



**Municipalidad Distrital de Marcabal**  
**"Santuario de la Fe"**  
Provincia de Sánchez Carrión - La Libertad



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

**Resolución de Alcaldía N° 079-2018-MDM/A.**

Marcabal, 27 de Marzo del 2018

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCABAL;

**VISTO:**

La Resolución de Alcaldía N° 050-2018-MDM/A, conteniendo la Constitución del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP 2018, de la Municipalidad Distrital de Marcabal y;

**CONSIDERANDO:**

Que, el Artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, señala 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 tendrán vigencia de cinco (5) años;

Que, adicionalmente, el indicado artículo refiere que cada año, las entidades deberán presentar a SERVIR su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad, debiendo el indicado Plan ser remitido en los treinta (30) primeros días calendarios del año;

Que, el numeral 1 de la Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado - PDP, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, de fecha 21 de Marzo de 2011, señala como finalidad de la misma, establecer los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado;

Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 050-2018-MDM/A, se conforma la designación de los Miembros del Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP 2018 - de la Municipalidad Distrital de Marcabal;

Que, conforme al numeral VI Aprobación del PDP de la Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 014-2011- SERVIR/PE, el PDP Anualizado válido por el Comité son aprobados por el Titular de la Entidad y deberán ser puestos a conocimiento de SERVIR, conforme a lo establecido en la citada Directiva; en uso de las atribuciones otorgadas por la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades;





**Municipalidad Distrital de Marcabal**  
**"Santuario de la Fe"**  
Provincia de Sánchez Carrión - La Libertad



**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.- APROBAR** el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP 2018, de la Municipalidad Distrital de Marcabal, el cual forma parte integrante de la presente Resolución.

**Artículo 2°.- PUBLICAR** en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de Marcabal ([www.munimarcabal.gob.pe](http://www.munimarcabal.gob.pe)) el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP 2018 y la respectiva Resolución de Aprobación.

**Artículo 3°.- COMUNICAR Y NOTIFICAR** la presente Resolución a todas las áreas de la Municipalidad Distrital de Marcabal, así como a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR y a la dirección de correo electrónico: [pdp@servir.gob.pe](mailto:pdp@servir.gob.pe).

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE**



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCABAL

Marcos Leoncio Diaz Ramirez  
ALCALDE



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCABAL



## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2018

**ALCALDE: MARCOS LEONCIO DIAZ RAMIREZ**

**AÑO 2018**



## MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCABAL

### PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP EJERCICIO FISCAL 2018

El Plan de Desarrollo de las Personas - PDP es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad. Se elabora sobre las bases de un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), por formación laboral o profesional, con la finalidad de promover la actualización y potenciar los conocimientos de los servidores civiles, conforme a lo establecido en la directiva y los lineamientos emitidos por SERVIR

El Plan de Desarrollo de las Personas busca la preparación del trabajador en el cargo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes para el mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes, consecuentemente mejorar el desempeño de los servidores municipales para brindar servicios de calidad a los ciudadanos

Al mismo tiempo, el Plan de Desarrollo de las Personas busca cambiar la actitud de los trabajadores, a fin de aumentar su motivación y crear un clima satisfactorio entre la Alta Dirección y los trabajadores enmarcados dentro de nuestra Ley Orgánica de Municipalidades.

GESTION 2015 - 2018







## CONTENIDO

- I. Presentación
- II. Ámbito de Aplicación
- III. Base Legal
- IV. Vigencia
- V. Aspectos Generales
  - 5.1. Misión
  - 5.2. Visión
  - 5.3. Objetivo de Capacitación
    - Objetivos Generales
    - Objetivos Específicos
  - 5.4. Estructura Orgánica
- VI. Evaluación
  - 6.1. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación
  - 6.2. Seguimiento y evaluación de la capacitación
  - 6.3. Acciones de verificación
- VII. Seguimiento, Evaluación y Acciones Capacitación
  - 7.1. Eventos de Capacitación
  - 7.2. Modalidad de Capacitación
  - 7.3. Población Beneficiaria de la Capacitación
- VIII. Metas de Capacitación y Evaluación
  - 8.1. Metas de Capacitación
  - 8.2. Mecanismos de seguimiento y evaluación
  - 8.3. Indicadores
- IX. Actividades y/o Metas de Capacitación
  - 9.1. Financiamiento
  - 9.2. Responsabilidad
- X. Anexos







# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCABAL

## I. PRESENTACIÓN

El Estado Peruano, a través de sus instituciones creadas y reguladas por Ley, busca brindar un servicio de calidad al ciudadano a través de planes, acciones estratégicas y políticas de gobernabilidad, en el que los principales actores exigidos a lograr óptimos resultados, son precisamente las instituciones.

La Gestión de la Capacitación es la implementación del proceso de Capacitación en las entidades públicas, aplicando el marco normativo y metodológico establecido por SERVIR, Ente Rector de la Política de Capacitación en el sector público.

El proceso busca mejorar el desempeño de los servidores civiles a través del cierre de brechas y desarrollo de competencias y conocimientos, que permitan fortalecer sus capacidades y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública, lo cual contribuye directamente en la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos.

