



28 MAR. 2018

CLAUDIA ROSSANA OTOYA MERINO  
Secretaria General

28 MAR. 2018

EL ALCALDE DE SANTIAGO DE SURCO

**VISTO:** El Informe N° 389-2018-SGGTH-GAF-MSS de la Subgerencia de Gestión del Talento Humano, y Secretario Técnico del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado (PDP), el Informe N° 256-2018-GAJ-MSS de la Gerencia de Asesoría Jurídica, el Acta del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personal al Servicio del Estado – PDP, de la Municipalidad de Santiago de Surco; y

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprobaron las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, como parte del sistema administrativo de gestión de recursos humanos;

Que, con Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, se dispuso que las entidades públicas deberán establecer un Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado (PDP), señalándose que a efectos de la elaboración del citado plan, deberá conformarse un comité en cada entidad;

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, se aprobó "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado", que en su numeral 6.1 precisa que el Comité de Elaboración del PDP, estará conformado por el Secretario General, Gerente General o el que haga sus veces, quien lo presidirá; el Director de la Oficina de Presupuesto o quien haga sus veces; el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, o el que haga sus veces; y un representante del personal así como un suplente; así mismo el literal d) del numeral 6.2 dispone como funciones del Comité, entre otras, visar los PDP quinquenal y anualizado y presentarlos al titular de la entidad para su aprobación;

Que, mediante Resolución N° 1278-2015-RASS, se conformó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) de la Municipalidad de Santiago de Surco;

Que, mediante Acta de fecha 26 de marzo de 2018, el Comité encargado de la Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado (PDP) de la Municipalidad de Santiago de Surco, aprobó el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado de la Municipalidad de Santiago de Surco para el periodo 2018, correspondiendo formalizar la aprobación de este documento mediante acto administrativo;

Que, con Informe N° 389-2018-SGGTH-GAF-MSS del 26.03.2018, la Subgerencia de Gestión del Talento Humano y Secretario Técnico del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado (PDP) de la Municipalidad de Santiago de Surco, remite el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado Anualizado de la Municipalidad de Santiago de Surco periodo 2018, para su aprobación mediante la Resolución de Alcaldía, conforme lo establece el literal d) del numeral 6.2 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE;

Que, mediante Informe N° 256-2018-GAJ-MSS del 28.03.2018, la Gerencia de Asesoría Jurídica opina por la procedencia de aprobar el "Plan de Desarrollo de Personas 2018, de la Municipalidad de Santiago";

Estando al Informe N° 256-2018-GAJ-MSS de la Gerencia de Asesoría Jurídica, y en uso de las facultades que confiere los Artículos 20°, numeral 6), 39° numeral d) y 43° de la Ley N° 279772;

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO ANUALIZADO DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE SURCO PERÍODO 2018, el mismo que forma parte integrante de la presente resolución.**



# Municipalidad de Santiago de Surco

PÁGINA 02 DE LA RESOLUCIÓN N° **315** -2018-RASS

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** Encargar a la Subgerencia de Gestión del Talento Humano el seguimiento de la ejecución del Plan de Desarrollo de Personas anual y su remisión a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

**ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR** a la Gerencia de Tecnologías de la Información, la publicación de la presente Resolución en la Intranet y en el Portal Web de la Municipalidad de Santiago de Surco.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

Municipalidad de Santiago de Surco

ROBERTO GÓMEZ BACA  
ALCALDE

Municipalidad de Santiago de Surco

CLAUDIA ROSSANA OTOYA MERINO  
Secretaria General



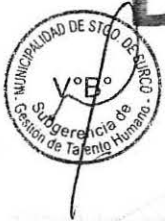
Municipalidad de Santiago de Surco  
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

28 MAR. 2018

CLAUDIA ROSSANA OTOYA MERINO  
Secretaria General

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO DE SURCO

# PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS



2018

# ÍNDICE

I. PRESENTACIÓN	02
II. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	03
III. MISIÓN Y VISIÓN	03
IV. ESTRUCTURA ORGÁNICA	04
V. ÁMBITO DE APLICACIÓN	05
VI. INSTRUMENTOS DE GESTIÓN	05
VII. RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	06
VIII. ANEXOS	07



## PRESENTACIÓN

La Municipalidad de Santiago de Surco es una entidad pública con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, que como gobierno local representa al vecindario, promoviendo la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción encontrándose sujeta a las Leyes y disposiciones que regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público; así como a las normas técnicas referidas a los servicios y bienes públicos, por lo que en ese sentido corresponde a la administración el brindar las máximas facilidades para contar con servidores adecuadamente capacitados para que cumplan con los requerimientos técnicos legales que le permiten cumplir con la finalidad para la cual existe.

Mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público, y que establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del estado de cada entidad pública se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de Personas – PDP.

El Plan de Desarrollo de Personas busca mejorar el planeamiento de las acciones de capacitación y evaluación, a través de un protocolo y proceso estandarizado, tomando como insumos la información institucional, tanto a nivel estratégico como operativo. El PDP Quinquenal y el PDP Anual son documentos de gestión que contribuyen a la mejora de la planificación de las acciones de capacitación y evaluación, a través de un protocolo y procesos estandarizados. El PDP Quinquenal representa la planificación de tales actividades a largo plazo, mientras que el PDP Anual representa su versión operativa.

De acuerdo a los lineamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, todas las entidades de la Administración Pública, señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal se encuentre comprendido en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023, deberán diseñar planes quinquenales y planes anualizados para el desarrollo de las personas al servicio del Estado (PDP).

La propuesta del PDP Anualizado para el año 2018 de la Municipalidad de Santiago de Surco ha sido elaborada por la Subgerencia de Gestión del Talento Humano, en función a las necesidades de capacitación comunicadas por las unidades orgánicas a través de sus empleados de confianza, la cual fue puesta a consideración al Comité de Elaboración del PDP, habiendo sido revisado en función a los objetivos de capacitación y evaluación contenidos en el PDP Quinquenal 2016-2020, así como en función a los instrumentos de gestión vigentes de la entidad y, finalmente, tomando como base la información del PDP Anualizado 2017, procediendo a su visado correspondiente.



## 1. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

De acuerdo, al Plan Estratégico Institucional vigente se ha considerado los siguientes Objetivos estratégicos o Líneas estratégicas, con la finalidad de asegurar la satisfacción de las necesidades de los vecinos surcanos.

OBJETIVO ESTRATÉGICOS	TEMÁTICA
DISTRITO SEGURO	Seguridad ciudadana Juntas de participación para la seguridad. Defensa Civil, preparación ante desastres
GESTIÓN URBANA Y ECONÓMICA	Desarrollo Urbano, viabilidad, densificación urbana, actividades comerciales, de servicios y empresariales.
DISTRITO AMBIENTALMENTE SOSTENIBLE	Medio ambiente, contaminación, residuos sólidos, agua, educación ambiental.
DISTRITO SALUDABLE	Salud, nutrición, ambiente cultura saludable, promoción de la salud, hábitat saludable, población vulnerable, igualdad de oportunidades.
EDUCACIÓN Y CULTURA	Educación, valores, identidad, cohesión social, tradición, calidad educativa, promoción de la cultura.
PARTICIPACIÓN Y BUEN GOBIERNO	Participación ciudadana, concertación, fortalecimiento institucional e interinstitucional, Transparencia y valores ciudadanos.



## 2. MISIÓN Y VISIÓN

### VISION

- *En el año 2030, Santiago de Surco es un distrito seguro, con una eficiente articulación vial y ambientalmente sostenible, en el que coexisten armonicamente actividades residenciales y empresarias, con un elevado nivel de desarrollo humano y liderado por un gobierno municipal moderno, inclusivo y participativo.*

### MISION

- *Brindar servicios públicos a través de un gestión moderna y eficiente, con el fin de entregar a los ciudadanos un lugar grato para desarrollarse y vivir.*

### 3. ESTRUCTURA ORGÁNICA:

La estructura orgánica de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco, es la siguiente:

