



"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2019



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP 2019

PILLCO MARCA, MARZO DEL 2019



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILCO MARCA

"UN GOBIERNO PARA LA HISTORIA"



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 002 - 2019-MPA/GM

Pilco Marca, 29 de Marzo del 2019.

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILCO MARCA, QUE SUSCRIBE;

VISTO:

El Informe de Comité de PDP N° 001-2019-MDPM/CPC, de fecha 28 de Marzo 2019, proveniente del Comité de la Planificación de la Capacitación y el proveído de la Gerencia de Administración, sobre la aprobación del Plan de Desarrollo de Personas para el año 2019, de la Municipalidad Distrital de Pilco Marca y además:

CONSIDERANDO:

Que mediante Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil se ha establecido un Régimen Único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de éstas.

Que, el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por 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, hasta el 31 de marzo de cada año.

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", la misma que desarrolla el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Sub Sistema de Gestión de Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y cuya finalidad es desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación a fin de mejorar el desempeño de los servidores civiles para que brinden servicios de calidad a los ciudadanos.

Que, el Plan de Desarrollo de Personas, es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, se elabora a partir

Av. Juan Velasco Alvarado N° 1650 Pilco Marca - Huánuco



REPÚBLICA DEL PERÚ

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILCO MARCA

"UN GOBIERNO PARA LA HISTORIA"



GESTIÓN 2019 - 2022

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

del diagnóstico de necesidades de capacitación, la misma que se encuentra comprendida en la primera fase de la primera etapa que consiste en que, el comité este conformado por representantes de la entidad y un representante de los servidores civiles, uno como miembro titular y uno como miembro alterno, los mismos que son elegidos mediante votación secreta en la entidad.

Que, el numeral 6.4.1.1 de la Directiva, dispone que el Comité de Planificación de la capacitación está conformado por el responsable de la oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quien preside el comité: El responsable de la oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces, el representante de la alta dirección que será responsable de un órgano de línea designado por el titular de la entidad y el representante de los servidores civiles.

Que mediante Informe de Comité PDP N° 001-2019-MDPM/CPC, el Comité de la Planificación de la Capacitación conformado con Resolución de Gerencia Municipal N° 001-2019-MDPM/GM, informa que en reunión de fecha 28 de marzo del 2019, los integrantes de mencionado comité ha validado por unanimidad el Plan de Desarrollo de Personas de la Municipalidad Distrital de Pilco Marca para el año 2019, solicitando sea aprobada por la Máxima Autoridad Administrativa del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, adjuntando copia del acta de reunión del comité.

Que el último párrafo del artículo 39° de la Ley N° 27972 – Orgánica de Municipalidad dispone que las Gerencias resuelven los aspectos administrativos a su cargo a través de resoluciones y directivas, y el inciso j) del artículo IV del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone que el titular de la entidad para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que es la máxima autoridad administrativa, y para el caso de los gobiernos locales es el Gerente Municipal, concordante con el numeral 5.2.7, de las Disposiciones Generales de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades Públicas", aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE;

Por estas consideraciones y con las facultades y atribuciones conferidas por la Constitución Política del Estado, la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, la Ley N° 30057 y su Reglamento N° 040-2014-PCM, La Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades

AL Juan Velazco Alvarado N° 1660 Pilco Marca - Huánuco



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILCO MARCA

"UN GOBIERNO PARA LA HISTORIA"



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

Públicas" aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR el "Plan de Desarrollo de Personas" (PDP) de la Municipalidad Distrital de Pilco Marca para el año 2019, que consta de ocho capítulos, una Matriz de Diagnostico de las Necesidades de Capacitación, Una Matriz PDP y dos Anexos, presentado por el Comité de la Planificación de la Capacitación y de conformidad a lo expuesto en la parte considerativa de la presente disposición,

ARTICULO SEGUNDO.- DISPONER, a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, y al Comité de la Planificación de la Capacitación, el cumplimiento del Plan de Desarrollo de Personas" PDP del año 2019.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER, a las Gerencias, Sub Gerencias, y a todo el personal que labora en la entidad cualquiera sea su régimen laboral, participar y cumplir con los programas de capacitación a implementarse, otorgando a la Sub Gerencia de Recursos Humanos y al Comité de la Planificación de la Capacitación las facilidades para el cumplimiento de sus objetivos.

ARTÍCULO CUARTO.- TRANSCRIBASE la presente Resolución a la Gerencia de Administración, Sub Gerencia de Recursos Humanos, al Comité de la Planificación de la Capacitación y una copia al despacho de alcaldía para su conocimiento y fines.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE.



Econ. Jesús Manuel Ramos Santiago
(e) Gerente Municipal



"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2019

INTRODUCCIÓN

La Municipalidad Distrital de Pillco Marca dentro del Marco de Modernización del Estado y el fortalecimiento del talento humano que presta servicio a la población, se ha propuesto implementar y dotar de instrumentos y herramientas modernas a fin de conducir en forma adecuada la implementación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que, regulada por la Ley del Servicio Civil, es responsable de la elaboración de los instrumentos de gestión institucional, de modo que se convierta en una verdadera y efectiva herramienta que contribuya a fortalecer el desempeño laboral para alcanzar un buen servicio civil y el desarrollo sostenido de la jurisdicción.

En éste marco, la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, diseña su política de gobierno local basado en resultados, que permita alcanzar el cambio a nuevas formas de ser y hacer, con nuevas innovaciones en los sistemas de gestión pública, que permita transformar institucionalmente la atención a nuestra población y además elevar los niveles de desempeño de las personas que prestan servicio en la entidad.

Las autoridades, funcionarios, directivos y servidores, considera que la capacitación tiene como finalidad cerrar brechas identificadas en los servidores civiles, y propone el fortalecimiento de sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios que brinda a los ciudadanos.

En tal razón, la Sub Gerencia de Recursos Humanos. gestiona, implementa y desarrolla las normas, directivas, reglas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos dictadas por el órgano rector, y en el presente caso el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), el cual se ha perfilado de acuerdo a la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, motivo por el cual se aplican los lineamientos establecidos para desarrollar este documento.

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, tiene como finalidad implementar las estrategias de desarrollo de capacidades, habilidades y competencias a los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, para el cual establece actividades de capacitación, el fortalecimiento progresivo sobre la base del diagnóstico de necesidades de capacitación vinculadas con las funciones de cada unidad orgánica, a partir de ahí, el desarrollo de las acciones de capacitación con temáticas que se han priorizado en el presente plan a fin lograr habilidades, trabajo en equipo, lograr la comunicación eficaz y calidad en la atención al usuario, tanto interno como externo, actitudes que fomenten un buen desempeño en general, a fin de lograr el cumplimiento de los objetivos y promoviendo cultura, valores, propuestas de innovación, creatividad y la mejora continua en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.