El resultado del presente Plan de Desarrollo de Personas - PDP 2018 de la Municipalidad Distrital de Marcabal, se ha basado en los lineamientos establecidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR y el análisis estratégico de la Municipalidad, comprendiendo su alineamiento y coherencia con el Plan de Desarrollo Local Concertado Distrito de Marcabal - PDLC 2012 al 2021, y el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación propuestas por el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, de la Municipalidad Distrital de Marcabal, los órganos y unidades orgánicas de nuestra institución.

El objetivo de la capacitación, es cambiar la actitud de sus trabajadores, a fin de aumentar su motivación y crear un clima satisfactorio entre los Gerentes y los trabajadores en el marco de la Ley Orgánica de Municipalidades.

Finalmente podemos decir que la capacitación, es la preparación del trabajador en el cargo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes para el mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes.



## II. AMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2018, es de aplicación a todos los Funcionarios y Servidores de la Municipalidad Distrital de Marcabal, regulados por los regímenes de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil; 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 Laboral.

## III. BASE LEGAL

- Ley N° 27972 Ley de Orgánica de Municipalidades
- Ley N° 27658 Ley de la Modernización del Estado.
- Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Ley N° 28411 Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto
- Ley 28175 Ley Marco del Empleo Público
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en adelante la Ley.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
  - Decreto Supremo N° 041-2014-PCM, Reglamento del Régimen Especial para Gobiernos Locales.
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR.
- Decreto Supremo N° 062-2008-PCM, Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil y sus modificatorias.
- Decreto Legislativo N° 1025, Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE, Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, que aprueba las Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR /PE
- Decreto Supremo N° 117-2017-PCM.

## IV. VIGENCIA

El periodo de vigencia del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2018, comprende desde su aprobación al mes de Diciembre del 2018.

## V. ASPECTOS GENERALES

El presente Plan de Desarrollo de Personas, es de aplicación para todo el personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Marcabal, siendo de importancia, porque permite determinar las principales necesidades y prioridades de capacitación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcabal.



Las capacitaciones permiten que los trabajadores de la municipalidad brinden el mejor de sus aportes en la asignación de sus funciones del trabajador municipal y se busca el aporte de sus conocimientos y lograr con eficiencia, eficacia y economía en los objetivos de sus metas.

## 5.1. ESTRUCTURA ORGANICA.

### DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y ALTA DIRECCION.

- ❖ Concejo Municipal Distrital
- ❖ Alcaldía Distrital.
- ❖ Gerencia Municipal.

### DE LOS ÓRGANOS COLEGIADOS

- ❖ Comisiones de Regidores

### DE LOS ÓRGANOS CONSULTIVOS Y DE COORDINACION.

- ❖ Consejo de Coordinación Local Distrital
- ❖ Junta de Delegados Vecinales Comunes
- ❖ Comité Distrital de Defensa Civil
- ❖ Comité Distrital de Seguridad Ciudadana – CODISEC
- ❖ Comité de Coordinación con Centros Poblados
- ❖ Comisión Ambiental Municipal Distrital – CAM

### DE LOS ÓRGANOS DE CONTROL Y DEFENSA JUDICIAL.

- ❖ Órgano de Control Institucional.
- ❖ Oficina de Procuraduría Pública Municipal

### DE LOS ÓRGANOS DE APOYO.

- ❖ Oficina de Secretaría General
  - ✓ Unidad de Trámite Documentario y Archivo Central
  - ✓ Unidad de Imagen Institucional
- ❖ Unidad de Contabilidad
- ❖ Unidad de Tesorería
  - ✓ Área de Caja
- ❖ Unidad de Logística
  - ✓ Área de Control Patrimonial
  - ✓ Área de Almacén
- ❖ Unidad de Recursos Humanos
- ❖ Unidad de Soporte Técnico
- ❖ Unidad de Administración Tributaria y Rentas
  - ✓ Área de Fiscalización Tributaria
  - ✓ Área de Ejecución Coactiva



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCABAL

## DEL ÓRGANO DE DIRECCION.

- ❖ Gerencia Municipal

## DE LOS ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO.

- ❖ Sub Gerencia de Asesoría Jurídica
- ❖ Sub Gerencia de Planeamiento y Presupuesto
  - ✓ Oficina de Programación Multianual de Inversiones – OPMI

