



RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 032- 2018-GM/MDY

Yura, 28 de marzo de 2018

VISTOS:

El Informe N° 126-2018-GRRHH-MDY emitido por el Gerente de Recursos Humanos, el Informe N° 072-2018-GPYP-MDY emitido por el Gerente de Planificación y Presupuesto, el Informe Legal N° 127-2018-GAJ/MDY emitido por el Gerente de Asesoría Jurídica, respecto al **PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS –PDP** para el año 2018 de la Municipalidad Distrital de Yura, y;

CONSIDERANDO:

Que conforme a lo señalado por los artículos II, IV y VI del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, la cual radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico. Señala además, dicho articulado que los gobiernos locales representan al vecindario, promoviendo el desarrollo integral sostenible y armónico de su circunscripción. Los gobiernos locales promueven el desarrollo económico local, así como el desarrollo social, el desarrollo de capacidades y la equidad en sus respectivas circunscripciones;

Que, el artículo 10° de la Ley del Servicio Civil, Ley 30057, 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; así mismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño, como estratégica fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, el artículo 9° del Reglamento de la Ley antes referida (decreto Supremo N° 040-2017-PCM) señala que la Capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo su competencia y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y a las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales, siendo parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación;

Que, el artículo 135°, del Reglamento citado establece que el Plan de Desarrollo de las Persona (PDP) es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, señalando además la tercera disposición complementaria final de dicha normas que la Autoridad del Servicio Civil (SERVIR) podrá aprobar normas aclaratorias o de desarrollo del mencionado Reglamento.

Que, el numeral 6.4.1.4 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, dispone que el Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para las acciones de capacitación de casa entidad, el cual se elabora a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación, siendo su vigencia anual, debiéndose aprobarse con Resolución de Titular de la Entidad. Dicha norma señala además, que el titular de la entidad o la autoridad que de conformidad con los documentos de gestión tenga la atribución para aprobar planes institucionales aprueban el Plan de Desarrollo de las Personas;

Que, la Gerencia de Recursos Humanos mediante Informe N° 07-2018-GRRHH-MDY/PLAT, presenta el Plan de Desarrollo de Personas 2018 de la Municipalidad Distrital de Yura con un presupuesto de S/ 15,000.000 soles, el cual tiene como objetivo ampliar los conocimientos técnicos normativos de los servidores con herramientas y sistemas necesarios para lograr ser impulsores del desarrollo económico a través de la dinamización productiva del distrito, incrementando las competencias de los servidores en el manejo y análisis de los diversos reportes que dinamicen los sistemas administrativos orientados a lograr la





modernización y transparencia de la gestión institucional basada en la tecnología actualizada de la información;

Que, de la documentación presentada por la Gerencia de Recursos Humanos de puede verificar que cuenta con el acta de fecha 19 de marzo del 2018, por el cual se aprueba el Plan de Desarrollo de Personas 2018, acuerdo adoptado por el Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas, designado por Resolución de Alcaldía N° 037-2018-MDY;

Que, por su parte la Gerente de Planificación y Presupuesto, mediante Informe N° 072-2018-GPyP/GPYP/MDY ha evaluado el presente expediente, conforme a las normas de Presupuesto, austeridad y calidad de Gasto, por lo que otorga la Disponibilidad Presupuestal N°024, por la suma de S/. 15,000.00 (Quince mil con 00/100 soles) con cargo a la **FUENTE DE FINANCIAMIENTO: 05 Recursos Determinados, RUBRO: 08 Impuestos Municipales, FUENTE DE FINANCIAMIENTO: 02 Recursos Directamente Recaudados, RUBRO: 09 Recursos Directamente Recaudados**, para la ejecución del presente plan;

Que, el Gerente de Asesoría Jurídica a través del Informe Legal N° 127-2018-GAJ/MDY, señala que debe declararse procedente la aprobación del Plan de Capacitación de la Persona 2018 de la Municipalidad Distrital de Yura, debiéndose emitir el acto administrativo correspondiente por parte de la Gerencia Municipal, ello conforme a las desconcentración de competencias señaladas en la Resolución de Alcaldía N° 230-2015/A;

En mérito a lo expuesto, los informes técnicos, y de conformidad con los documentos de gestión actualmente vigentes, **ESTE DESPACHO:**

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR, el **PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP para el año 2018** de la Municipalidad Distrital de Yura, el mismo que se ejecutará de acuerdo al Informe N° 126-2018-GRRHH-MDY.

