



Municipalidad  
de Punta Hermosa

**RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 082-2017-MDPH**

Punta Hermosa, 28 de Diciembre del 2017

LA GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNTA HERMOSA

VISTOS: el Informe N° 209-2017-MDPH-URRH de la Unidad de Recursos Humanos, y;

CONSIDERANDO:

Que, las municipalidades son órganos de gobierno local que emanan de la voluntad popular, y que son personas jurídicas de derecho público con autonomía económica, política y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, Mediante el documento de la referencia la Unidad de Recursos Humanos remite para opinión el Plan de Desarrollo de las Personas de la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa para el ejercicio 2018;

Que, el instrumento de gestión puesto a consideración se ajusta a las disposiciones previstas en la Directiva "NORMAS PARA LA GESTIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS" aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE;

Que, conforme a lo establecido en el Art. 6.4.1.4. de la norma antes señalada, el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad; se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, siendo de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad;

Que, por su parte el Art. 5.2.7° del mismo cuerpo legal establece que para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública, precisándose que en caso de los Gobiernos Regionales y Locales, la máxima autoridad administrativa es el Gerente General del Gobierno Regional y el Gerente Municipal, respectivamente;

Estando a los considerandos expuestos y en uso de las facultades establecidas en los Artículos 12° y 13° del Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad de Punta Hermosa aprobado por la Ordenanza N° 303-MDPH;

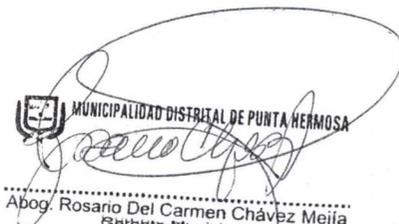
RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR** el Plan de Desarrollo de las Personas de la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa para el ejercicio 2018 elaborado por la Unidad de Recursos Humanos y que forma parte integrante de la presente Resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** Encargar a la Unidad de Recursos Humanos la difusión del instrumento aprobado mediante la presente resolución a todos los servidores de la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNTA HERMOSA  
Abog. Rosario Del Carmen Chávez Mejía  
Gerente Municipal



Municipalidad Distrital de Punta Hermosa

**“PLAN DE DESARROLLO DE LAS  
PERSONAS DE LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
PUNTA HERMOSA - 2018”**



## PRESENTACION

La Municipalidad Distrital de Punta Hermosa, es una entidad básica de organización territorial y canales inmediatos de participación vecinal en los asuntos públicos, que institucionaliza y gestiona con autonomía los intereses propios de las correspondientes colectividades; siendo sus elementos esenciales, el territorio, la población y la organización.

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP del 2018 de la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa ha sido vinculado a los planes institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva de SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado Peruano, que incluye lineamientos generales, objetivos y estrategias para la implementación del programa de Capacitación del Personal, considerando el Marco Estratégico Institucional de la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa, acorde con los lineamientos establecidos por el ente rector de la gestión de Recursos Humanos del Sector Público, SERVIR.

La Capacitación es un componente básico del Desarrollo Humano en los organismos del sector público, intrínsecamente ligado a la productividad institucional, por lo que este instrumento coadyuvará al cumplimiento de los objetivos institucionales, teniendo como finalidad entre otros, establecer, incrementar y optimizar los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que requieran fortalecer y ampliar los trabajadores para desempeñar exitosamente las actividades y tareas acorde con las funciones asignadas y a los cambios institucionales por la implementación del nuevo régimen del servicio civil en las entidades del sector público.

El Comité.



## I. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

### 1.1. Misión

Promover la Participación de los vecinos habituales y de temporada asegurando la provisión de servicios públicos oportunos, eficientes y de calidad, mediante una Corporación Edil moderna, transparente, comprometida en brindar y mejorar la calidad de vida afín de contribuir al desarrollo integral del distrito.

### 1.2. Visión

Ser una Institución con una gestión moderna, eficiente y transparente, basada en cánones de excelencia, calidad total que permita brindar servicios de alta eficiencia a todos los pobladores del distrito promoviendo el deporte bandera del distrito el Surfing a nivel nacional e internacional que permita inversiones turísticas e integradas, con capacidad de alojamiento y atención turística de alta calidad.