"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2019

INDICE

DENOMINACION	PAG.
INTRODUCCIÓN	2
CAPITULO I	
ESTRUCTURA ORGANICA DE LA MUNICIPALIDAD	04
CAPITULO II	
GENERALIDADES	06
VISION	06
MISION	06
BASE LEGAL	06
CAPITULO III	15
DE LOS SERVIDORES CIVILES	15
CAPITULO IV	15
OBJETIVOS ESTRATEGICOS	20
CAPITULO V	20
PROGRAMA DE CAPACIACIONES	21
CAPITULO VI	21
DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION	31
CAPITULO VII	31
EJECUCION DE LA CAPACITACION	31
CAPITULO VIII	31
FINANCIAMIENTO Y PRSUPUESTO	35
MATRIZ DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	56
MATRIZ PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP)	56
ANEXOS	65
RESOLUCIONES.	65



"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2019

CAPITULO I

ESTRUCTURA ORGANICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA

La Muniicipalidad Distrital de Pillco Marca, cuenta con la siguiente estructura organica, aprobada con Ordenanza Municipal N° 021-2013-MDPM/CM, desarrollada en el Reglamento de Organización y Funciones aprobada con Ordenanza Municipal N° 022-2013-MDPM/CM y es el siguiente:

ORGANOS DE GOBIERNO:

CONCEJO MUNICIPAL
ALCALDIA

ORGANO DE DIRECCION:

GERENCIA MUNICIPAL.

ORGANO DE CONTROL:

ORGANO DE CONTROL INTERNO

ORGANO DE DEFENSA JUDICIAL.

PROCURADURIA PUBLICA MUNICIPAL

ORGANOS DE ASESORAMIENTO:

GERENCIA DE ASESORIA JURIDICA.
GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO
- Oficina de Progrmación de Inversiones.

ORGANOS DE APOYO:

GERENCIA DE SECRETARIA GENERAL:
- Sub Gerencia de Imagen Institucional.
- Sub Gerencia de Orientación y Tramite Documentario.
- Sub Gerencia de Archivo Municipal.



"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2019

GERENCIA D ADMINISTRACION.

- Sub Gerencia de Recursos Humanos.
- Sub Gerencia de Contabilidad.
- Sub Gerencia de Tesoreria.
- Sub Gerencia de Logistica.

ORGANOS DE LINEA:

GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO TERRITORIAL:

- Sub Gerencia de Estudios y Proyectos.
- Sub Gerencia de Obras y Liquidaciones
- Sub Gerencia de Desarrollo Urbano, Rural y Catastro.
- Sub Gerencia de Defensa Civil.

GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y ECONOMICO.

- Sub Gerencia de Desarrollo Social y Niemestar.
- Sub Gerencia de Registro Civil
- Sub Gerencia de Desarrollo Economico.I.
- Sb Gerencia de Seguridad Ciudadana e insttucionsal
- Sub Gerencia de DEMUNA..

GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE.

- Sub Gerencia de Limpieza Publica
- Sub Gerencia de Parques y Jardines.

GERENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA:

- Sub Gerencia de Recaudación Tributaria.
- Sub Gerencia de Fiscalización Tributaria.
- Sub Gerencia de Ejecución Coactiva.



CAPITULO II

GENERALIDADES

2.1.- VISION:

"Pillco Marca, distrito competitivo, promotor, ordenado, ecológico, turístico, moderno, seguro y solidario; con calidad de vida, donde se conserva, respeta y se fomenta la cultura, los valores, la transparencia y la participación ciudadana, y con una atención de calidad en la satisfacción de las necesidades de la población"

2.2.- MISION

"Brindar servicios de calidad, promoviendo el desarrollo de capacidades para lograr la eficiencia y eficacia con igualdad de oportunidades, que garanticen una adecuada prestación de servicios, con servidores civiles con capacidad y competencias que contribuyan con eficiencia y eficacia a la satisfacción de las necesidades de la población frente a las necesidades adecuadamente identificadas"

2.3.- BASE LEGAL.

- Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades.
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, organismo técnico especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Legislativo N° 30057 – Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba Reglamento General de la Ley N° 30057 del Servicio Civil.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE, Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH que aprueba 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, - Directiva "Normas para la gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas".
- Ordenanza N° 021 Y 022-2013-MDPM/CM, que aprueba La Estructura Orgánica y el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.



"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2019

CAPITULO III

DE LOS SERVIDORES CIVILES

3.1.- DATOS DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA

Para el Plan de Desarrollo de Personas – PDP de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca se cuenta con un total de ciento sesenta y seis (166) servidores civiles, distribuidos de la siguiente manera:

- a) 23 SERVIDORES – REGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276-LEY DE BASES DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE REMUNERACIONES:
DE LOS CUALES 10 OCUPAN CARGOS DE SUB GERENCIA.
- b) 62 SERVIDORES – REGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728-LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO:
DE LOS CUALES 49 SON PERMANENTES Y 13 SE ENCUENTRAN CON SENTENCIA JUDICIAL.
- c) 80 SERVIDORES – REGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 – LEY QUE REGULA EL REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS:
10 SERVIDORES SON FUNCIONARIOS CAS.
11 SON SERVIDORES CON CARGO D SUB GERENTES
59 SON SERVIDORES EN DIFERENTES UNIDADES ADMINISTRATIVAS.



CAPITULO IV

OBJETIVOS ESTRATEGICOS

4.1.- OBJETIVOS GENERAL DE LA ENTIDAD:

.- Prestar servicios de calidad a la población, con criterios de oportunidad, calidad, buen trato, interculturalidad y género a través de un mejor servicio civil, con mayores niveles de eficacia y eficiencia, promoviendo el desarrollo de las personas que la integran.

.- Contar con una Organización Institucional con tecnologías de la información y comunicación moderna, y con servidores civiles con capacidad y conocimiento para desarrollar los sistemas administrativos en concordancia con los cinco pilares centrales y sus tres ejes transversales de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, a fin de propiciar la gestión de cambio.

4.2.- OBJETIVOS ESPECIFICOS DE LA ENTIDAD:

.- Contar con instrumentos de gestión, que permitan implementar el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en sus siete sub sistemas, con el uso adecuado de sus recursos.

.- Fortalecer y mejorar las competencias y las capacidades del servidor civil, a fin de mejorar su desempeño a través de un adecuado proceso de capacitación y contribuir a la mejora en la calidad de los servicios.

.- Gestionar y contar con ambientes adecuados, para que el servidor civil desarrolle y cumpla sus funciones y procesos, adecuadamente y con los equipos y herramientas tecnológicas modernas.

4.3.- OBJETIVOS DEL PDP:

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) es un instrumento de gestión que permite realizar una adecuada planificación de las acciones de Capacitación, el cual se elabora a partir del Diagnóstico de las necesidades de Capacitación, con la finalidad de cerrar o reducir las brechas identificadas en los servicios que se brinda a la población, su vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad.