ARTÍCULO SEGUNDO: APROBAR, un Presupuesto S/. 15,000.00 (Quince mil con 00/100 soles) con cargo a la **FUENTE DE FINANCIAMIENTO: 05 Recursos Determinados, RUBRO: 08 Impuestos Municipales, FUENTE DE FINANCIAMIENTO: 02 Recursos Directamente Recaudados, RUBRO: 09 Recursos Directamente Recaudados**.

ARTÍCULO TERCERO: ENCARGAR, a la Gerencia de Recursos Humanos implementar las acciones de capacitación comprendidas en dicho plan, así como remitir a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – Servir.

ARTÍCULO CUARTO: ENCARGAR, a la Gerencia de Administración Financiera realizar las acciones necesarias para la publicación de la presente Resolución en el portal institucional.

ARTÍCULO QUINTO: NOTIFICAR, a las Gerencias y Sub Gerencias competentes a fin de dar cumplimiento al presente acto resolutivo.

REGÍSTRESE, NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YURA

Abog. Luis Felipe Ramírez Guerrero
GERENTE MUNICIPAL





RESOLUCION DE ALCALDIA N° 022-2018-MDY/A

Yura, 14 de Febrero del 2018

VISTOS:

Decisión adoptada por el titular del pliego y;

CONSIDERANDO:

Que, las Municipalidades son Órganos de Gobierno Local, con personería Jurídica de Derecho Público y tienen autonomía, política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia de conformidad con lo dispuesto en el Artículo N° 194° de la Constitución Política del Estado, modificada por la Ley 27680; concordada con el Art. II del título preliminar de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades.

Que, el artículo 23° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa señala que los cargos son los puestos de trabajo a través de los cuales los funcionarios y servidores desempeñan las funciones asignadas. Asimismo el Artículo 82° del mismo cuerpo legal precisa que el encargo es temporal, excepcional y fundamentado. Sólo procede en ausencia del titular para el desempeño de funciones de responsabilidad directiva compatibles con niveles de carrera superiores al del servidor. En ningún caso debe exceder el período presupuestal.

Que, conforme a lo establecido en el Artículo 6° de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972 el alcalde es el órgano ejecutivo del gobierno local. El alcalde es el representante legal de la municipalidad y su máxima autoridad administrativa asimismo según el Numeral 17) del Art. 20° el Alcalde es el Personero Legal de la Municipalidad y le compete entre otros designa y cesar a los funcionarios de confianza.

Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 008-2018-MDY/A, de fecha 23 de Enero del 2018, en cuya parte resolutive señala, Encargar Lic. JULIO CESAR IBARRA GARCIA, como Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Yura.

Por lo expuesto, en uso de las facultades establecidas en el numeral 6) del artículo 20 de la Ley N° 27972-Ley Orgánica de Municipalidades;

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DEJAR SIN EFECTO la Resolución de Alcaldía N° 008-2018-MDY/A de fecha 23 de Enero del 2018.

ARTÍCULO SEGUNDO: DESIGNAR al Lic. PERCY LUIS ALAVE TORRES, como Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Yura, a partir del 15 de Febrero del 2018.




ARTÍCULO TERCERO: AGRADECER al Lic. JULIO CESAR IBARRA GARCIA, por el cumplimiento de los servicios prestados a favor de esta Municipalidad

ARTÍCULO CUARTO DISPONER que la Gerencia de Recursos Humanos de fiel cumplimiento de la presente Resolución y a la Gerencia de Secretaria General notifique conforme a Ley.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YURA
Abog. Max Oscar Moscoso Herrera
SECRETARÍA GENERAL


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YURA
Luis Harry Gómez Ramírez
ALCALDE



2018

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
YURA



PLAN DE DESARROLLO DE
PERSONAS (PDP)



Handwritten signature



PRESENTACIÓN

La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, publicada en el diario oficial "El Peruano" de fecha 04 de julio del 2013, precisa como finalidad que las entidades públicas del Estado almacenen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran; estableciendo **NORMAS DE CAPACITACIÓN SEGÚN EL Capítulo II** de la Citada norma que entra en vigencia a partir de la aprobación de su reglamento.