### 1.3. Valores y Principios

**Honestidad:** Organizar y utilizar de modo responsable los recursos humanos, técnicos y económicos al servicio de la población del distrito en concordancia con los objetivos institucionales y objetivos estratégicos del PDC de la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa al 2022 y PEI 2016-2019.

**Transparencia:** Institucionalizar la información abierta a la ciudadanía a través de los portales electrónicos en internet y cualquier otro medio de acceso a la información pública, para la difusión de los planes, presupuestos, objetivos, metas y resultados.

**Eficacia y Eficiencia:** Organizar la gestión institucional y optimizar la dirección, articulación y conducción del proceso de desarrollo local en torno a los planes estratégicos y al cumplimiento de objetivos y metas explícitos (resultados) y de público conocimiento a través del óptimo uso de los recursos del Estado.

**Puntualidad:** Aptitud manifiesta en el respeto a los vecinos en la solución de los problemas locales dentro de los plazos establecidos.

**Concertación:** Capacidad Institucional de consensuar los planes de desarrollo, las políticas, estrategias, proyectos y programas del proceso del desarrollo local con todos los actores sociales involucrados.

**Participación:** La gestión institucional se constituirá y hará uso de instancias y estrategias concretas de participación ciudadana y de los principales actores del proceso de desarrollo local.

**Compromiso:** Actitud manifiesta mediante la cual la institución y sus trabajadores cumplen cabalmente con los objetivos institucionales y con la gestión interna.

**Solidaridad:** Sentirse parte del conjunto de actores de diverso tipo y orientación, que aportan de distinto modo a los fines y objetivos de desarrollo local y actuar consecuentemente con ellos.



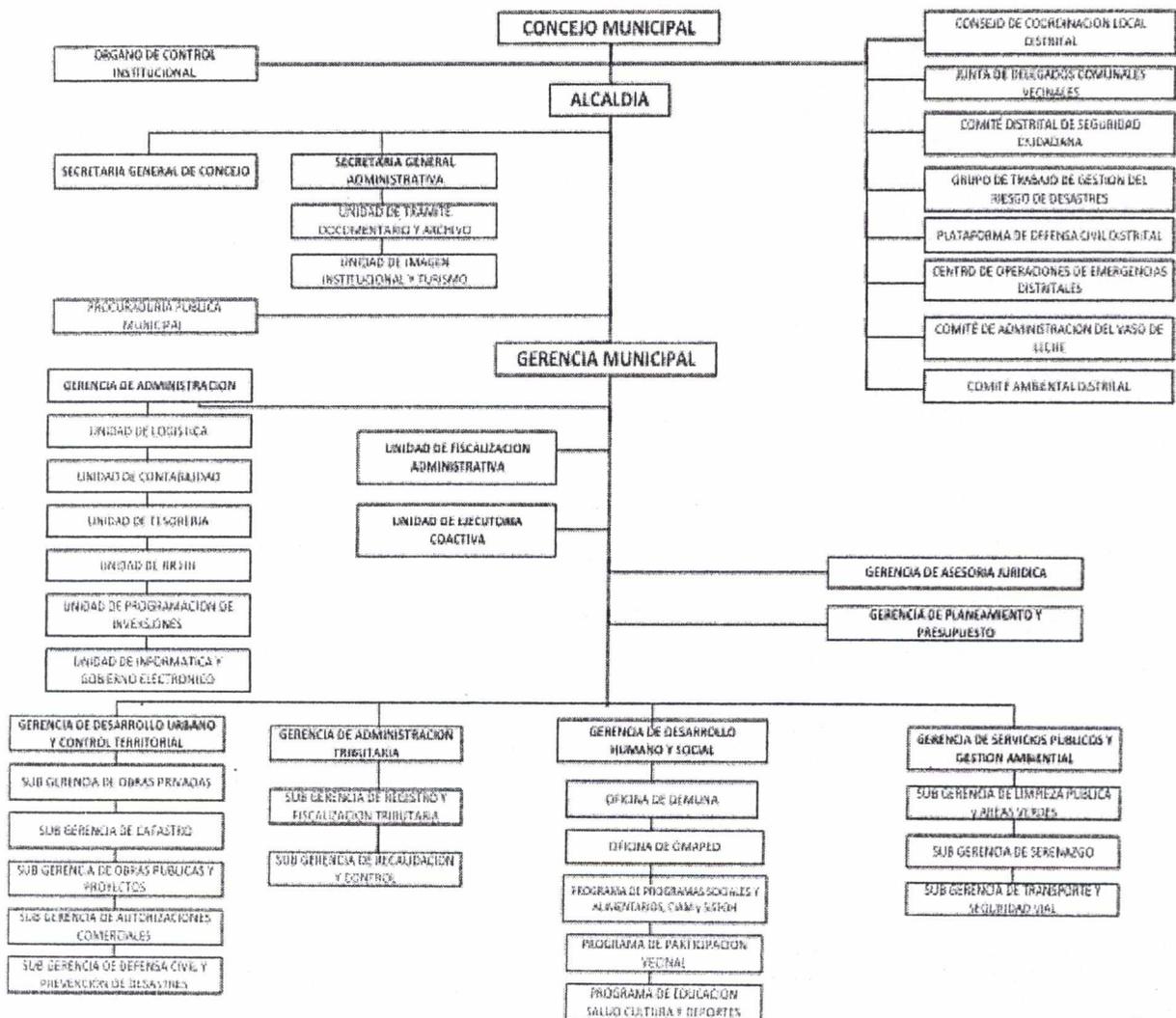
**Trabajo en Equipo:** Contribuir permanentemente al esfuerzo colegiado de los recursos humanos que coadyuve efectivamente al logro de los objetivos institucionales y del proceso del desarrollo local.