"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2019

4.3.1.- OBJETIVO GENERAL.

El Plan de Desarrollo de Personas (PDP) tiene como objetivo general, el de establecer las condiciones adecuadas para identificar las necesidades de capacitación, programar y ejecutar los programas de capacitación en base a resultados, que permita evaluar los resultados obtenidos, respecto a las competencias y capacidades del servidor civil, y así contribuir a la mejora de la calidad de los servicios y alcanzar el logro de los objetivos institucionales

4.3.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

.- Identificar las dificultades y las brechas que existen, entre las exigencias del puesto y las competencias y habilidades, y los conocimientos que hacen falta para alcanzar los objetivos institucionales, **identificando las necesidades de capacitación** y ser incluidas en el Plan de Desarrollo de Personas.

.- Programar y diseñar adecuadamente acciones de capacitación, durante el año, teniendo en cuenta los criterios de pertinencia, los objetivos de la capacitación y el presupuesto con el que se cuenta a fin de ser incluidos en el PDP y su posterior ejecución.

.- Establecer estrategias de evaluación en sus cuatro niveles, a fin de fomentar el desarrollo integral del servidor con miras a alcanzar los objetivos personales e institucionales.

4.4.- ALCANCE DEL PDP.

El Plan de Desarrollo de Personas (PDP) es de alcance a todos los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, regulados por los regímenes 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, aprobado con Decreto Supremo N° 003-97-TR" y al Régimen del Decreto Legislativo N° 30057 – Ley del Servicio Civil



"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2019

4.5.- RESPONSABILIDAD DEL PDP.

Es responsabilidad de los miembros del Comité de Planificación de la Capacitación, organizar, dirigir, coordinar, supervisar, controlar y evaluar el cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP).

4.6.- MODIFICACION DEL PDP.

La modificación del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) está a cargo del titular de la entidad previa determinación del Comité de Planificación de la Capacitación o de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, previa solicitud fundamentado del órgano o unidad orgánica que requiera la modificación.

CAPITULO V

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

La gestión de la capacitación, consiste en Panificar, organizar y Desarrollar un conjunto de acciones, con el objetivo de mejorar el rendimiento laboral del servidor, mejorando sus capacidades y su actuación futura, a través del fortalecimiento y mejora de sus competencias técnicas, habilidades personales y actitud.

La capacitación como práctica formativa es un medio para mejorar el desempeño laboral y contribuir al logro de los objetivos institucionales. De esta manera los resultados de la gestión de la capacitación están orientados a lograr que todos y cada uno de los servidores se encuentren actualizados, especializados y sean competentes para el desarrollo de sus funciones y con ello brinden servicios de calidad a la ciudadanía

5.1.- OBJETIVO GENERAL DE LA CAPACITACION.

"Promover y contribuir a la mejora de las competencias y capacidades de los Servidores Civiles que forman parte de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, cualquiera sea su régimen laboral, con el fin de mejorar el desempeño laboral y contribuir a mejorar la calidad de atención y satisfacción de las necesidades de los ciudadanos y las ciudadanas".



"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2019

5.2.- OBJETIVOS ESPECIFICOS DE LA CAPACITACION.

- Desarrollar un liderazgo participativo y comunicación efectiva que contribuya a conformar equipos de alto rendimiento y un óptimo clima institucional.
- Capacitar íntegramente a los servidores civiles, sobre los objetivos institucionales y de las unidades orgánicas para atender y superar las diferentes necesidades institucionales, a fin de brindar un mejor servicio.
- Propiciar una cultura de vocación de servicio, basada en resultados, y propiciar el liderazgo, desarrollando el trabajo con honestidad, eficiencia y oportunidad, en concordancia con los valores y principios éticos.
- Promover y propiciar una cultura institucional de servicio, ágil e innovadora, que permita articular positivamente en la calidad de los servicios públicos y de los servicios exclusivos que brinda la municipalidad
- Impulsar y fortalecer la formación de instructores internos, para contar con recursos humanos que apoyen el proceso de enseñanza-aprendizaje, a fin de fortalecer la labor de capacitación a través de la desconcentración, que incluya a todas las dependencias y unidades orgánicas que conforman la Municipalidad.

5.3.- ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACIÓN

- Ejecutar los diversos tipos de capacitación de formación laboral a fin de reducir y cerrar brechas identificadas, a través de talleres, conferencias, capacitación interinstitucional y cursos, e implementar un método adecuado de evaluación de reacción, aprendizaje, aplicación e impacto.
- Planificación y ejecución de programas de formación, actualización y especialización.
- Proyección y ejecución de talleres interactivos, para el desarrollo de habilidades blandas y habilidades directivas.
- Implementar un ambiente adecuado para la ejecución de las capacitaciones, según los tipos y modalidades diseñadas.
- Implementar y desarrollar un registro de proveedores de la capacitación, así como el registro del costo que representa y los resultados de los mismos.



5.4- ACCIONES DE CAPACITACION:

Las acciones de capacitación han sido planificadas en base a las necesidades en base a las necesidades institucionales para el logro de los objetivos, estratégicos definidos y establecidos, el cual se logrará con la implementación de programas institucionales, cuyos resultados deben potenciar el desarrollo laboral de los servidores en base a las brechas identificadas y de las necesidades de capacitación.

Pasos a seguir:

- Sensibilizar a los servidores civiles de la importancia de la capacitación.
- Identificar las necesidades de la capacitación.
- Planificar de las necesidades de capacitación.
- Ejecutar las acciones de capacitación.
- Celebrar convenios interinstitucionales y ONG.
- Organizar y seleccionar las ofertas de capacitación.

5.5- INDICADORES DE DESEMPEÑO:

- Reducir las brechas y las necesidades de capacitación identificadas siendo su indicador el número de acciones de capacitación realizadas y evaluadas durante el año para reducir las brechas y las necesidades de capacitación identificadas.
- Contar y asegurar la participación activa de los servidores en las acciones de capacitaciones, programadas, siendo su indicador el número de participantes en cada evento.
- Programar las acciones de capacitación en base al PDP, siendo su indicador el número de capacitaciones programadas en el año,
- Asegurar que las condiciones de las capacitaciones y que la participación de los proveedores se realice en forma óptima, siendo su indicador el promedio de la evaluación de reacción.
- Asegurar que los resultados de las capacitaciones y que la participación de los servidores supere más del 50% de aprendizaje en cada evento, siendo como indicadores los resultados promedios de las evaluaciones de aprendizaje.



CAPITULO VI

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

6.1.- DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC)

Es el proceso sistemático de recolección, identificación y priorización de necesidades de capacitación a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos, las cuales deben estar alineadas a las funciones de los perfiles de puestos y/o a los objetivos estratégicos de la entidad.