En este sentido la Municipalidad Distrital de Yura, ha elaborado el Plan de Desarrollo de las Personas Anual - PDP 2018 de acuerdo a lo previsto en el PDP quinquenal, en mérito y en cumplimiento a los lineamientos impartidos por el SERVIR respecto a la capacitación; la propuesta de este plan es el resultado de un trabajo coordinado con las unidades Orgánicas de la Municipalidad Distrital de Yura; como consecuencia de ello, se ha plasmado las acciones de capacitación programadas por cada unidad en la Matriz del Cuadro de Diagnostico de Necesidades bajo la dirección de la Oficina de Recursos Humanos quien Preside el Comité de Planificación de la Capacitación Para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR, dentro de la reforma del Servicio Civil; aprobó la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, el 08 de Agosto del 2016, mediante el cual aprueba la Directiva de "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" para los periodos quinquenal y Anual.

En ese sentido se ha elaborado el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado correspondiente del año 2018 del Pliego Municipalidad Distrital de Yura, constituyendo de esta manera un instrumento que contribuirá al desarrollo profesional, técnico y laboral a los colaboradores que conforman este sector público, mejorando la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos, permitiendo emplear esta estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales a través de los Recursos Humanos.



I. ASPECTOS GENERALES

1. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

1.1. MISIÓN

La Municipalidad Distrital de Yura, tiene como misión organizar y conducir la gestión pública distrital de acuerdo con sus competencias exclusivas, compartidas y delegadas, en el marco de las políticas nacionales y sectoriales, para contribuir al desarrollo integral y sostenible de la Región.



Es una institución moderna en su gestión, encargado de promover, impulsar, concertar y apoyar las oportunidades del desarrollo socio económico de la población, frente al escenario global en el que vivimos; optimizando el uso de los recursos, propendiendo hacia una competitividad de su producción y el logro de las aspiraciones más sentidas de su población en un marco de justicia social; ejecutando acciones y obras concertadas para promover la inversión pública y privada, y apoyar acciones de reingeniería en los servicios públicos y administrativos del ámbito distrital.

1.2. VISIÓN

Yura, distrito líder del desarrollo de la Región Arequipa; moderno, ordenado, competitivo y seguro. Promotor de su desarrollo mediante actividades agropecuarias, industriales, comerciales y turísticas con valor agregado. Con una población con sólidos valores, que conserva su herencia cultural y que accede a servicios de educación y salud de calidad. Con autoridades comprometidas con el desarrollo sostenible y que trabaja de forma eficaz, concertada y transparente.

Se fomenta y promueve con eficiencia el desarrollo productivo, gestionando con responsabilidad el uso racional y preservación de los recursos naturales y el medio ambiente, generando empleo digno con igualdad de oportunidades para todos, como principal instrumento de lucha contra la pobreza y exclusión, elevando la calidad de vida de sus habitantes.





II. CAPACITACIONES

2.1. OBJETIVOS DEL PDP ANUALIZADO DEL 2018

El plan de Desarrollo de Personas al Servicio de la Municipalidad Distrital de Yura para el año 2018, tiene planteados los siguientes objetivos.



2.1.1. OBJETIVO GENERAL

Ampliar los conocimientos técnicos normativos de los servidores con herramientas y sistemas necesarios para lograr ser impulsores del desarrollo económico a través de la dinamización de la cadena productiva del distrito. Incrementar las competencias de los servidores en el manejo y análisis de los diversos reportes que dinamicen los sistemas administrativos orientados a lograr la modernización y transparencia de la gestión Institucional basada en la tecnología actualizada de la información.