## DE LOS ÓRGANOS DE LINEA.

- ❖ Sub Gerencia de Obras, Desarrollo Urbano - Rural y Transporte
  - ✓ División de Ejecución de Obras Públicas y Privadas
  - ✓ Unidad Formuladora de Estudios y Proyectos - UF
  - ✓ División de Supervisión y Liquidaciones de Obras
  - ✓ División de Catastro y Habilitaciones Urbano Rurales
  - ✓ División de Transporte, Transito y Seguridad Vial
  - ✓ Administración de Maquinaria Pesada
- ❖ Sub Gerencia de Servicios Sociales
  - ✓ División de Registro Civil
  - ✓ División de Participación Vecinal
  - ✓ División de DEMUNA, OMAPED y CIAM
  - ✓ Unidad Local de Empadronamiento – ULE
  - ✓ División de Educación, Cultura y Deportes
  - ✓ División del Programa Vaso de Leche
- ❖ Sub Gerencia de Servicios Públicos
  - ✓ División de Salud Pública, Saneamiento y Medio Ambiente
  - ✓ División de Limpieza Pública y Áreas Verdes
  - ✓ Área Técnica Municipal – ATM
- ❖ Sub Gerencia de Desarrollo Económico Local
  - ✓ División de Promoción Empresarial y Comercialización
  - ✓ División de Desarrollo Agropecuario
  - ✓ División de Promoción de MYPES
  - ✓ División de Desarrollo Turístico
- ❖ Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana y Defensa Civil
  - ✓ División de Defensa Civil y Gestión de Riesgos, y Desastres
  - ✓ División de Vigilancia y Serenazgo

## 5.2. MISIÓN DEL DISTRITO DE MARCABAL.

“Como Órgano de Gobierno Local, los roles principales son: representar al vecindario consolidando la participación democrática, presta servicios de calidad, promueve el fortalecimiento del potencial humano y el trabajo en equipo en el interno municipal y la cohesión social como factores claves de éxito de la gestión, así como la igualdad de oportunidades, el desarrollo económico, social y ambiental mediante una gestión responsable



y transparente de los recursos públicos; articula los esfuerzos de las instituciones del sector público, privado y de la cooperación internacional desarrollando un modelo de gestión municipal, democrático, incluyente y participativo”.

## 5.3. VISIÓN DE DESARROLLO DEL DISTRITO DE MARCABAL AL 2021.

“El Distrito de Marcabal en el año 2021, es una ciudad moderna, ordenada, segura, amable, atractiva y con sólida formación de valores. Los pobladores han mejorado su calidad de vida a través de la cobertura de los servicios de salud, educación, saneamiento básico, electricidad, telecomunicaciones e integración vial.

Es un distrito promotor del desarrollo económico sostenible que preserva el medio ambiente con el manejo adecuado de sus recursos naturales. Es reconocido como destino turístico.

Cuenta con un gobierno local democrático, concertador y transparente que promueve la participación de los ciudadanos, instituciones y organizaciones sociales para el desarrollo integral del Distrito”.

## 5.4. OBJETIVOS DE LA CAPACITACION.

El Plan de Desarrollo de Personas anualizado, está orientado a la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Marcabal, que sirve como instrumento, para orientar y facilitar el proceso de desarrollo de capacidades del personal de la institución, para el buen desempeño y cumplimiento de metas.

### 5.4.1 OBJETIVOS GENERALES:

- ✓ Brindar un servicio administrativo municipal al público usuario con eficiencia y oportunidad.
- ✓ Aplicar el marco técnico normativo vigente en la Gestión Administrativa, utilizando las herramientas modernas del Sistema Gerencial, con eficiencia, eficacia y oportunidad
- ✓ Desarrollar una Cultura de Calidad y Seguridad Municipal, creando una nueva cultura organizacional basada en el compromiso ético, respeto a las personas, así como al
- ✓ ambiente laboral traducido en: cambio de actitud, trabajo en equipo, capacidad de organización, planificación y solución oportuna de problemas.
- ✓ Contar con recurso humano idóneo y con capacidad-

### 5.4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

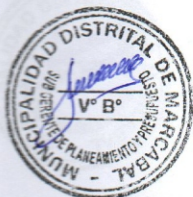
- ✓ Brindar un servicio administrativo municipal al público usuario con eficiencia y oportunidad.
- ✓ Realizar el desarrollo a nivel de el distrito a través de la ejecución de obras y proyectos respetando la voluntad y necesidades del pueblo.
- ✓ Propiciar y promover un desarrollo armónico integral a nivel provincial , con equidad y transparencia





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCABAL

- ✓ Desarrollar una cultura de honestidad y honradez en las relaciones laborales y en el ejercicio de las actividades.
- ✓ Desarrollar actividades administrativas orientadas a lograr un adecuado servicio público municipal.
- ✓ Mantener equipos de trabajo con capacidad y responsabilidad
- ✓ Fortalecer la organización institucional con tecnologías de la información, que contribuyan al mejor cumplimiento de la función municipal.
- ✓ Actualizar los equipos, aplicativos y sistemas informáticos a nivel institucional, utilizando tecnología de última generación en función al desarrollo del Plan de Tecnología de la Información.
- ✓ Dotar a los funcionarios y trabajadores municipales de los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñarse con eficiencia y eficacia.
- ✓ Fortalecer la capacitación en todas las áreas y especialidades, a través de un adecuado programa de capacitación.
- ✓ Ejecutar actividades orientadas al Fortalecimiento del Potencial Humano.
- ✓ Fortalecer y potencializar la imagen de la Municipalidad Distrital de Marcabal como ente promotor del desarrollo de la vecindad, difundiendo la labor municipal e impulsando mecanismos de comunicación y acercamiento con la sociedad.
- ✓ Mejorar la percepción de la ciudadanía, sobre el rol que cumple la Municipalidad al servicio de la población distrital
- ✓ Desarrollar actividades de difusión, acerca de los servicios públicos municipales, que brinda a la ciudadanía en general
- ✓ Fortalecer con recurso humano profesional calificado las Áreas con mayor carga de trabajo, que contribuyan a elevar la productividad de la gestión municipal
- ✓ Fortalecer la capacidad operativa de la Municipalidad, acorde a las necesidades prioritarias de la función municipal.
- ✓ Contratación de profesionales calificados