6.2.- DESARROLLO DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC)

Durante el proceso de recolección de datos se tuvo en consideración las dificultades que limitan el rendimiento laboral y el desconocimiento de temas relacionados a la función o falta de práctica de los servidores.

Se orientó la importancia de identificar las necesidades de capacitación de las diversas Gerencias y Sub Gerencias de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca. El Gerente de Administración, ha señalado los temas que ayudarían a superar ciertas dificultades que se presentan durante la gestión y de actividades laborales.

6.2.1.- Pasos realizados para el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC):

- a) La metodología a emplear, así como sus herramientas fueron diseñados por el comité en base a la directiva a través de formatos a ser rellenos.
- b) Se dio a conocer el inicio de recopilación de la información relacionada a las brechas y las necesidades de capacitación de los servidores en forma individual y de grupo relacionadas a los objetivos de la unidad orgánica.
- c) Se Realizó encuestas a los servidores civiles, quienes describieron las diferentes necesidades de capacitación, así como la identificación de las brechas individuales y de los objetivos de la unidad administrativa.



"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2019

- d) La información proporcionada y desarrollada fueron validadas por cada Gerencia, con la participación de los responsables de las unidades administrativas, de igual forma la información proporcionada por las Gerencias, fueron validadas por ellos respecto a las brechas identificadas y las necesidades de capacitación a nivel institucional.
- e) La Sistematización y el consolidado fueron desarrollados por el comité de la Planificación con asistencia de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, observando los criterios de pertinencia y los objetivos de las unidades orgánicas.
- f) El diseño y la propuesta del Plan de Capacitación fueron elaborados por la Sub Gerencia de Recursos Humanos y validado por el comité, y finalmente su aprobación por la Gerencia Municipal, en su condición de máxima autoridad administrativa en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

6.3.- RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC)´.

Como resultado del diagnóstico de las necesidades de Capacitación, se ha identificado en un marco general la inexistencia de programas de capacitación a los servidores civiles en los últimos cuatro años, a excepción de algunas capacitaciones individuales de algunos funcionarios de confianza, lo que ha conllevado a la inestabilidad institucional. Habiéndose identificado brechas que se detallan:

- 1.- Se ha evidenciado dificultades en el trámite documentario, por la demora existente, ello por desconocimiento de la gestión por procesos y de simplificación administrativa.
- 2.- Se ha identificado deficiencia en los conocimientos del procedimiento administrativo general, y el desconocimiento de los plazos, requisitos recursos, actos de administración, actos administrativos, actos jurídicos, lo que repercute en atender oportunamente a la población y dificulta la producción de bienes y servicios.
- 3.- El poco conocimiento de la integración, articulación y comunicación entre los sistemas administrativos para atender a los usuarios oportunamente.



"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2019

4. – Existe escaso conocimiento de la Modernización de la Gestión Pública, de la Gestión por Resultados, y la generación de valor público.

5.- **No existe** conocimiento de la implementación de la Ley del Servicio Civil, relacionado al libro Número uno, que corresponde a las entidades del estado, a excepción del régimen disciplinario.

6.- **Existe** deficiencia en el desarrollo de las habilidades laborales, siendo necesario realizar entrenamiento en habilidades blandas y habilidades directivas con la finalidad de dinamizar el servicio al público y el compromiso de servicio con eficiencia y calidad.

CAPITULO VII

EJECUCION DE LA CAPACITACIÓN

7.1.- DE LA EJECUCION DE LA CAPACITACIÓN

De acuerdo a los resultados de las Necesidades de Capacitación, se ha identificado brechas, que exigen y se hace necesario ejecutar acciones de capacitación, orientadas a fortalecer las competencias y las capacidades de los servidores a fin de lograr los objetivos institucionales, Objetivos de las Unidades Orgánicas y el desarrollo laboral individual de los servidores.

Para ello se ha podido analizar y validar los fundamentos de la capacitación y la pertinencia entre cada uno de ellas y como resultado se ha agrupado los grupos y módulos, de acuerdo a la realidad de la entidad en cual constituye un proceso inicial de la capacitación por ser la primera vez y se ha diseñado en el siguiente cuadro.



"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2019

MODULOS POR GRUPO OCUPACIONAL:

1.- TRANSVERSALES: a) Trabajo en equipo y cooperación.

- b) Liderazgo y Ética
- c) Habilidades blandas y habilidades directivas.
- d) Gestión por resultados y Gestión por Procesos
- e) Calidad en el servicio y atención a los usuarios.
- f) Gestión Pública, modernización y valor público.
- g) Simplificación Administrativa

2.- PROFESIONAL Y TECNICO:

- a) Contrataciones y adquisiciones del Estado
- b) Planeamiento urbano y Catastro
- c) Los Sistemas Administrativos (entes rectores)
- d) Gestión Ambiental, Limpieza Pública y Áreas Verdes.
- e) Rentas y Ejecución coactiva.
- f) Desarrollo Social (DEMUNA, Prog Sociales)
- g) Gestión de riesgo de desastres.

3.- TODOS LOS NIVELES ADMINISTRATIVOS:

- a) Actualización en Sistemas Administrativos.
- b) Simplificación Administrativa.
- c) Gestión por Resultados y Gestión por Procesos.
- d) Gestión de calidad.

Nota: Los módulos de capacitación, se programaran de acuerdo a la materia, puede ser institucional, gestión de Gasto, de Asesoramiento, etc. De igual forma al tipo de capacitación y al tipo de acciones de capacitación, los cuales están propuestos en el PDP, centralizándose generalmente en los objetivos de las unidas orgánicas.

7.2.- ESTRATEGIA PARA LA GESTION DE LA CAPACITACION:

Es importante para la aplicación de estrategias poder contar con un diagnóstico sobre las necesidades de capacitación de los servidores civiles en forma objetiva y pertinente, de manera que permita reducir las brechas de competencias y conocimientos, y en base a ello la ejecución de la capacitación de acuerdo a los lineamientos institucionales establecidos y el Plan de Capacitación de Personas.



"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (POP) 2019

- 1.- Planificar, diseñar y ejecutar de programas de actualización y especialización,
- 2.- Desarrollar, programar y ejecutar de programas de capacitación.
- 3.- Diseñar y ejecutar talleres interactivos que permitan la integración de grupos, el desarrollo de habilidades blandas, habilidades directivas y competencias personales.
- 4.- Aplicar las herramientas de tecnologías de Información y comunicación (TIC) en la gestión de las acciones de capacitación, para una mejor comunicación y nitidez en la información y transmisión de conocimientos.
- 5.- Aplicar las evaluaciones de pertinencia y de aprendizaje a fin de evaluar los resultados.
- 6.- Suscripción de convenios interinstitucionales en materia de fortalecimiento de capacidades.

7.3.- EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.

La Evaluación permite medir los resultados de las acciones de capacitación durante la ejecución de la capacitación, pueden ser en sus cuatro niveles o no, dependiendo de la naturaleza y objetivos de la capacitación.