2.1.2. OBJETIVO ESPECIFICOS

1. Propiciar y promover un desarrollo armónico integral en la Municipalidad Distrital de Yura, con equidad y transparencia
2. Desarrollar una cultura de honestidad en las relaciones laborales y en el ejercicio de las actividades.
3. Desarrollar actividades administrativas orientadas a lograr un adecuado servicio público municipal.
4. Mantener equipos de trabajo con capacidad y responsabilidad
5. Fortalecer la organización institucional con tecnologías de la información, que contribuyan al mejor cumplimiento de la función municipal.
6. Dotar a los funcionarios y trabajadores municipales de los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñarse con eficiencia y eficacia.
7. Fortalecer la capacitación en todas las áreas y especialidades, a través de un adecuado programa de capacitación.





8. Ejecutar actividades orientadas al Fortalecimiento del Potencial Humano
Determinar las brechas de capacitación que requieren los servidores de la institución relacionado con sus conocimientos, habilidades y actitudes
9. Identificar a los servidores que requieran esfuerzo en sus competencias laborales y personales
10. Determinar los temas de capacitación priorizando, los de mayor interés y necesidad laboral
11. Determinar el grado de impacto de las actividades de capacitación en los conocimientos de los servidores



2.1.3. AMBITO

El plan de desarrollo de las personas al Servicio del Estado, está dirigido al personal empleado, obrero y contratado bajo régimen de contratación Administrativa de Servicios.

El personal designado, podrá acceder a los programas de formación laboral, capacitación interinstitucional en méritos de sus propias capacidades, así como también a actividades de capacitación de carácter transversal.

2.1.4. RESPONSABILIDAD

El comité de Elaboración del PDP, es el responsable de definir el plan de trabajo para la elaboración del PDP anualizado, a través del representante de Recursos Humanos quien dará seguimiento de la ejecución del desarrollo del PDP, así mismo es el responsable de informar al Comité cuando corresponda y de ejecutar las acciones de capacitaciones, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Organizaciones y funciones de la Municipalidad Distrital de Yura.





2.1.5. MARCO LEGAL

- D.L N° 1025" decreto legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio civil -SERVIR" reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM
- R.P.E N° 141-2016-SERVIR-PE que aprueba la directiva "Normas para la gestión del proceso de Capacitación de las Entidades Públicas"
- DIRECTIVAS "Normas para la gestión del proceso de la Capacitación de las Entidades Públicas"
- LEY N° 28175 Ley Marco del Empleo Publico
- D.L N° 1057 "Régimen de Contratación Administrativa de Servicios"
- LEY N°27783, Ley de Bases de Descentralización
- LEY N° 27444, ley procedimientos administrativos generales



2.1.6. DATOS DE LA POBLACIÓN DE LA ENTIDAD

La municipalidad distrital de Yura cuenta con trabajadores en distintos regímenes laborales, quienes serán el destinado de las acciones de capacitación contempladas en el presente Plan de Desarrollo de Personas.

N°	RÉGIMEN LABORAL	COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YURA	N°
1	D.L.276	Funcionarios-Designado	12
2		Empleados Nombrados	19
3		Empleados Contratados	21
4		Empleado Contratado Proceso Judicial-Medida Cautelar	10
5	D.L.1057CAS	Empleados Contratados CAS	46
6		CAS medida cautelar	2
7	D.L.728	Obreros	13
TOTAL			123





2.1.7 COMPETENCIAS PARA CUMPLIR LOS OBJETIVOS ESTRATEGICOS

Para alcanzar los objetivos estratégicos institucionales la Municipalidad Distrital de Yura - Arequipa, se requiere fortalecer y desarrollar las competencias de su capital humano y al mismo tiempo incorporar colaboradores competentes, que tengan una clara orientación al logro de los resultados, para ello se necesita contar con un plan de capacitación especialmente diseñado, para la atención de las diferentes unidades orgánicas a través de los cuales, brindamos nuestros servicios, en este marco, las principales competencias a desarrollar para el cumplimiento de los objetivos estratégicos son las siguientes:



[Handwritten signature]



[Handwritten signature]