#### **ÓRGANOS DE GOBIERNO:**

- a) CONCEJO MUNICIPAL
- b) ALCALDIA

#### **ÓRGANOS DE CONTROL INSTITUCIONAL:**

- a) ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

#### **ÓRGANOS DE ALTA DIRECCIÓN:**

- a) GERENCIA MUNICIPAL

#### **ÓRGANOS DE APOYO DEPENDIENTES DE LA ALCALDÍA:**

- a) SECRETARIA GENERAL
  - SUBGERENCIA DE GESTIÓN DOCUMENTAL
- b) PROCURADURIA MUNICIPAL
- c) GERENCIA DE COMUNICACIONES E IMAGEN INSTITUCIONAL
  - SUBGERENCIA DE PRENSA
  - SUBGERENCIA DE EVENTOS Y PROTOCOLO

#### **ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO:**

- a) GERENCIA ASESORÍA JURÍDICA
- b) GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO
  - SUBGERENCIA DE INICIATIVAS PÚBLICAS, PRIVADAS Y COOPERACIÓN

#### **ÓRGANOS DE APOYO DEPENDIENTE DE LA GERENCIA MUNICIPAL:**

- a) GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
  - SUBGERENCIA DE LOGISTICA Y PATRIMONIO
  - SUBGERENCIA DE MAESTRANZA Y SERVICIOS GENERALES
  - SUBGERENCIA DE TESORERIA
  - SUBGERENCIA DE CONTABILIDAD Y COSTOS
  - SUBGERENCIA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
- b) GERENCIA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN
- c) GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA
  - SUBGERENCIA DE RECAUCION ORDINARIA Y COACTIVA TRIBUTARIA
  - SUBGERENCIA DE REGISTRO Y CONTROL TTRIBUTARIO
- d) GERENCIA DE PARTICIPACIÓN VECINAL



## ÓRGANOS DE LÍNEA DEPENDIENTE DE LA GERENCIA MUNICIPAL

- a) GERENCIA DE DESARROLLO URBANO
  - SUBGERENCIA DE LICENCIAS Y HABILITACIÓN
  - SUBGERENCIA DE PLANEAMIENTO URBANO Y CATASTRO
- b) GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO
  - SUBGERENCIA DE COMERCIALIZACION Y ANUNCIOS E INSPECCIONES TECNICAS DE SEGURIDAD EN EDIFICACIONES
- c) GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA
  - SUBGERENCIA DE TRANSITO
  - SUBGERENCIA DE OPERACIONES DE SEGURIDAD CIUDADANA
  - SUBGERENCIA DE DEFENSA CIVIL
  - SUBGERENCIA DE FISCALIZACION Y COACTIVA ADMINISTRATIVA
- d) GERENCIA DE SERVICIOS A LA CIUDAD
  - SUBGERENCIA DE LIMPIEZA, PARQUES Y JARDINES
  - SUBGERENCIA DE OBRAS Y MANTENIMIENTO DEL ORNATO
- e) GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL
  - SUBGERENCIA DE BIENESTAR SOCIAL
  - SUBGERENCIA DE EDUCACIÓN, CULTURA, TURISMO Y DEPORTES

## 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Desarrollo de Personas Anualizado del 2018 está enfocado a todos los servidores públicos que laboran en la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco, sin distinción alguna del Régimen Laboral que comprenden (D.L. N° 276, D.L. N° 728 y D.L. N° 1057) tal y como se detallan a continuación:

CONDICIÓN LABORAL	TOTAL
REGIMEN LABORAL ESPECIAL D.L. 1057	1764
EMPLEADOS PERMANENTES/EMPLEADOS CONTRATADOS	414
OBREROS PERMANENTES/OBREROS CONTRATADOS	818
EMPLEADOS DE CONFIANZA	3
ALCALDE	1
<b>TOTAL</b>	<b>3000</b>

## 5. INSTRUMENTOS DE GESTIÓN

El PDP Anualizado 2018 de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco, ha sido elaborado en consideración a la normativa y documentos de gestión siguientes:

- a) Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil
- b) Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.