## VI. EVALUACION

A fin de efectuar el seguimiento y los resultados a obtener de la ejecución del PDP, se ha considerado los programas de capacitación, con la finalidad de ampliar los conocimientos de los trabajadores municipales y que permita participar en forma activa con la comunidad, propiciar las buenas prácticas a través de cuestionarios aplicativos en sus respectivas áreas y cumplir con los objetivos establecidos en plan de trabajo.

Dentro de los sistemas se evaluará al personal y verificar 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.





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCABAL

## 6.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

La implementación del Plan de Desarrollo de las Personas Anual es un instrumento que tienen como base los conceptos y criterios plasmados en la misión y visión del Plan de Desarrollo Local Concertado - PDLC, Plan Estratégico Institucional - PEI, Plan Operativo Institucional - POI y a las funciones que vienen cumpliendo los servidores, teniendo en consideración la priorización de aquellos cursos para mejorar la calidad del servicio que se brinda y que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

Para la identificación de las necesidades de capacitación se ha llevado a cabo Talleres de Capacitación a los Sub Gerentes y trabajadores de los órganos de apoyo, asesoramiento y de línea, así como a servidores que declararon tener requerimientos de capacitación para desempeñarse en cada uno de los proyectos o funciones registradas, con el objeto de mejorar la productividad, eficiencia y eficacia del personal que labora en la municipalidad.

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

**Información:** Conjunto de datos, hechos, planes, proyectos, programas, objetos, relaciones y situaciones que constituyen el ambiente de trabajo y las operaciones y los procesos propios de la tarea que se presentan al empleado y que éste debe comprender, retener y utilizar en la realización de su trabajo.

**Conocimiento:** Conjunto de conceptos que debe poseer el funcionario como resultado de sus estudios, experiencias e interacciones con la realidad y que determinan sus reacciones y actuaciones laborales.

**Habilidades:** Conjunto de destrezas motoras y procesos racionales requeridos para el desempeño laboral.

Del análisis de las referidas necesidades, se ha podido determinar las necesidades de capacitación de cada Servidor municipal respecto al conocimiento óptimo que se desea obtener, las cuales se muestran en las encuestas.

Que, el PDP Anualizado está orientado a mejorar las capacidades de los trabajadores existentes entre el actual desarrollo de los procesos de su competencia, rendimiento y desempeño óptimo deseado, a efecto de prestar un mejor servicio a nuestros administrados, reforzando las competencias básicas de carácter formativo y genéricas, relacionadas a desempeños comunes en la prestación de los servicios.

Asimismo, se propicia el desarrollo, conocimiento y fortalecimiento de las capacidades de los trabajadores ante los nuevos retos que se vienen proyectando por los nuevos enfoques de la gestión pública; razón por la cual la capacitación permitirá al trabajador, asumir con eficiencia, responsabilidad y cumplimiento de las metas y objetivos dentro de un plan de progresión y su línea de carrera; formando los cuadros que requiere la Municipalidad Distrital de Marcabal.







# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCABAL

Las acciones de capacitación se autorizarán considerando como inicio el mes de enero y como término noviembre; asimismo en el mes de diciembre se efectuará la evaluación correspondiente.

## 6.2. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

La Unidad de Recursos Humanos, efectuará el permanente seguimiento a los cursos, seminarios y talleres impartidos por las instituciones educativas y/o consultores, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

### Actividad Docente donde se evaluará:

El cumplimiento del temario presentado, el desempeño del docente, el material entregado a los participantes, utilización de equipos, el aula implementada, así como la oportunidad de entrega de la certificación.

### De los participantes

En relación a los participantes se tomará en cuenta la puntualidad, la asistencia al inicio y al final del evento, así como la presentación de los trabajos encomendados.

### Resultados y Evaluaciones acerca de los nuevos conocimientos adquiridos.

Para ello se coordinará con el expositor a fin de que realice una evaluación de entrada y otra al concluir el evento.

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo los siguientes criterios:

- ✓ **Evaluación de conocimientos:** Permite medir si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación, mediante prácticas y tareas en clase.
- ✓ **Evaluación de desempeño:** Permite conocer si los participantes están aplicando lo aprendido en su puesto de trabajo, para cuyo efecto se comunicará al Jefe Inmediato del participante la conclusión del evento, a fin de que comparta sus conocimientos con el resto de los trabajadores de su área. Asimismo, se deberá llenar el formato 2: Ficha de Evaluación del Desempeño de la Capacitación.
- ✓ **Evaluación de reacción:** Al finalizar cada actividad de capacitación, el trabajador evaluará la calidad de la capacitación recibida, empleando el formato Ficha de satisfacción de la evaluación de la capacitación.