2.2. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACIÓN

CUADRO I: COMPETENCIAS A DESARROLLAR PARA CUMPLIR LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICO

OBJETIVO ESTRATEGICO	COMPETENCIAS GENERICAS/ HABILIDADES	METAS	ACTITUDES
<p>-Mejorar las Aptitudes y Actitudes del personal de la Municipalidad distrital de YURA</p> <p>-Mejorar la infraestructura tecnológica y de comunicación.</p> <p>-Desarrollar una cultura organizacional orientada a la integración y trabajo en equipo</p>	<p>-Orientación a Resultados</p> <p>-Relación con su Entorno</p> <p>-Capacidad de gestión</p> <p>-Tolerancia y flexibilidad</p> <p>-Credibilidad técnica</p> <p>-Integridad</p> <p>-Pensamiento lógico</p> <p>-Planificación y Organización</p> <p>-Sentido de urgencia</p> <p>-Vocación de servicio</p>	<p>-Mejorar los estándares de capacidades en el persona</p> <p>-Consolidar valores Institucionales en el Personal</p> <p>-Promover la satisfacción laboral en el Personal</p> <p>-Mejorar los estándares en las diferentes unidades orgánicas.</p> <p>-Mejorar los niveles de Comodidad en sus respectivas áreas</p>	<p>-Compromiso</p> <p>-Responsabilidad</p> <p>-Trabajo en equipo</p> <p>-Cooperación</p> <p>-Compromiso</p> <p>-Adaptación al cambio</p> <p>-Honestidad</p> <p>-Sinceridad</p>



Handwritten signature and initials in blue ink.



Handwritten signature in blue ink.



CUADRO II: OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

2.2.1. METAS DE CAPACITACIÓN PARA EL 2018

La Municipalidad Distrital de Yura- Arequipa plantean las siguientes metas de capacitación para el año 2018.



CUADRO III: METAS DE CAPACITACIÓN PARA EL 2018

METAS	2018
Reducción de tiempo de procedimientos	10%
Aumento de competencias técnicas	10%
Incremento del número de proyectos aprobados	5%
Aumento del nivel de ejecución del presupuesto	10%
Incremento del nivel de satisfacción	5%
Reducción del número de quejas y reclamos	10%

Handwritten blue scribbles and a signature on the left side of the page.



Handwritten blue signature at the bottom left.



OBJETIVO DE CAPACITACIÓN	ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACIÓN
<p>1. Fortalecer una cultura institucional de servicio ,ágil e innovador ,que redunde positivamente en la calidad de los servicios brindados por la Municipalidad Distrital de Yura – Arequipa a la población, en proporción con nuestros principios institucionales</p>	<p>a. Realización de diplomados y cursos de actualización en sistemas administrativos, procesos, procedimientos, técnicas normas y gestión publica</p> <p>b. Desarrollar talleres de planeamiento estratégico y operativo, sistemas de gestión e información.</p>
<p>2. Fomentar el cambio de la organización en el marco de las políticas de modernización del Estado orientado a resultados y la generación de valor público con un cambio de actitudes, vocación de servicio y comportamientos éticos.</p>	<p>c. Realizar cursos de capacitación sobre políticas y planes de modernización de la gestión publica</p> <p>d. Realizar programas de capacitación en temas de trabajo en equipo e inteligencia emocional, sistemas informáticos, sistemas administrativos, relaciones humanas, atención al público y en liderazgo.</p>
<p>3. Potenciar la capacidad de gestión, productividad y eficacia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yura – Arequipa.</p>	<p>e. Programación y ejecución de cursos de capacitaciones de especialización, perfeccionamiento, desarrollo de destrezas y habilidades para la reducción de brechas que impiden el cumplimiento de objetivos y metas institucionales</p>



Handwritten blue ink signature and scribbles on the left margin.



Handwritten blue ink signature at the bottom left.