**Reconocimiento:** Es la valoración de la actitud de incorporar a su acervo institucional las diversas iniciativas, experiencias y propuestas que se han desarrollado y que se vienen impulsando en diferentes ámbitos por diferentes actores e instituciones públicas, privadas y sociales que son convergentes con los fines y valores del proceso de desarrollo local.

Un Gobierno Local moderno, orientado al ciudadano, eficiente, descentralizado, inclusivo y abierto (transparente con rendición de cuenta); por lo tanto, una gestión pública en la que funcionarios públicos calificados y motivados se preocupan por entender y responder a las necesidades de los ciudadanos.

#### 1.4. Estructura Orgánica

La Municipalidad cuenta con la siguiente estructura orgánica:



## 1.5. Eje y Objetivos Estratégicos

EJE ESTRATEGICO	OBJETIVO ESTRATEGICO
<b>EJE ESTRATEGICO I</b> Derechos Fundamentales y Dignidad de las Personas – Oportunidad y Acceso a los Servicios	<b>OE I.1</b> Promover un distrito saludable mediante el mejoramiento del acceso y los servicios de salud a través de la implementación de un sistema de salud promocional, que conlleven a reducir los niveles de morbilidad en la población.
	<b>OE I.2</b> Promover la seguridad ciudadana mediante la acción conjunta de la población organizada, la Municipalidad y la PNP para reducir la inseguridad ciudadana.
	<b>OE I.3</b> Fomentar la implementación de una ciudad educadora estableciendo políticas y actividades que eleven la calidad educativa, a través del Proyecto Educativo Municipal.
	<b>OE I.4</b> Promover la inclusión de la población vulnerable para su desarrollo integral.
<b>EJE ESTRATEGICO II</b> Estado y Gobernabilidad	<b>OE II.1</b> Promover participación ciudadana, así como involucra a los pobladores en el proceso de desarrollo distrital.
	<b>OE II.2</b> Fortalecer la Gestión de la municipalidad mediante una administración eficiente en la prestación de los servicios de calidad y fomentar el desarrollo distrital.
<b>EJE ESTRATEGICO III</b> Economía, Competitividad y Empleo	<b>OE III.1</b> Promover los atractivos turísticos y servicios recreativos como forma de generación de ingresos.
	<b>OE III.2</b> Promover la actividad económica y turística como fuente de ingresos para los pobladores.
<b>EJE ESTRATEGICO IV</b> Desarrollo Local e Infraestructura	<b>OE IV.1</b> Generar la ejecución de obras de infraestructura urbana y vial, así como la puesta en valor de los espacios públicos para mejorar las condiciones de la población.
	<b>OE IV.2</b> Fomentar el mejoramiento urbano del distrito a través del ordenamiento territorial.
<b>EJE ESTRATEGICO V</b> Recursos Naturales y Ambiente	<b>OE V.1</b> Promover una gestión integral y sostenible del ambiente que conserve el patrimonio natural y reduzca los impactos ambientales.
	<b>OE V.2</b> Establecer un sistema eficiente de prevención de riesgos ante desastres, de forma concertada, para disminuir sus efectos en la población.