- c) Decreto Legislativo N° 1025, aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público.
- d) Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM.
- e) Ordenanza N° 507-MSS y Ordenanza N° 542-MSS, se aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad de Santiago de Surco.
- f) Resolución de Alcaldía N° 1282-2015-RASS, se aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado PDP Quinquenal 2016-2020, de la Municipalidad de Santiago de Surco.
- g) Resolución N° 030-2013-GM-MSS, se aprueba el Manual de Organización y Funciones, de la Municipalidad de Santiago de Surco.
- h) Ordenanza N° 543-MSS, aprueba el Plan de Desarrollo Local Concertado 2017-2021.
- i) Acuerdo de Concejo N° 009-2013-ACSS, se aprobó el Plan Estratégico Institucional.
- j) Acuerdo de Concejo N° 135-2017-ACSS, se aprobó el Plan Operativo Institucional para el año 2018.

## 6. RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

- **ELABORACIÓN DE LA MATRIZ DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

Para la elaboración de la matriz del diagnóstico de necesidades de capacitación de la Municipalidad de Santiago de Surco, se emitió el Memo Circular 059-2017-SGGTH-GAF-MSS con la finalidad de reunirnos con los representantes de cada unidad orgánica y de esta manera recolectar las necesidades de capacitación que los colaboradores tienen para desempeñar sus funciones de manera óptima y adecuada.

- **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN**

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas de acuerdo a los mecanismos que se presentan en el ANEXO N° 1, Objetivos, Metas e Indicadores Anual y mecanismos de seguimiento y evaluación, donde describen los mecanismos de seguimiento y evaluación que permitirán obtener retroalimentación sobre el avance de las metas e indicadores previstos para el Quinquenio 2016-2020 y su vinculación con los objetivos del PDP Anualizado 2018.

Asimismo, se indica el periodo de aplicación del mecanismo previsto a fin de adoptar las medidas correctivas oportunas que permitan mejorar la gestión de la capacitación.

- **DISEÑO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN**

Una vez elaborado la matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, se empezó a desarrollar el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado del 2018 a fin de realizar las estrategias que la Subgerencia de Gestión del Talento Humano tomaría para brindar los servicios de capacitación solicitados por las unidades orgánicas.



## • EJECUCIÓN DEL PLAN

Para la ejecución del Plan de Desarrollo de Personas del 2018 se han determinado diferentes aliados estratégicos como universidades, instituciones y empresas con las cuales se realizará las capacitaciones expuestas en el ANEXO N° 02.

Asimismo, la selección de las empresas que nos brinden los servicios requeridos se elegirán de acuerdo al nivel de calidad que tienen y considerando el presupuesto asignado para este año fiscal.

La ejecución del plan articulará entre el servidor civil como el receptor de la capacitación, el jefe inmediato como responsable del área de gestión, en la que aplicará lo aprendido y la Subgerencia de Gestión del Talento Humano como gestor de la capacitación y responsable del buen uso de los recursos.

## • EN CASO DE ABANDONO DEL CURSO DE CAPACITACIÓN

a) En caso que el servidor civil favorecido con una capacitación abandone o desaprobe la capacitación, se hará responsable de la devolución de la totalidad del pago efectuado.

b) Los participantes que abandonen, desaprobren o no acepten participar del proceso de capacitación dentro del año, salvo casos debidamente justificados, será excluido para poder ser capacitado dentro del presente año fiscal y de la programación de capacitación para el siguiente año.

## • CARTA DE COMPROMISO O DEVOLUCIÓN DE LA CAPACITACIÓN

El formato de compromiso o devolución de la capacitación es el instrumento que compromete a los servidores civiles, como condición previa al goce del beneficio, un acuerdo con la entidad formalizando los compromisos mínimos y específicos requeridos por la misma.

## 7. ANEXOS

### Anexo N° 1

Matriz de Ejecución PDP 2017

### Anexo N° 2

Meta de Capacitación e indicadores anuales.

### Anexo N° 3

Cuadro consolidado de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

### Anexo N° 4

Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado – PDP Anualizado, para el año 2017 de la Municipalidad de Santiago de Surco.