## 6.3. ACCIONES DE VERIFICACIÓN.

Los participantes inscritos firmarán una carta de compromiso antes de iniciar el curso de acuerdo al Reglamento de Capacitación vigente, asumiendo las responsabilidades correspondientes de ser el caso.



La Unidad de Recursos Humanos, evaluará semestralmente la ejecución del PDP 2018, la misma que deberá ser presentada a la Gerencia Municipal a fin de que se tomen las acciones correctivas y/o preventivas que se requieran para garantizar el cumplimiento del PDP Anualizado 2018; asimismo la Gerencia Municipal solicitará a la Oficina competente sobre la posibilidad de incorporar mayores recursos presupuestales de ser necesario.

Al finalizar el ejercicio presupuestal se elaborará un informe final del PDP Anualizado.

## VII. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LAS ACCIONES DE CAPACITACION

Para poder realizar el seguimiento y evaluación de las actividades de capacitación se aplicarán los siguientes mecanismos:

**Reacción.** - En este nivel se aplicará las encuestas, que permitirán medir el grado de satisfacción o insatisfacción de los trabajadores en cuanto al contenido de la capacitación, al diseño del proceso de aprendizaje, a la competencia de los facilitadores, ponentes, entre otros. Se rescata la opinión de los trabajadores y se aplica al final del desarrollo de la actividad. Sugerencias de interés general para próximas capacitaciones.

**Aprendizaje.** - Para el logro de los objetivos establecidos con el proceso de capacitación, en este nivel, se aplicará los instrumentos como: cuestionarios estructurados, listas de cotejo, ejercicios escritos o de simulaciones, presentaciones orales, demostraciones que son observables y comentadas por el facilitador, entre otros. Todo ello dependerá de lo que se quiere evaluar.

**Aplicación.** - En este nivel, se evalúa la aplicación de lo aprendido y cómo se está aplicando en el desempeño de sus funciones. Implica la observación de los trabajadores participantes en la ejecución de habilidades.

Es necesario precisar, que se requiere que haya pasado un período de tiempo entre el término de la capacitación y el momento en que se obtiene la información sobre la aplicación, es decir, se observa su desempeño. Generalmente consideran entre tres meses y un año después de finalizada la actividad como el tiempo aceptable para aplicar este nivel de evaluación.

La información se rescata no sólo de la observación del trabajador en su desempeño cotidiano, sino que implica conocer la opinión de los usuarios de los servicios, quienes son los que reciben la atención por parte del trabajador que fue capacitado.

Cabe señalar que la aplicación de estos mecanismos de evaluación será de responsabilidad de cada una de las Gerencia y Sub Gerencias, involucrados en el proceso de atención y cuidado.

**Resultados.** - La evaluación está ligada a la unidad de trabajo y a los objetivos organizacionales, por ello es necesaria la revisión de los datos del servicio para determinar los beneficios. Se puede aplicar entrevistas en el lugar del trabajo, análisis de costo beneficio, entre otros y determinar el impacto de la capacitación sobre el servicio.



Los Departamentos y Oficinas deberán establecer las estrategias para definir las mejores formas de medir los resultados en base al cumplimiento de los objetivos y estrategias institucionales.

## 7.1. Eventos de Capacitación

Las necesidades de capacitación planteadas están orientadas a fortalecer las competencias personales y técnicas, alineadas a los objetivos de la Municipalidad y en cumplimiento al Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Quinquenal de Municipalidad Distrital de Marcabal.

Para el presente año se propone el desarrollo de diversos eventos de capacitación entre cursos, diplomados, seminarios, talleres, conferencias, congresos, en concordancia a los objetivos del Plan Estratégico Institucional (PEI).

Adicionalmente y por necesidad de la institución y en función a la disponibilidad presupuestal, se podrán incluir algunos otros eventos de capacitación.

## 7.2. Modalidad de la Capacitación.

La modalidad de capacitación podrá ser desarrollada en forma: grupal, individual, presencial, semipresencial, virtual, pasantías y otras que la institución estime conveniente para beneficio del personal a ser capacitado.

## 7.3. Población Beneficiaria de la Capacitación

Los eventos antes mencionados son de alcance a todos los trabajadores comprendidos en la Ley de la carrera administrativa Decreto Legislativo N° 276, del régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) - Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo N° 728 y al Personal Contratado Locación de Servicios en un aproximado de 64 participantes.

N° ORDEN	CONDICIÓN LABORAL	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
1	Alcalde	1	1	-
2	Funcionarios de Confianza	1	1	-
3	Empleados Nombrados / Contratados	6	6	-
4	Obreros Nombrados / Contratados	2	1	1
5	Servicios CAS	10	6	4
6	Personal Contratado Locación de Servicios	44	38	6
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>64</b>	<b>53</b>	<b>11</b>



## VIII. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN – RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION (DNC)