NIVELES:

- 1.- **Reacción.** - Mide la satisfacción de los participantes a través de la encuesta de satisfacción y es realizado por los beneficiarios de la capacitación para calificar el grado de satisfacción; y considera los siguientes aspectos: objetivos, materiales, recursos audiovisuales, metodología, instructor, ambiente, logística, entre otros, según corresponda y tiene el carácter de inmediato.
- 2.- **Aprendizaje.** - Mide los conocimientos adquiridos de acuerdo a los objetivos de aprendizaje, es realizado por el proveedor de la capacitación a través de cuestionarios.
- 3.- **Aplicación.** - Mide el grado en el cual las competencias o conocimientos adquiridos se trasladan al desempeño de los servidores y se mide a través de formatos de aplicación. Y corresponde al nivel de evaluación de aprendizaje, cuyo resultado permite evidenciar los conocimientos y habilidades desarrolladas por los beneficiarios de la capacitación.
- 4.- **Impacto.** - mide los efectos de mediano plazo que se atribuyen directamente a la acción de Capacitación, a través de los indicadores de gestión de la entidad.



7.4.- MÓDULOS DE CAPACITACIÓN

Los módulos de capacitación son propuestas basadas en temáticas específicas a fin de agrupar las necesidades de capacitación identificada por áreas de dominio o conocimiento, para ello la Sub Gerencia de Recursos Humanos y el Comité de la Planificación a partir de los resultados obtenidos en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC, plantea los módulos siguientes:

a.- Módulo de Capacidades Técnicas

Este módulo tiene como objetivo atender las necesidades de capacitación de cada Gerencia y Sub Gerencias en temas técnicos específicos.

b.- Módulo de Gestión de los Sistemas Administrativos y Simplificación Administrativa

El Módulo para soporte de la Gestión Administrativa, tiene por objetivo fortalecer y actualizar las capacidades en planificación, organización, gestión, coordinación y control, con este módulo se permiten mejorar las competencias en la mejora de los procesos administrativos y reducir las brechas de atención oportuna a los usuarios.

c.- Módulo de Desarrollo de Habilidades Transversales y Desarrollo Personal

Considera de suma importancia desarrollar las habilidades transversales y de desarrollo personal en los colaboradores de la institución, para ello, y de acuerdo a lo encontrado en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación se ha priorizado capacitaciones en la formación e habilidades blandas y habilidades directivas, así como trabajo en equipo y cooperación propuestas en el Plan de Capacitación. Este programa tiene como objetivo atender las necesidades de capacitación alineadas a los objetivos estratégicos de atención oportuna y con calidad a los usuarios.

d.- Módulo de Gestión moderna y Soporte

El Módulo de Gestión moderna y Soporte, está orientado a fortalecer y elevar los niveles de desarrollo y conocimiento de los servidores civiles, respecto a la modernización de la gestión pública, gestión por resultados, gestión por procesos y la implementación del servicio civil. Además, atiende las otras necesidades de capacitación identificadas según las demandas de los diversos órganos y unidades orgánicas de la entidad.



CAPITULO VIII

FINANCIAMIENTO Y PRESUPUESTO

8.1.- La Municipalidad Distrital de Pillco Marca cuenta con presupuesto para ejecutar las actividades de capacitación que el presente plan amerita. Para el presente año 2019 el presupuesto contemplado en relación al Plan es de S/. 15,300.00 soles, el mismo que incluye los costos directos y los costos indirectos, correspondiente a la Meta denominada: implementación de Instrumentos de fortalecimiento de capacidades Institucionales de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

8.2.- El monto del presupuesto es escaso sin embargo se prevé ejecutar al 100% del mismo, la distribución de dicho presupuesto, se hará en los cinco módulos de capacitación propuestos en el presente PDP, con énfasis en el módulo de fortalecimiento de las capacidades técnicas.

8.3.- La implementación de algunos módulos serán realizadas vía alianzas estratégicas y/o convenios que se tiene suscrito con algunos proveedores de la capacitación, como: Es Salud, SERVIR, Universidades y se gestiona con otras entidades o Empresas Privadas que brindan el servicio de capacitación a fin de reducir los costos que éstas generen.

8.4.- La implementación de algunos módulos de los Sistemas Administrativos, se tiene en cuenta que se realizara en convenio con los entes rectores de los Sistemas Administrativos transversales.



“Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad”

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2019

MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

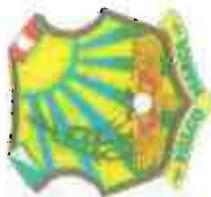
N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	DESCRIBA LA FUNCION DEL PUESTO U OBJETIVO DEL CARGO O UNIDAD ORGANICA AL QUE APORTA LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	CODIGO DE PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACION		NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL																												
										De Aprender	De Desempeño				Costos Directos	Costos Indirectos																											
1	PROCURADURIA PUBLICA MUNICIPAL	PROCURADURIA PUBLICO MUNICIPAL	DIAZ VIGILIO HERBERTH NILTHON	EJECUTAR ACCIONES EN DEFENSA DE LOS INTERESES DE LA MUNICIPALIDAD	MODERNIZACIÓN DEL ESTADO	FORMACIÓN LABORAL	CONFERENCIA	D	2	X	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE		X																												
																GERENCIA DE SECRETARIA GENERAL	BUSTILLOS CUBA ALBERTO	GESTIONAR APOYO AL CONCEJO MUNICIPAL Y LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS QUE DICTE LA AUTORIDADES	MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA	FORMACIÓN LABORAL	CONFERENCIA	D	3	X	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE		X														
																														GERENCIA DE SECRETARIA GENERAL	NAUPA PEÑA FRESIA MERCEDES	DESARROLLAR, COORDINAR Y CONTROLAR LAS ACCIONES DE INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN, PUBLICIDAD Y RELACIONES PÚBLICAS AL INTERIOR Y EXTERIOR DE LA MUNICIPALIDAD	CAPACITACIÓN EN ELABORACIÓN DE PLANES DE RELACIONES PÚBLICAS	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	B	3	X	APRENDIZAJE	VIRTUAL	SEGUNDO TRIMESTRE		X

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE PICO MARCA

(Handwritten signature)

(Handwritten mark)

(Handwritten mark)



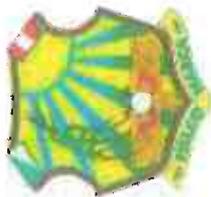
“Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad”