ANEXO N° 01

MATRIZ DE EJECUCIÓN PDP 2017 - MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE SURCO

	VARIABLES DEL PDP						NIVEL DE EVALUACIÓN REALIZADO			NOMBRE DEL PROVEEDOR	FINANCIAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN			SE MODIFICÓ EL PDP	Indicar el N° de Informe de ORH o N° de Acta de Comité que sustenta la modificación
	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	NOMBRE DEL BENEFICIARIO	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE LA CAPACITACIÓN	CCSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN	REACCIÓN	APRENDIZAJE	APLICACIÓN		FINANCIAMIENTO EXCLUSIVO DE LA ENTIDAD (Completar SI o No)	RECIBIO COFINANCIAMIENTO (En caso de recibir cofinanciamiento coloque el nombre de la entidad que cofinanció y complete la columna del costado)	MONTO COFINANCIADO	SI O NO	
1	SGOSC Y SGDC	VARIOS	TALLER SOBRE EL CLIMA LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES - PNL Y COACHING	TALLER	FORMACION LABORAL	0	x			INTERCOUCH	SI			NO	
2	SGMSG, SGTRA Y SGFCA	VARIOS	TALLER SOBRE EL CLIMA LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES - PNL Y COACHING	TALLER	FORMACION LABORAL	0	x			INTERCOUCH	SI			NO	
3	GESEGC	VARIOS	TALLER SOBRE EL CLIMA LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES - PNL Y COACHING	TALLER	FORMACION LABORAL	0	x			INTERCOUCH	SI			NO	
4	GAF, GCII, SG, GPP Y GDU	VARIOS	TALLER SOBRE EL CLIMA LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES - PNL Y COACHING	TALLER	FORMACION LABORAL	0	x			INTERCOUCH	SI			NO	
5	TODAS LAS UNIDADES ORGÁNICAS DE LA CORPORACIÓN	VARIOS	ACTUALIZACION Y FUNCIONALIDADES DEL SISTEMA DE GESTION DOCUMENTAL	CONFERENCIA	FORMACION LABORAL	0	x	x		SUBGERENCIA DE GESTION DOCUMENTAL	SI			NO	
6	TODAS LAS UNIDADES ORGÁNICAS DE LA CORPORACIÓN	VARIOS	VALORACION Y SELECCIÓN, PROTECCION DE DOCUMENTOS - ARCHIVO	CONFERENCIA	FORMACION LABORAL	0	x	x		SUBGERENCIA DE GESTION DOCUMENTAL	SI			NO	
7	TODAS LAS UNIDADES ORGÁNICAS DE LA CORPORACIÓN	VARIOS	ELIMINACION Y TRANSFERENCIA DOCUMENTAL	CONFERENCIA	FORMACION LABORAL	0	x	x		SUBGERENCIA DE GESTION DOCUMENTAL	SI			NO	



MATRIZ DE EJECUCIÓN PDP 2017 - MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE SURCO

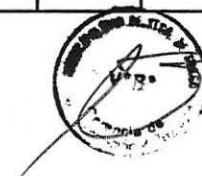
	VARIABLES DEL PDP						NIVEL DE EVALUACIÓN REALIZADO			NOMBRE DEL PROVEEDOR	FINANCIAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN			SE MODIFICÓ EL PDP	Indicar el N° de Informe de ORH o N° de Acta de Comité que sustenta la modificación
	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	NOMBRE DEL BENEFICIARIO	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE LA CAPACITACIÓN	COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN	REACCIÓN	APRENDIZAJE	APLICACIÓN		FINANCIAMIENTO EXCLUSIVO DE LA ENTIDAD (Completar SI o No)	RECIBIO COFINANCIAMIENTO (En caso de recibir cofinanciamiento coloque el nombre de la entidad que cofinanció y complete la columna del costado)	MONTO COFINANCIADO	SI O NO	
8	TODAS LAS UNIDADES ORGÁNICAS DE LA CORPORACIÓN	VARIOS	FUNCIONALIDADES DEL SISTEMA SISDOC	CONFERENCIA	FORMACION LABORAL	0	X	X		SUBGERENCIA DE GESTIÓN DOCUMENTAL				NO	
9	TODAS LAS UNIDADES ORGÁNICAS DE LA CORPORACIÓN	VARIOS	ACTUALIZACIÓN DE LA LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO	TALLER	FORMACION LABORAL	0	X	X		ESCUELA DE POSTGRADO SAN FRANCISCO XAVIER				NO	
10	SGGTH	LEONOR PRADO BEDOYA	GESTIÓN DE CAPACITACIÓN DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS	CURSO	FORMACION LABORAL	0	X	X		AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y LA ESCUELA NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA				NO	
11	SGGTH	PATRICIA CALLE TERRONES, GERSON CHIPANA TORRES, GUILLERMO PANCHANO CORREA, NOEMI TORRRES CANALES Y JOSE LUIS RODRIGUEZ INFANTES	ACTUALIDAD DEL DERECHO LABORAL EN EL PERU Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CURSO	FORMACION LABORAL	S/. 1,620.00	X	X		CAFAE MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO				NO	