## II. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACION

### 2.1 Objetivos de la Capacitación

- \* Mantener en la Entidad personal altamente calificado en términos de conocimientos, habilidades y actitudes que propicien el crecimiento de la Municipalidad contando con altos estándares de eficiencia.
- \* Orientar los esfuerzos de capacitación hacia la retención de los servidores, asegurando la permanencia de dichos trabajadores en la Municipalidad.
- \* Propiciar el desarrollo de una cultura organizacional con valores y actitudes, basada en la ética, integridad, transparencia y en la promoción de valores Institucionales.
- \* Potenciar las capacidades de los trabajadores de todos los niveles de la Municipalidad, en temas relacionados a la Modernización de la



Pública, Gestión por Competencias, Gestión por Procesos y Gestión por Resultados.

## 2.2 Estrategias de la Capacitación

- \* Planificación y realización de cursos de actualización.
- \* Realizar programas de capacitación en temas de trabajo en equipo e inteligencia emocional, sistemas informáticos, sistemas administrativos, relaciones humanas, mejora de atención al público, y en liderazgo.
- \* Promover una cultura de valores y principios éticos, estéticos y funcionales que guíen la conducta del personal de la Municipalidad.
- \* Levantamiento de la información sobre las necesidades de capacitación, para la determinación de las brechas.
- \* Presentación de casuística sobre los principales problemas que se desarrollan en cada área.
- \* Fomentar la creatividad e innovación de los colaboradores de la Municipalidad.
- \* Motivar y promocionar el autoaprendizaje de los trabajadores, en temas generales vinculantes con la organización y específicos del cargo.

## 2.3 Datos de la Población de la Entidad

La Municipalidad de Punta Hermosa cuenta con trabajadores en distintos regímenes laborales:

Nº	Tipo de Trabajador	Nº
1	D.L. N° 276	13
2	D.L. N° 728	16
3	D.L. N°1057	147
<b>Total</b>		<b>176</b>

## 2.4 Tipos de evaluación a ser implementados

Se prevé como tipos de evaluación del personal:

- \* Prueba de conocimientos: Para determinar si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación.
- \* Evaluación de desempeño: Para determinar si los participantes están aplicando lo aprendido en sus puestos de trabajo.

Estas evaluaciones serán aplicadas de acuerdo a las acciones programadas en los planes anuales y con los instrumentos elaborados para tal fin. De ser necesario, serán complementadas con otras metodologías de evaluación.

### III. RECURSOS ECONOMICOS

Las acciones de capacitación contempladas en el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP MDPH 2018 serán financiadas con el Presupuesto del Año Fiscal 2018, en la Fuente de Financiamiento de Recursos Determinados y Recursos Directamente Recaudados – Partida 232732, contando con una asignación presupuestal ascendente a S/8,500.00, susceptible de ser modificada según la necesidad de capacitación.

### IV. ANEXOS

Se detalla en el Cuadro Matriz del PDP.