### 8.1. Metas de Capacitación.

- ✓ Capacitar a trabajadores, con prioridad en las Unidades Orgánicas de Apoyo, Asesoramiento y de Línea, sobre ACTUALIZACIÓN DE NUESTRA NORMATIVIDAD LEGAL VIGENTE MUNICIPAL
- ✓ Capacitar a trabajadores, con prioridad en las Unidades Orgánicas de Apoyo, Asesoramiento y de Línea, sobre ORIENTACIÓN, RECEPCIÓN Y ATENCIÓN AL CLIENTE
- ✓ Capacitar a trabajadores, con prioridad en las Unidades Orgánicas de Apoyo, Asesoramiento y de Línea, sobre GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
- ✓ Capacitar a trabajadores, con prioridad en las Unidades Orgánicas de Apoyo, Asesoramiento y de Línea, sobre GESTIÓN DE LOGÍSTICA Y CONTROL PATRIMONIAL
- ✓ Capacitar a trabajadores, con prioridad en las Unidades Orgánicas de Apoyo, Asesoramiento y de Línea, sobre GESTIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA
- ✓ Capacitar a trabajadores, con prioridad en las Unidades Orgánicas de Apoyo, Asesoramiento y de Línea, sobre DESARROLLO DE CAPACIDADES PRODUCTIVAS



*JF*

METAS	INDICADORES
Capacitar a trabajadores, con prioridad en las Unidades Orgánicas de Apoyo, Asesoramiento y de Línea, sobre ACTUALIZACIÓN DE NUESTRA NORMATIVIDAD LEGAL VIGENTE MUNICIPAL	<p><b>% Cobertura:</b> Número de trabajadores capacitados/ Número de trabajadores programados.</p> <p><b>% Asistencia:</b> Número de trabajadores con asistencia efectiva/ Número de trabajadores programados.</p> <p><b>% Aprobados:</b> Número de trabajadores aprobados /Número de trabajadores con asistencia efectiva.</p>
Capacitar a trabajadores, con prioridad en las Unidades Orgánicas de Apoyo, Asesoramiento y de Línea, sobre ORIENTACIÓN, RECEPCIÓN Y ATENCIÓN AL CLIENTE	<p><b>% Cobertura:</b> Número de trabajadores capacitados/ Número de trabajadores programados.</p> <p><b>% Asistencia:</b> Número de trabajadores con asistencia efectiva/ Número de trabajadores programados.</p> <p><b>% Aprobados:</b> Número de trabajadores aprobados /Número de trabajadores con asistencia efectiva.</p>



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCABAL

<p>Capacitar a trabajadores, con prioridad en las Unidades Orgánicas de Apoyo, Asesoramiento y de Línea, sobre GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS</p>	<p><b>% Cobertura:</b> Número de trabajadores capacitados/ Número de trabajadores programados.</p> <p><b>% Asistencia:</b> Número de trabajadores con asistencia efectiva/ Número de trabajadores programados.</p> <p><b>% Aprobados:</b> Número de trabajadores aprobados /Número de trabajadores con asistencia efectiva.</p>
<p>Capacitar a trabajadores, con prioridad en las Unidades Orgánicas de Apoyo, Asesoramiento y de Línea, sobre GESTIÓN DE LOGÍSTICA Y CONTROL PATRIMONIAL</p>	<p><b>% Cobertura:</b> Número de trabajadores capacitados/ Número de trabajadores programados.</p> <p><b>% Asistencia:</b> Número de trabajadores con asistencia efectiva/ Número de trabajadores programados.</p> <p><b>% Aprobados:</b> Número de trabajadores aprobados /Número de trabajadores con asistencia efectiva.</p>
<p>Capacitar a trabajadores, con prioridad en las Unidades Orgánicas de Apoyo, Asesoramiento y de Línea, sobre GESTIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA</p>	<p><b>% Cobertura:</b> Número de trabajadores capacitados/ Número de trabajadores programados.</p> <p><b>% Asistencia:</b> Número de trabajadores con asistencia efectiva/ Número de trabajadores programados.</p> <p><b>% Aprobados:</b> Número de trabajadores aprobados /Número de trabajadores con asistencia efectiva.</p>
<p>Capacitar a trabajadores, con prioridad en las Unidades Orgánicas de Apoyo, Asesoramiento y de Línea, sobre DESARROLLO DE CAPACIDADES PRODUCTIVAS</p>	<p><b>% Cobertura:</b> Número de trabajadores capacitados/ Número de trabajadores programados.</p> <p><b>% Asistencia:</b> Número de trabajadores con asistencia efectiva/ Número de trabajadores programados.</p> <p><b>% Aprobados:</b> Número de trabajadores aprobados /Número de trabajadores con asistencia efectiva.</p>

Para la selección de los proveedores se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Experiencia en el Sector de Gobiernos Locales
- b) Prestigio.
- c) Plana docente altamente especializados
- d) Contenido de los programas de capacitación.



Asimismo, se tendrá en cuenta lo señalado en la Ley de Contrataciones del Estado.

## 8.2 Mecanismos de seguimiento y evaluación.

- ✓ Nivel de ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas
- ✓ Resultados comparativos del número de participantes al ingreso y culminación del evento de capacitación.
- ✓ Encuestas de satisfacción aplicadas a los participantes: desarrollo del curso, expositor, material e infraestructura.
- ✓ Requerimiento de informes de los trabajadores que han participado en forma individual en eventos de capacitación.
- ✓ Informe de difusión de conocimientos adquiridos en eventos realizados en el exterior o en el país en forma individual (becados) con licencia por capacitación.