MATRIZ DNC 2018 - MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE SURCO

ANEXO N° 03

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	DESCRIBA LA FUNCION DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ORGANICO O UNIDAD ORGANICA AL QUE APORTA LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	CODIGO DE PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACION		NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL			
										De Aprendizaje	De Desempeño				Costos Directos	Costos Indirectos		
1	TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	TRANSVERSAL	VARIOS	VARIOS	GESTIÓN PROCESOS y RESULTADOS	FORMACION LABORAL	TALLER	C	8	X		APRENDIZAJE	PRESENCIAL	CUARTO TRIMESTRE	S/.	-	S/.	-
2	TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	TRANSVERSAL	VARIOS	VARIOS	CÓDIGO ÉTICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	FORMACION LABORAL	CURSO	C	8	X		APRENDIZAJE	PRESENCIAL	PRIMER TRIMESTRE	S/.	-	S/.	-
3	TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	TRANSVERSAL	VARIOS	VARIOS	ORIENTACION AL CIUDADANO	FORMACION LABORAL	TALLER	C	8	X		APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	S/.	2,000.00	S/.	-
4	TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	TRANSVERSAL	VARIOS	VARIOS	SENSIBILIZACION SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FORMACION LABORAL	TALLER	C	8	X		APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	S/.	2,000.00	S/.	-
5	TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	TRANSVERSAL	VARIOS	VARIOS	ERGONOMÍA	FORMACION LABORAL	CURSO	C	8	X		APRENDIZAJE	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE	S/.	2,000.00	S/.	-
6	TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	TRANSVERSAL	VARIOS	VARIOS	USO ADECUADO DE LOS EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL	FORMACION LABORAL	TALLER	C	8	X		APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	S/.	5,000.00	S/.	-
7	SGGTH - GPP	TRANSVERSAL	VARIOS	VARIOS	DISEÑO DE PUESTO	FORMACION LABORAL	CURSO	C	8	X		APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	S/.	2,000.00	S/.	-
8	SGGTH - GPP	TRANSVERSAL	VARIOS	VARIOS	MAPEO DE PUESTOS	FORMACION LABORAL	CURSO	C	8	X		APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	S/.	2,000.00	S/.	-
9	SGGTH	TRANSVERSAL	VARIOS	VARIOS	GESTION Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO	FORMACION LABORAL	TALLER	C	8	X		APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	S/.	2,500.00	S/.	-
10	TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	TRANSVERSAL	VARIOS	VARIOS	IDENTIFICACION DE RIESGOS	FORMACION LABORAL	TALLER	C	8	X		APRENDIZAJE	PRESENCIAL	PRIMER TRIMESTRE	S/.	8,000.00	S/.	-
11	TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	TRANSVERSAL	VARIOS	VARIOS	LIDERAZGO Y COACHING	FORMACION LABORAL	TALLER	C	8	X		APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	S/.	5,000.00	S/.	-
12	TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	TRANSVERSAL	VARIOS	VARIOS	OFIMATICA	FORMACION LABORAL	CURSO	C	8	X		APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	S/.	-	S/.	-
13	TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	TRANSVERSAL	VARIOS	VARIOS	SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	FORMACION LABORAL	CURSO	C	7	X		APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	S/.	15,000.00	S/.	-
14	TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	TRANSVERSAL	VARIOS	VARIOS	LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO	FORMACION LABORAL	CURSO	C	7	X		APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	S/.	-	S/.	-
15	TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	TRANSVERSAL	VARIOS	VARIOS	ELABORACION DE PROCEDIMIENTO ESCRITOS DE TRABAJO SEGURO	FORMACION LABORAL	TALLER	C	7	X		APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	S/.	2,400.00	S/.	-
16	TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	TRANSVERSAL	VARIOS	VARIOS	COMUNICACIÓN EFECTIVA	FORMACION LABORAL	TALLER	C	7	X		APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	S/.	5,000.00	S/.	-