2.2.2. INDICADORES PARA MEDIR LOS RESULTADOS DE LOS PROGRAMAS DE capacitación 2018

CUADRO IV: INDICADORES PARA MEDIR LOS RESULTADOS DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN 2018

METAS 2017	INDICADOR	FORMULAS DEL INDICADOR
Reducir en 10% el tiempo de los principales procedimientos administrativos que generan valor publico	Tiempo promedio de procedimientos	$(TPx-TPx-1) \times 100 / TPx -1$
Aumentar las competencias técnicas específicas en 10% conformados por los conocimientos legales , sistemas administrativos, dominio de las herramientas y sistemas de gestión	Competencias técnicas	$(CTx-CTx-1) \times 100 / CTx-$
Incrementar en 5% el número de proyectos aprobados	Proyectos aprobados	$(NPx-NPx-1) \times 100 / NPx-1$
Aumentar en 10% el nivel de ejecución del presupuesto anual	Ejecución presupuestal	$(EPx-EPx-1) \times 100 / EPx-1$
Incrementar en un promedio de 5% el nivel de satisfacción de las personas que recibe atención en la MDY	Satisfacción personas	$(SPx-SPx-1) \times 100 / SPx-1$
Reducir el número de quejas y reclamos en 10%	Quejas y reclamos	$(QRx1-QRx)x100/-1RQx$



Handwritten blue signature and scribbles on the left margin.





2.2.3 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

CUADRO V: IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2018

Las necesidades de capacitación de las unidades orgánicas de la Municipalidad Distrital de Yura se agrupan y se resumen en el siguiente cuadro:



ORDEN	PRINCIPALES NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	FRECUENCIA
1	Gestión pública	5
2	Gestión y manejo de archivos	4
3	Sistema integrado de Administración financiera SIAF	3
4	Ofimática, computación e informática	3
5	Elaboración de documentos de gestión institucional (ROF,CAP,PAP,MOF)	2
6	Proceso administrativos disciplinario	2
7	Estudio de impacto ambiental	1
8	Trabajo en equipo	1

2.3. BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN

El proceso de la capacitación involucra la participación de los servidores civiles del estado en concordancia con lo establecido por el SERVIR.

Comprende los servidores del régimen de la Ley SERVIR organizando en los siguientes grupos. Funcionario Público, Directivo, Publico, servidor civil de carrera y servidor de actividades complementarias, comprende también a los comprendidos en las leyes N° 276,728, D.L. N°1057. Quienes deberán cumplir obligatoriamente ser capacitados a excepción de los casos sustentados por el mismo beneficiario, deberán cumplir con los compromisos o penalidades previstos en la directiva "NORMAS PARA LA GESTIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN EN LAS ENTIDADES" previstas en el numeral 6.4.1





2.4. ACTORES DE LA CAPACITACIÓN

El proceso de capacitación se encuentra con la participación de actores tanto internos como externos cumpliendo roles en la gestión de estos procesos.

2.4.1. ACTORES EXTERNOS

- **Autoridad nacional del servicio SERVIR**

Ente rector de la capacitación para el sector público cumpliendo funciones de planificación del desarrollo, gestión y valuación de las políticas de capacitación de acuerdo el artículo 11 de acuerdo al reglamento general de la ley.

- **Entes rectores**

Es la autoridad técnico normativa que promueve y desarrollan capacitación en el ámbito de su competencia aprobando los planes de capacitación debiendo informar a servil su programación y así como su ejecución

Define las acciones de capacitación por formación laboral dirigida a los operadores de los sistemas en el sector público, a partir de los resultados de los diagnósticos de conocimientos que realizan los entes rectores en coordinación SERVIR.

- **Proveedores de la capacitación**

Son los centros de información como las Universidades, Institutos, Escuelas, u otro como persona jurídicas Públicas o privadas, son las que acredita participación en una acción de capacitación.

Comprenden también a las personas naturales expertas en una materia pudiendo ser de la entidad o consultores externos.





2.4.2. ACTORES INTERNOS

- **Comité de planificación de la capacitación**

Es responsable de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad, generando condiciones favorables para su ejecución.



- **Oficina de recursos humanos**

Se encarga de la ejecución e implementación de normas y lineamientos dictados por SERVIR.

- **Titular de la entidad**

Es la máxima autoridad administrativa de una unidad pública siendo el Gerente General de la Municipalidad distrital de Yura y da conformidad a los documentos de gestión y aprueba los planes institucionales así como los planes de desarrollo de las personas, prevé los recursos presupuestales para su financiamiento.