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2019

		SUB GERENCIA DE ARCHIVO MUNICIPAL	TUCTO FABIAN AMADOR	ADMINISTRAR EL ARCHIVO CENTRAL DE LA MUNICIPALIDAD, APLICANDO PROCESOS TÉCNICOS DE ARCHIVO	CAPACITACIÓN EN ARCHIVO	FORMACIÓN LABORAL	TALLER Y CONFERENCIA	S	3	X		APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE		X
3	GERENCIA MUNICIPAL	GERENCIA MUNICIPAL	SILVESTRE ORIHUELA TITO GROVER	ORGANIZAR, DIRIGIR, SUPERVISAR Y EVALUAR LOS INDICADORES DE GESTIÓN DE CALIDAD, LAS ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS	CAPACITACIÓN EN LA LEY DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL 27444	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	D	3	X		REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL/VIRTUAL	SEGUNDO TRIMESTRE		X
4	GERENCIA DE ASESORIA JURIDICA	GERENCIA DE ASESORIA JURIDICA	VALENCIA MIRANDA ANIBAL PERCY	PLANEAR, DIRIGIR, SUPERVISAR Y EVALUAR EL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD Y PRESTAR ASESORAMIENTO A LAS UNIDADES DE LA ENTIDAD	GESTIÓN MUNICIPAL	FORMACIÓN LABORAL	CONFERENCIA	B	3	X		APRENDIZAJE	PRESENCIAL/VIRTUAL	SEGUNDO TRIMESTRE		X
		GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	MORALES VILLARREAL GUSTAVO	DIRIGIR, PROGRAMAR, SUPERVISAR Y EVALUAR LOS PROCESOS DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO	PLAN ESTRATÉGICO	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	D	3	X		REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE		X
5	GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	OFICINA DE PROGRAMACIÓN DE INVERSIONES	BARTOLO SANTA MARIA YESQUEL	MANTENER ACTUALIZADO LA INFORMACIÓN REGISTRADA EN EL BANCO DE PROYECTOS Y DEMAS APLICATIVOS INFORMATICOS	CAPACITACIÓN EN SISTEMAS INFORMATICOS	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	B	3	X	X	APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE	X	

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE PÍCCCO MARCA

(Handwritten signature)



“Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad”

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2019

7	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA	RAMOS SANTIAGO JESUS MANUEL	ADMINISTRAR EL SISTEMA TRIBUTARIO MUNICIPAL, LA RECAUDACIÓN DE IMPUESTOS, CONTRIBUCIONES, TASAS Y DE MULTAS	GESTIÓN DE LOS TRIBUTOS MUNICIPALES	FORMACIÓN LABORAL	CONFERENCIA	C	3	X		APRENDIZAJE	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE	X	
		SUB GERENCIA DE RECAUDACIÓN TRIBUTARIA	CABALLERO ROSALES ROMIJA DELIA	ADMINISTRAR EL PROCESO DE INDIVIDUALIZACIÓN SUJETO PASIVO DE LAS OBLIGACIONES TRIBUTARIAS	TÉCNICAS Y CARACTERÍSTICAS DE RECAUDACIÓN DEL IMPUESTO PREDIAL Y ARBITRIOS	FORMACIÓN LABORAL	CONFERENCIA	B	3	X		APRENDIZAJE	PRESENCIAL/VIRTUAL	SEGUNDO TRIMESTRE		X
		SUB GERENCIA DE FISCALIZACIÓN TRIBUTARIA	BERMUY BLANCO DE REYES MELVA LUZ	PLANIFICAR, ORGANIZAR, PROGRAMAR, DIRIGIR, EJECUTAR, COORDINAR Y CONTROLAR LAS CAMPAÑAS Y/O OPERATIVOS DE FISCALIZACIÓN	MARCO NORMATIVO DE FISCALIZACIÓN	FORMACIÓN LABORAL	CONFERENCIA	B	3	X		APRENDIZAJE	PRESENCIAL/VIRTUAL	TERCER TRIMESTRE	X	
		SUB GERENCIA DE EJECUCIÓN COACTIVA	ESPAÑA CHAMORRO ROCIO	PROGRAMAR, DIRIGIR, EJECUTAR, COORDINAR Y CONTROLAR LAS ACCIONES DE COBRANZA COACTIVA, DE LAS DEUDAS TRIBUTARIAS Y NO TRIBUTARIAS	LEY DE EJECUCIÓN COACTIVA	FORMACIÓN LABORAL	TALLER/CONFERENCIA	D	3	X	X	APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO	PRESENCIAL/VIRTUAL	TERCER TRIMESTRE		X
8	GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y ECONÓMICO	GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y ECONÓMICO	ARTURO MAIZ ANNIE MERCEDES	PROMOVER EL DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL A TRAVÉS DE INVERSIONES PRIVADAS EN PROYECTOS DE INTERES LOCAL	PROMOCIÓN DE LA INVERSIÓN PRIVADA	FORMACIÓN LABORAL	TALLER/CONFERENCIA	D	3	X		APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO	PRESENCIAL/VIRTUAL	TERCER TRIMESTRE		X

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE PILSCCO MARCA

7

8

9



“Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad”

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2019

SUB GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y BIENESTAR	HUARANGA PADILLA RICARDO	PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DE LA POBLACIÓN EN LA EJECUCIÓN DE PROGRAMAS DE SERVICIOS	ESTUDIO DE MERCADO Y DIAGNOSTICO EMPRESARIAL	FORMACIÓN LABORAL	CONFERENCIA	C	3	X	X	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	X
SUB GERENCIA DE REGISTRO CIVIL	SOLOZANO ELIAS ELMO MIGUEL	VERIFICAR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE HECHOS VITALES Y OTROS	SISTEMAS DE REGISTRO CIVIL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	B	3	X	X	APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE	X
SUB GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO	SABRERA ANGEL MIGUEL ANGEL	COORDINAR Y CONECTAR CON ORGANISMOS DEL SECTOR PUBLICO Y PRIVADA. LA FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	CAPACITACIÓN EN PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA INDUSTRIA Y MYPE	FORMACIÓN LABORAL	CONFERENCIA	B	3	X	X	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE	X
SUB GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA E INSTITUCIONAL	PALACIOS ORBEZO FELIZ	PLANIFICAR, ORGANIZAR, DIRIGIR Y CONTROLAR EL PLAN DISTRITAL DE SERENAZGO Y PLANES DE SEGURIDAD ESPECIFICOS, A FIN DE PROMOVER LA TRANQUILIDAD	CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD CIUDADANA	FORMACIÓN LABORAL	TALLER/ CONFERENCIA	D	3	X	X	DESEMPEÑO	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE	X
SUB GERENCIA DE DEJUNA	BERROSPÍ NUÑEZ MARLA SUEY	COORDINAR LA PLANIFICACIÓN, EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS DISTINTAS ACTIVIDADES DE LOS PROGRAMAS	CAPACITACIÓN EN DEFENSA DEL NIÑO Y DEL ADOLESCENTE	FORMACIÓN LABORAL	TALLER/ CONFERENCIA	B	3	X	X	APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE	X

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLOCCO MARCA

7



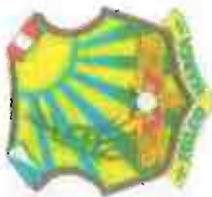
“Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad”

