpieza Publica y Áreas Verdes								8	30	1	4500.00
6	Liderazgo y Coaching	Funcionarios y supervisores								4	30	1	4000.00
TOTAL										48		5	25000.00




 Jaime Valencia Calle
 Oficina de Personal (febrero 2017)



XIX. RECOMENDACIÓN

El Comité de Planificación de la Capacitación de la MDSMM, constituido por Resolución de Gerencia Municipal N°006-2017-GM-MDSMM, recomienda alcanzar al Titular de la Entidad, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de conformidad a lo señalado en el numeral 5.2.7 de la Directiva "NORMAS PARA LA GESTIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS" aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR/PE), la propuesta del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado 2017 de la Municipalidad Distrital de Santa María del Mar para su aprobación y presentación a la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Santa María del Mar, 03 de Marzo de 2017