III. EVALUACIÓN

A fin de efectuar el seguimiento y los resultados a obtener de la ejecución del PDP, la municipalidad Distrital de Yura, 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 practicas a través de cuestionarios aplicativos en sus respectivas áreas y cumplir con los objetivos establecidos en plan de trabajo. Dentro de los sistemas se evaluara 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.



3.1. PRUEBA DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Tiene como objetivo medir el cumplimiento de las metas con la finalidad de identificar la contribución del personal en el alcance de las metas institucionales y conocer las áreas donde se requiere ajustes para mejorar el desempeño del servidor al servicio del estado.

3.2. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Este instrumento estructural y sistemático, será para medir los conocimientos, comportamientos y producción, relacionados con el producto del trabajo y si los participantes están aplicando en sus funciones laborales lo aprendido en el proceso de capacitación, lo que permitirá implementar nuevas políticas de mejora al desempeño.

3.3. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

La implementación del Plan de Desarrollo de las Personas Anual es un instrumento que tiene como base los conceptos y criterios plasmados en la misión, visión, plan operativo institucional ya 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 contribuyen al logro de los objetivos institucionales.

La Municipalidad Distrital de Yura ha formulado tomado referencia la información recopilada en el diagnóstico de necesidades de capacitación a





través de la aplicación de formatos de identificación de necesidades a funcionarios de las diversas áreas de la Municipalidad, con el fin que brinden información acerca de los temas de capacitación que requieren los trabajadores a su cargo.



4. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE DIAGNOSTICO

A. competencias de los servidores

Del proceso de diagnóstico de necesidades de capacitación realizando, se considera que los servidores en general de la Municipalidad Distrital de Yura, deben asumir las siguientes competencias personales.

a) Competencias técnicas

- Conocimientos del marco normativo público.
- Flujo de proceso administrativo y buenas prácticas laborales.
- Conocimientos técnico administrativo relacionada a su área.

b) Competencias específicas

- Capacidad de planificación
- Orden calidad y precisión de trato
- Análisis y solución de problemas

c) Competencias genéricas

- Compromiso institucional, capacidad de adaptación a nuevas situaciones
- Proactividad
- Liderazgo
- Trabajo en equipo y colaboración





[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

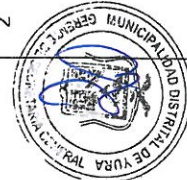
ANEXOS



[Handwritten signature]



N°	OBJETIVO ESTRATÉGICO	PARTICIPANTES	ACCIONES DE CAPACITACIONES-TEMÁTICA	OBJETIVOS	DURACIÓN	PRESUPUESTO APROXIMADO
1	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Gerencia de Administración Financiera	<ul style="list-style-type: none"> Taller de: Términos de referencia de logística 	Reforzar los conocimientos sobre Términos de referencia de logística dentro de la modernización de la administración pública.	Una Semana Dos horas	S/.100.00
			<ul style="list-style-type: none"> Taller de: sensibilización e implementación del control interno 	Incrementar conocimientos para la implementación de la nueva estructura del control interno MDY	Una semana Dos horas	S/. 100.00
2	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Gerencia de Administración Tributaria	<ul style="list-style-type: none"> Taller de: Procedimientos tributarios contenciosos ,procedimiento no contencioso ,procedimiento de fiscalización, procedimiento de ejecución coactivo 	Mejor los estándares de capacidades en el personal de las diferentes dependencias de la gerencia.	1 mes Dos hora	S/1500.00
			<ul style="list-style-type: none"> Taller de: Análisis de la ley de tributación municipal, código de tributación y RTF. 	Conocer el marco normativo pertinente al sistema tributario municipal, correlacionado al código tributario y análisis de las diferentes resoluciones del tribunal fiscal vinculante.	1 mes Dos hora	S/1500.00





[Handwritten signature]