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDF) 2019

9	GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE	GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE	APPELO SILVESTRE RONAR CRUYFE	ESTUDIAR Y RECOMENDAR LAS MEDIDAS PERTINENTES ORIENTADAS A CAMBIAR LA CONDUCTA DEL CIUDADANO PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES MUNICIPALES DE CARÁCTER AMBIENTALISTA Y ECOLÓGICO	CAPACITACIÓN EN GESTIÓN AMBIENTAL	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	B	2	X	X	APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO	PRESENCIAL	CUARTO TRIMESTRE	X
	GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE	SUB GERENCIA DE LIMPIEZA PÚBLICA	CABRERA PEREZ LUIS	CONDUCCION LA SUPERVISION DE LA LIMPIEZA EN SUS ETAPAS DE RECOLECCION, TRASPORTE Y DISPOSICION FINAL DE LA BASURA Y OTROS RECIBIDOS SIMILARES	CAPACITACIÓN AL PERSONAL OPERATIVO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SST	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	B	3	X	X	APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO	PRESENCIAL	CUARTO TRIMESTRE	X
	GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE	SUB GERENCIA DE PARQUES Y JARDINES	GAYAR SANCHEZ YANINA BERTHA	DIRIGIR LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA, MEJORAMIENTO Y CONSERVACIÓN DE PISTAS, BERMAS, VEREDAS, PARQUES Y SIMILARES	SELECCIÓN, TRANSPLANTE Y MANTENIMIENTO DE PLANTAS	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	B	3	X	X	APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO	PRESENCIAL	CUARTO TRIMESTRE	X

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE PILLOCO MARCA

A



“Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad”

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2019

10	GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO TERRITORIAL	GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO TERRITORIAL	MORENO ROJAS ABDIEL DOMICIAN	GERENCIA DE ESTUDIOS Y PROYECTOS	SUB GERENCIA DE ESTUDIOS Y PROYECTOS	DIONICIO ALEJANDRO BERTILA CATALINA	ORGANIZAR, DIRIGIR, COORDINAR Y EVALUAR EL DESARROLLO DE LOS ESTUDIOS Y DISEÑOS DE PROYECTOS DE OBRAS PÚBLICAS DE INFRAESTRUCTURA URBANA.	CAPACITACIÓN SOBRE ELABORACIÓN DE ESTUDIOS DE PERFILES Y EXPEDIENTES	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	B	3	X	X	APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE	X	
		GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO TERRITORIAL	MORENO ROJAS ABDIEL DOMICIAN	GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO TERRITORIAL	SUPERVIAR Y EVALUAR LAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL DESARROLLO URBANO Y LA EJECUCIÓN DE OBRAS PÚBLICAS Y PRIVADAS.	VALORIZACIONES, ADMINISTRACIÓN DIRECTA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO, Y TEMAS SOBRE LA LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	B	3	X	X	X	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE	X		
		GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO TERRITORIAL	FLORES URETA YUDER	SUB GERENCIA DE OBRAS Y LIQUIDACIONES	ADMINISTRAR Y BRINDAR LOS SERVICIOS DE SANEAMIENTO DE CALIDAD, EN EL AMBITO DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO, Y TEMAS SOBRE LA LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO	VALORIZACIONES, ADMINISTRACIÓN DIRECTA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO, Y TEMAS SOBRE LA LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO	FORMACIÓN LABORAL	TALLER/CONFERENCIA	B	3	X	X	X	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE	X		
		SUB GERENCIA DE DESARROLLO URBANO, RURAL Y CATASTRO	SANCHEZ ALBORNOZ KARLA YANINA	SUB GERENCIA DE DESARROLLO URBANO, RURAL Y CATASTRO	SUPERVISAR Y EVALUAR LAS ACTIVIDADES DE LA PLANIFICACIÓN URBANA Y RURAL, DEL PLAN URBANO Y RURAL, DE LOS PLANES DE REORDENAMIENTO Y ACTIVIDADES DE CATASTRO MUNICIPAL.	CAPACITACION EN DIVERSOS TEMAS RELACIONADOS EN CATASTRO URBANO	FORMACIÓN LABORAL	TALLER/CONFERENCIA	B	3	X	X	X	DESEMPEÑO	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE	X		
		SUB GERENCIA DE DEFENSA CIVIL	HUANUCO ALBORNOZ KATTIA YBETH	SUB GERENCIA DE DEFENSA CIVIL	COORDINAR Y PROGRAMAR LOS SERVICIOS TÉCNICOS DE INSPECCIÓN Y DE SEGURIDAD EN DEFENSA CIVIL A LAS UNIDADES ORGANICAS DE LA MUNICIPALIDAD	CAPACITACION EN DIVERSAS TEMAS RELACIONADOS EN GESTION DE RIESGO Y DEFENSA CIVIL	FORMACIÓN LABORAL	TALLER/CONFERENCIA	B	3	X	X	X	APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE	X		

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE PÍLLCO MARCA

(Handwritten signature)

(Handwritten mark)



“Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad”

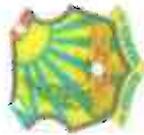
PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2019

MATRIZ PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGANICA	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	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	PROCURADURIA PÚBLICA MUNICIPAL	PROCURADURIA PÚBLICA MUNICIPAL	TODOS	03	ASESORIA	MODERNIZACIÓN DEL ESTADO	FORMACIÓN LABORAL	CONFERENCIA	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	X	
		GERENCIA DE SECRETARÍA GENERAL	TODOS	05	INSTITUCIONAL	MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA	FORMACIÓN LABORAL	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE	X	
		SUB GERENCIA DE IMAGEN INSTITUCIONAL	TODOS	05	INSTITUCIONAL	CAPACITACIÓN EN ELABORACIÓN DE PLANES DE RELACIONES PUBLICAS	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	B	APRENDIZAJE	VIRTUAL	SEGUNDO TRIMESTRE	X	
2	GERENCIA DE SECRETARÍA GENERAL	SUB GERENCIA DE ORIENTACIÓN Y TRÁMITE DOCUMENTARIO	TODOS	05	INSTITUCIONAL	CAPACITACIÓN EN TRÁMITE DOCUMENTARIO	FORMACIÓN LABORAL	TALLER/ CONFERENCIA	B	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	X	
		SUB GERENCIA DE ARCHIVO MUNICIPAL	TODOS	05	INSTITUCIONAL	CAPACITACIÓN EN ARCHIVO	FORMACIÓN LABORAL	TALLER/ CONFERENCIA	B	APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	X	

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE PÍLLCCO MARCA

[Handwritten signature]



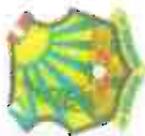
“Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad”