## 8.3 Indicadores.

- ✓ Horas de capacitación por mes
- ✓ Número de horas de capacitación al año.
- ✓ Horas de capacitación acumulada por trabajador.
- ✓ Número de servidores que han sido capacitados por año.
- ✓ Número de eventos ejecutados.
- ✓ Nivel de satisfacción de los cursos de capacitación.
- ✓ Porcentaje de trabajadores aprobados en los cursos de capacitación.
- ✓ Porcentaje de capacitaciones por áreas.
- ✓ Porcentaje de servidores capacitador por grupos laborales.
- ✓ Porcentaje de servidores capacitados en relación al total de trabajadores.
- ✓ Total, de eventos desarrollados
- ✓ Total, monto asignado.
- ✓ Total, monto ejecutado.
- ✓ Mejora en el cumplimiento del Plan Operativo Institucional.

## IX. ACTIVIDADES Y/O METAS DE CAPACITACION (Ver Anexo 1)

Las actividades y/o metas de capacitación se estiman realizarlos de Abril a Octubre del presente año, por ser año electoral.

### 9.1. Financiamiento





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCABAL

Se estima el financiamiento requerido para la ejecución del Plan Anual de Desarrollo de las Personas – PDP 2018, según Fuentes de Financiamiento: Recursos Ordinarios, Recursos Directamente Recaudados y Organismos Cooperantes, el cual comprende los cursos Programados por Persona Natural y/o Jurídica, monto se debe prever en el Presupuesto Inicial de Apertura – PIA y/o PIM.

CURSOS	COSTO ESTIMADO
Programados por Persona Natural y/o Jurídica	S/. 21,000.00
Costo Total Estimado del Plan de Desarrollo de las Personas 2018	S/. 21,000.00



## 9.2. Responsabilidad



La Unidad de Recursos Humanos, es la responsable de organizar, dirigir, coordinar, supervisar, controlar y evaluar el cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2018 de la Municipalidad Distrital de Marcabal

## X. ANEXOS



- ✓ Anexo 1: Actividades y/o Metas de Capacitación PDP 2018
- ✓ Anexo 2: Distribución del Personal de la Municipalidad Distrital de Marcabal de acuerdo a la Estructura Orgánica y su Régimen Laboral.



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCABAL

## ANEXO 1: ACTIVIDADES Y/O METAS DE CAPACITACIÓN PDP 2018

ACTIVIDADES Y/O METAS	MESES							TOTAL PARTIC	COSTO APROX. S/.
	Abril	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct		
Capacitar a trabajadores, con prioridad en las Unidades Orgánicas de Apoyo, Asesoramiento y de Línea, sobre ACTUALIZACIÓN DE NUESTRA NORMATIVIDAD LEGAL VIGENTE MUNICIPAL								40	3,500.00
Capacitar a trabajadores, con prioridad en las Unidades Orgánicas de Apoyo, Asesoramiento y de Línea, sobre ORIENTACIÓN, RECEPCIÓN Y ATENCIÓN AL CLIENTE								40	3,500.00
Capacitar a trabajadores, con prioridad en las Unidades Orgánicas de Apoyo, Asesoramiento y de Línea, sobre GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS								40	3,500.00
Capacitar a trabajadores, con prioridad en las Unidades Orgánicas de Apoyo, Asesoramiento y de Línea, sobre GESTIÓN DE LOGÍSTICA Y CONTROL PATRIMONIAL								40	3,500.00
Capacitar a trabajadores, con prioridad en las Unidades Orgánicas de Apoyo, Asesoramiento y de Línea, sobre GESTIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA								40	3,500.00
Capacitar a trabajadores, con prioridad en las Unidades Orgánicas de Apoyo, Asesoramiento y de Línea, sobre DESARROLLO DE CAPACIDADES PRODUCTIVAS								40	3,500.00
<b>TOTAL</b>								<b>240</b>	<b>21,000.00</b>





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCABAL

## ANEXO 2: DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCABAL DE ACUERDO A LA ESTRUCTURA ORGÁNICA Y SU RÉGIMEN LABORAL

N°	UNIDAD ORGÁNICA	RÉGIMEN LABORAL				TOTAL
		DL. 276	DL. 728	DL. 1057	Locación	
1	Alcaldía	1	-	-	2	3
2	Gerencia Municipal	1	-	-	-	1
3	Oficina de Secretaria General	1	-	2	1	4
4	Sub Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	-	-	-	3	3
5	Sub Gerencia de Asesoría Jurídica	-	-	-	2	2
6	Unidad de Recursos Humanos	1	-	-	-	1
7	Unidad de Soporte Técnico	-	-	-	-	-
8	Unidad de Administración Tributaria y Rentas	1	-	-	-	1
9	Unidad de Contabilidad	-	-	-	1	1
10	Unidad de Tesorería	-	-	1	1	2
11	Unidad de Logística	-	-	3	-	3
12	Área de control Patrimonial	1	-	-	-	1
13	Área de Almacén	-	-	-	2	2
14	Sub Gerencia de Obras y Desarrollo Urbano-Rural y Transporte	-	-	2	22	24
15	Sub Gerencia de Servicios Sociales	2	-	-	3	5
16	Sub Gerencia de Servicios Públicos	-	2	-	2	4
17	Sub Gerencia de Desarrollo Económico Local	-	-	1	4	5
18	Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana y Defensa Civil	-	-	1	1	2
<b>TOTAL</b>		<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>44</b>	<b>64</b>