			<ul style="list-style-type: none"> Taller de: Análisis de la ley de procedimiento administrativo general LEY 23444, DL 1272y TUO de la LEY 27444 	Revisar exhaustiva del cuerpo legal del sistema administrativo así como su modificatoria texto único ordenado de la LEY 27444	2 semanas Dos horas	SIN COSTO
			<ul style="list-style-type: none"> Taller de: procedimiento sancionador 	Conocer el funcionamiento del procedimiento sancionador en las municipalidades a fin de corregir las conductas infractoras	2 semanas Dos horas	S/800.00
			<ul style="list-style-type: none"> Taller de: Procedimientos de notificaciones en la gestión de cobranzas 	Analizar los diferentes tipos de notificación aplicables según marco legal de tributación y LEY 27444	2 semanas Dos horas	SIN COSTO
			<ul style="list-style-type: none"> Taller de: Procedimientos de cobranza coactiva de deudas tributarias y no tributarias 	Fortalecer y efectivizar el cobro de las deudas exigibles coactivamente así como los manejos de valores de cobranza	2 semanas Dos horas	SIN COSTO
			<ul style="list-style-type: none"> Taller de: Fortalecimiento de ética y transparencia en la función pública 	Fortalecer la ética del funcionamiento público brindando un servicio de calidad al administrado	2 semanas Dos horas	SIN COSTO

[Handwritten marks]



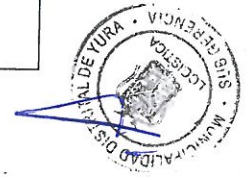
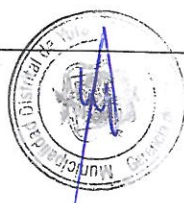
[Handwritten signature]



3	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Gerencia de desarrollo sostenible	<ul style="list-style-type: none"> Taller de: Seguridad laboral 	Reducir los posibles riesgos peligrosos en el ambiente de trabajo.	1 mes una hora	S/. 1,000.00
4	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Gerencia de Desarrollo Social	<ul style="list-style-type: none"> Taller de: Manejo de residuos sólidos y mantenimiento de áreas verdes Taller de: Gestión de riesgos con INDECI SINAGER CENEPRD 	<p>Proporcionar conocimiento en el eficiente manejo de los residuos sólidos. Protección, conservación y cuidado adecuado a las áreas verdes.</p> <p>Capacitar en temas de riesgo, peligro y vulnerabilidad. Educar y crear conciencia en los ciudadanos de las zonas y áreas de peligro.</p>	1 semana Dos horas	S/1,000.00



5	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Gerencia de Planificación y Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Taller de: Plan Operativo Institucional (POI) 	Capacitar en la programación del Plan Operativo donde plasma las estrategias a seguir por la Institución para el logro de los que persigue la institución.	2 semanas Dos horas	S/1,500.00
6	Mejorar los estándares de capacidades en el persona	Subgerencia de seguridad ciudadana	<ul style="list-style-type: none"> Taller de: Prevención de riesgos y administración de Emergencias. taller de: Primeros Auxilios (BOMBEROS , CRUZ ROJA) 	Capacitar en planes de trabajo para que les permita ordenar y sistematizar información relevante para realizar un trabajo. Salvaguardar la integridad y en último término la vida de los ocupantes del centro. Brindar ayuda y evitar complicaciones derivadas del accidente (tanto físicas como psicológicas) y asegurar su traslado al Centro de Salud más cercano.	2 semanas Dos horas 1 semana Una hora 1 semana Una hora	S/1,500.00 S/500.00 S/250.00





			<ul style="list-style-type: none"> taller: Defensa Personal (POLICIA) 	Evitar o repeler la agresión en salvaguarda de su integridad física así mismo de sus compañeros de trabajo.	1 semana Una hora	S/250.00
7	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Personal todo el personal administrativo de la MDY.	<ul style="list-style-type: none"> Taller de especialización de gestión pública. 	Conocer el manejo de las herramientas y medios prácticos de gestión que articulen los distintos sistemas administrativos del Estado a través de una metodología constructiva y aplicada a casos reales de la administración pública nacional.	2 semanas Dos horas	S/.1,000.00
8	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Personal todo el personal administrativo de la MDY.	<ul style="list-style-type: none"> Taller de: Coaching laboral (SERVIR) 	Potencializar el liderazgo y desarrollar habilidades y competencias necesarias para: Mejorar la eficacia laboral. Prevenir el fracaso.	1 semana Una hora	S/. 3,000.00
TOTAL						S/15,000.00

Handwritten mark

Handwritten mark



Handwritten signature