**MATRIZ PDP - MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNTA HERMOSA**

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS DE CAPACITACION	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
001	Gerencia de Administración Tributaria	Gerente	1	Federico Guillermo Abraham Kajatt Kajatt	F2	Administración Tributaria Municipal	Formación Laboral	Programa Especializado	D	Aprendizaje	Presencial	1er. Trimestre	3,500.00	
002	Gerencia de Administración Tributaria	Sub Gerente de Recaudación y Control	1	Lucila Graciela Cotera Inga	F2	Proceso de Gestión de Cobranza	Formación Laboral	Curso	D	Aprendizaje	Semipresencial	1er. Trimestre	500.00	
003	Unidad de Tesorería	Cajera	1	Lizeth Rocío Baquerizo Huaman	G4	Calidad de Atención al usuario en la administración pública	Formación Laboral	Taller	D	Aprendizaje	Virtual	1er. Trimestre	500.00	
004	Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	Gerente	1	Mercedes Genoveva Hidalgo Arroyo	A1	Presupuesto por Procesos	Formación Laboral	Diplomado	D	Aprendizaje	Presencial	3er. Trimestre	1,500.00	
005	Gerencia de Desarrollo Urbano y Control Territorial	Gerente	1	Mary Ramirez Lavado	B1	Formulación de Proyectos enfoque por Resultados	Formación Laboral	Curso	D	Aprendizaje	Presencial	4to. Trimestre	1,000.00	
006	Gerencia de Desarrollo Urbano y Control Territorial	Secretaria	1	Mirtha Guillen Chávez	H3	Gestión Administrativa	Formación Laboral	Curso	D	Aprendizaje	Presencial	1er. Trimestre	500.00	
007	Gerencia de Desarrollo Humano y Social	servidores	4	*Rocio García Sayritupac, *Rocio García Robles, *Margot Blas Sánchez, *Marcella Alemant Muñoz	G4	Ofimática Administrativa	Formación Laboral	Curso	D	Aprendizaje	Presencial	1er. Trimestre	1000.00	



TOTAL S/.

**8,500.00**

**RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 011-2017-MDPH**



Municipalidad  
de Punta Hermosa

Punta Hermosa, 30 de Enero del 2017

**LA GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNTA HERMOSA**

**VISTOS:** El Informe N° 214-2016-MDPH-URRHH de la Unidad de recursos Humanos, y;

**CONSIDERANDO:**



Que, el artículo 10° de la Ley N° 30057, ley del Servicio Civil, establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos; asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, el artículo 12° de la citada norma establece que corresponde a la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, planificar, priorizar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", en adelante la Directiva, con la finalidad de desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos, dejándose sin efecto la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado";

Que, el numeral 6.4 de la Directiva, dispone que el proceso de capacitación contempla un ciclo de tres etapas, siendo estas la planificación, ejecución y evaluación; precisándose sobre la etapa de planificación, que la misma inicia el proceso de capacitación y tiene por finalidad que cada entidad identifique y defina sus necesidades de capacitación a partir de sus objetivos estratégicos, con el propósito de determinar las Acciones de Capacitación que realizará durante un ejercicio fiscal; comprendiendo entre otras fases, la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación;

Que, de conformidad con el numeral 6.4.1.1 de la Directiva, el Comité de Planificación de la Capacitación está conformado por: ii) El responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quien preside el Comité: ii) El responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces; iii) El representante de la Alta Dirección que será responsable de un órgano de línea designado por el Titular de la entidad y iv). El representante de los servidores civiles, formalizándose dicha conformación a través de una Resolución del Titular de la entidad;

Que, mediante ordenanza N° 303-MDPH se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa, desconcentrándose en la Gerencia Municipal la facultad de aprobar la conformación de comisiones de trabajo y acreditar a los funcionarios de la Entidad;

Que, en tal sentido, resulta necesario disponer la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación del Municipalidad Distrital de Punta Hermosa, bajo los alcances de lo establecido en 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;

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 13° inc. q) de la Ordenanza N° 303-MDPH;

**RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 011-2017-MDPH**



Punta Hermosa, 30 de Enero del 2017

**RESUELVE:**

**Artículo 1°.- Conformar** el Comité de Planificación de la Capacitación del Municipalidad Distrital de Punta Hermosa, el mismo que estará integrado por los siguientes miembros:

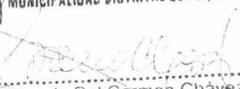
- a) El/La Jefe/a de la Unidad de Recursos Humanos, quien lo preside.
- b) El/La Gerente de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto.
- c) El/La Secretario General Administrativo, en representación de la Alta Dirección.
- d) Servidores AMADOR RUBEN GONGORA QUISPE y FELIPE GUSTAVO LINARES CHUMPITAZ

**Artículo 2°.-** El Comité conformado por la presente Resolución, deberá cumplir con las funciones y plazos establecidos en 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.

**Artículo 3.-** Notificar a los miembros del Comité designados en el artículo 1° de la presente Resolución.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CUMPLASE**



  
MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE PUNTA HERMOSA  
Abog. Rosario Del Carmen Chávez Mejía  
Gerente Municipal