*[Handwritten signature]*



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCABAL

## ANEXO 2: DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCABAL DE ACUERDO A LA ESTRUCTURA ORGÁNICA Y SU RÉGIMEN LABORAL

N°	UNIDAD ORGÁNICA	RÉGIMEN LABORAL				TOTAL
		DL. 276	DL. 728	DL. 1057	Locación	
1	Alcaldía	1	-	-	2	3
2	Gerencia Municipal	1	-	-	-	1
3	Oficina de Secretaria General	1	-	2	1	4
4	Sub Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	-	-	-	3	3
5	Sub Gerencia de Asesoría Jurídica	-	-	-	2	2
6	Unidad de Recursos Humanos	1	-	-	-	1
7	Unidad de Soporte Técnico	-	-	-	-	-
8	Unidad de Administración Tributaria y Rentas	1	-	-	-	1
9	Unidad de Contabilidad	-	-	-	1	1
10	Unidad de Tesorería	-	-	1	1	2
11	Unidad de Logística	-	-	3	-	3
12	Área de control Patrimonial	1	-	-	-	1
13	Área de Almacén	-	-	-	2	2
14	Sub Gerencia de Obras y Desarrollo Urbano-Rural y Transporte	-	-	2	22	24
15	Sub Gerencia de Servicios Sociales	2	-	-	3	5
16	Sub Gerencia de Servicios Públicos	-	2	-	2	4
17	Sub Gerencia de Desarrollo Económico Local	-	-	1	4	5
18	Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana y Defensa Civil	-	-	1	1	2
<b>TOTAL</b>		<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>44</b>	<b>64</b>



*[Handwritten signature]*





## Resolución de Alcaldía N° 050-2018-MDM/A.

Marcabal, 28 de Febrero del 2018

**EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCABAL;**

**CONSIDERANDO:**

Que, conforme a lo dispuesto en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 aprobado mediante D.S. N° 009-2010-PCM, sobre normas de capacitación y rendimiento para el sector público. La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, dictará las normas complementarias que se requieran para la adecuada aplicación del presente Reglamento;

Que, de conformidad a lo dispuesto en el Capítulo 11 del D.S. N° 009-2010-PCM, Reglamento del D. Leg. N° 1025 - Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, esta Entidad Edilicia acatando las disposiciones establecidas en los Arts. 3° y 5°, deberá conformar el comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, la misma que deberá ser integrada por Un representante de la Alta Dirección, Un representante de la Sub Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, Un representante de la Unidad de Recursos Humanos y Un representante de los trabajadores de la entidad elegido por ellos mismos. Así mismo los PDP tendrán una vigencia de cinco años y cada año las Entidades deberán presentar a SERVIR su PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de las acciones para el desarrollo de las personas de la Entidad. Los PDP deben ser presentados por las Entidades Públicas a SERVIR en los treinta primeros días calendarios del año;

Que, la representación de los trabajadores empleados para integrar el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, ha recaído en la persona del Sr. DOMINGO GUZMAN LAYZA RAMIREZ.

Que, es necesario emitir Resolución de Alcaldía, para Constituir el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, de la Municipalidad Distrital de Marcabal;

Por estas consideraciones y con el Visto Bueno de la Sub Gerencia de Asesoría Jurídica; y en uso de las atribuciones otorgadas por la Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades;

**SE RESUELVE:**







# Municipalidad Distrital de Marcabal

"Santuario de la Fe"

Provincia de Sánchez Carrión - La Libertad



**ARTÍCULO PRIMERO.** - **CONSTITUIR**, el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la Municipalidad Distrital de Marcabal, conforme a lo dispuesto en el Reglamento del D. Leg. N° 1025 aprobado mediante D.S. N° 009-2010-PCM, cuyo periodo de vigencia tendrá de cinco años, dando cuenta anualmente a SERVIR su PDP anualizado, dentro de los 30 primeros días calendario del año, integrado de la siguiente manera:

C.P.C. Eduardo Alfonso Reyes Delgado	Gerente Municipal-MDM.
Sr. Jesús Darío Anticona Casamayor	Sub Gerente de Planeamiento y Presupuesto.
Sr. Eduardo Hernán Gil Valderrama	Jefe de Unidad de Recursos Humanos.
Sr. Domingo Guzmán Layza Ramírez	Representante de los Trabajadores.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** - **NOTIFICAR** la presente resolución a los miembros del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la Municipalidad Distrital de Marcabal; y demás unidades orgánicas involucradas en el estricto cumplimiento de la presente resolución.

**REGÍSTRESE, NOTIFÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVASE.**



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCABAL

Marcos Leoncio Diaz Ramirez  
ALCALDE