## ANEXO N° 04

## MATRIZ PDP 2018 - MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE SURCO

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL			
													Costos Directos	Costos Indirectos		
1	TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	TRANSVERSAL	VARIOS	3000	B1	GESTIÓN PROCESOS Y RESULTADOS	FORMACION LABORAL	TALLER	C	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	CUARTO TRIMESTRE	S/.	-	S/.	-
2	TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	TRANSVERSAL	VARIOS	3000	J4	CÓDIGO ÉTICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	FORMACION LABORAL	CURSO	C	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	PRIMER TRIMESTRE	S/.	-	S/.	-
3	TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	TRANSVERSAL	VARIOS	3000	G4	ORIENTACION AL CIUDADANO	FORMACION LABORAL	TALLER	C	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	S/.	-	S/.	-
4	TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	TRANSVERSAL	VARIOS	3000	E6	SENSIBILIZACION SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FORMACION LABORAL	TALLER	C	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	S/.	2,000.00	S/.	-
5	TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	TRANSVERSAL	VARIOS	3000	E6	ERGONOMÍA	FORMACION LABORAL	CURSO	C	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE	S/.	2,000.00	S/.	-
6	TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	TRANSVERSAL	VARIOS	3000	E6	USO ADECUADO DE LOS EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL	FORMACION LABORAL	TALLER	C	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	S/.	5,000.00	S/.	-
7	SGGTH - GPP	TRANSVERSAL	VARIOS	25	B2	DISEÑO DE PUESTO	FORMACION LABORAL	CURSO	C	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	S/.	-	S/.	-
8	SGGTH - GPP	TRANSVERSAL	VARIOS	25	B2	MAPEO DE PUESTOS	FORMACION LABORAL	CURSO	C	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	S/.	-	S/.	-
9	SGGTH	TRANSVERSAL	VARIOS	20	B2	GESTION Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO	FORMACION LABORAL	TALLER	C	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	S/.	-	S/.	-
10	TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	TRANSVERSAL	VARIOS	3000	E6	IDENTIFICACION DE RIESGOS	FORMACION LABORAL	TALLER	C	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	PRIMER TRIMESTRE	S/.	8,000.00	S/.	-
11	TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	TRANSVERSAL	VARIOS	3000	J5	LIDERAZGO Y COACHING	FORMACION LABORAL	TALLER	C	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	S/.	-	S/.	-
12	TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	TRANSVERSAL	VARIOS	3000	B3	OFIMATICA	FORMACION LABORAL	CURSO	C	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	S/.	-	S/.	-
13	TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	TRANSVERSAL	VARIOS	3000	B1	SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	FORMACION LABORAL	CURSO	C	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	S/.	15,000.00	S/.	-
14	TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	TRANSVERSAL	VARIOS	3000	A3	LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO	FORMACION LABORAL	CURSO	C	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	S/.	13,500.00	S/.	-
15	TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	TRANSVERSAL	VARIOS	3000	E6	ELABORACION DE PROCEDIMIENTO ESCRITOS DE TRABAJO SEGURO	FORMACION LABORAL	TALLER	C	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	S/.	2,400.00	S/.	-
16	TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	TRANSVERSAL	VARIOS	3000	J5	COMUNICACIÓN EFECTIVA	FORMACION LABORAL	TALLER	C	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	S/.	5,000.00	S/.	-