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2019

3	GERENCIA MUNICIPAL	GERENCIA MUNICIPAL	TODOS	03	INSTITUCIONAL	CAPACITACIÓN EN LA LEY DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL 27444	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL/VIRTUAL	SEGUNDO TRIMESTRE	X
4	GERENCIA DE ASESORIA JURIDICA	GERENCIA DE ASESORIA JURIDICA	TODOS	03	ASESORIA	GESTIÓN MUNICIPAL	FORMACIÓN LABORAL	CONFERENCIA	B	APRENDIZAJE	PRESENCIAL/VIRTUAL	SEGUNDO TRIMESTRE	X
5	GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	TODOS	03	PLANEAMIENTO	PLAN ESTRATÉGICO	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE	X
		OFICINA DE PROGRAMACIÓN DE INVERSIONES	TODOS	02	PLANEAMIENTO	CAPACITACIÓN EN SISTEMAS INFORMATICOS	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	B	APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE	X
6	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN	TODOS	12	INSTITUCIONAL	SISTEMA ADMINISTRATIVO (ABASTECIMIENTO, TESORERÍA, PERSONAL Y CONTABILIDAD)	FORMACIÓN LABORAL	CONFERENCIA	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL/VIRTUAL	TERCER TRIMESTRE	X
		SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	TODOS	04	INSTITUCIONAL	SISTEMA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	FORMACIÓN LABORAL	TALLER/ CONFERENCIA	D	APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO	PRESENCIAL/VIRTUAL	TERCER TRIMESTRE	X

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE PÍLLCO MARCA

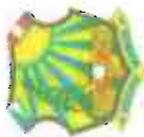
A



“Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad”

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2019

GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y ECONÓMICO	TODOS	12	PRESTACIONES DE BIENES Y SERVICIOS	PROMOCIÓN DE LA INVERSIÓN PRIVADA	FORMACIÓN LABORAL	TALLER/ CONFERENCIA	D	APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO	PRESENCIAL/ VIRTUAL	TERCER TRIMESTRE	X																																								
										SUB GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y BIENESTAR	TODOS	12	PRESTACIONES DE BIENES Y SERVICIOS	ESTUDIO DE MERCADO Y DIAGNOSTICO EMPRESARIAL	FORMACIÓN LABORAL	CONFERENCIA	C	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	X																														
																				SUB GERENCIA DE REGISTRO CIVIL	TODOS	03	PRESTACIONES DE BIENES Y SERVICIOS	SISTEMAS DE REGISTRO CIVIL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	B	APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE	X																				
																														SUB GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO	TODOS	08	PRESTACIONES DE BIENES Y SERVICIOS	CAPACITACIÓN EN PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA INDUSTRIA Y MYPE	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	B	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE	X										
																																								SUB GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA E INSTITUCIONAL	TODOS	16	PRESTACIONES DE BIENES Y SERVICIOS	CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD CIUDADANA	FORMACIÓN LABORAL	TALLER/ CONFERENCIA	D	DESEMPEÑO	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE	X
																																																		SUB GERENCIA DE DEMUNA	TODOS



“Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad”

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDF) 2019

9	GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE	TODOS	12	PRESTACIONES DE BIENES Y SERVICIOS	CAPACITACIÓN EN GESTIÓN AMBIENTA	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	B	APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO	PRESENCIAL	CUARTO TRIMESTRE	X
9	SUB GERENCIA DE LIMPIEZA PÚBLICA	TODOS	62	PRESTACIONES DE BIENES Y SERVICIOS	CAPACITACIÓN AL PERSONAL OPERATIVO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SST	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	B	APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO	PRESENCIAL	CUARTO TRIMESTRE	X
		TODOS	14	PRESTACIONES DE BIENES Y SERVICIOS	SELECCIÓN, TRANSPLANTE Y MANTENIMIENTO DE PLANTAS	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	B	APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO	PRESENCIAL	CUARTO TRIMESTRE	X
10	GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO TERRITORIAL	TODOS	08	PRESTACIONES DE BIENES Y SERVICIOS	VALORIZACIONES, POR CONTRATO, ADMINISTRACION DIRECTA EN EL SECTOR PUBLICO Y PRIVADO, Y TEMAS SOBRE LA LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	B	APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE	X

A

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PÍLLCO MARCA



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILCO MARCA

"UN GOBIERNO PARA LA HISTORIA"



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 001 - 2019-MDPM/GM

Pilco Marca, 27 de Marzo del 2019.

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILCO MARCA, QUE SUSCRIBE;

VISTO:

El Informe Técnico N° 001-2019-MDPM/GA/SGRH, de fecha 20/03/2019, proveniente de la Sub Gerencia de Recursos Humanos y el proveído de la Gerencia de Administración, sobre la conformación del Comité de Planificación de Capacitación y además:

CONSIDERANDO:

Que, los Artículos 194° y 195° de la Constitución Política del Estado, concordante con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, establecen que "Los Gobiernos Locales son personas jurídicas de derecho público y gozan de autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, con la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico vigente";

Que el último párrafo del artículo 39° de la Ley N° 27972 – Orgánica de Municipalidad dispone que las Gerencias resuelven los aspectos administrativos a su cargo a través de resoluciones y directivas, y el inciso j) del artículo IV del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone que el titular de la entidad para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que es la máxima autoridad administrativa, y para el caso de los gobiernos locales es el Gerente Municipal, concordante con el numeral 5.2.7, de las Disposiciones Generales de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades Públicas", aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE;

Que, el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por 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

Az. Juan Velasco Alvarado N° 1350 Pilco Marca - Huánuco



**MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE
PILCO MARCA**
"UN GOBIERNO PARA LA HISTORIA"



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP;

Que, el referido dispositivo establece, que cada año hasta el 31 de marzo, las entidades deben presentar a SERVIR su PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE se aprobó la directiva "**Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades Públicas**", la misma que desarrolla el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Sub Sistema de Gestión de Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y cuya finalidad es desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación a fin de mejorar el desempeño de los servidores civiles para que brinden servicios de calidad a los ciudadanos.

Que, el numeral 6.4.1.1 de la Directiva, dispone que el Comité de Planificación de la capacitación está conformado por el responsable de la oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quien preside el comité: El responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces, el representante de la Alta Dirección que será responsable de un órgano de línea designado por el titular de la entidad, exceptuándose al representante de los servidores civiles de conformidad al último enunciado del primer párrafo del literal a) de la primera fase del numeral 6.4.1.4.

Que, mediante Informe Técnico N° 001-2019-MDPM/GA-SGRH, la Sub Gerencia de Recursos Humanos, propone la conformación de los integrantes al Comité de Planificación de la Capacitación a fin de validar el Plan de Desarrollo de Personas (PDP), y son:

- ▶ El responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, en el presente caso CPC Gladys Beatriz Picoy Zambrano quien preside el comité
- ▶ El responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces, en el presente caso el Lic. Adm. Gustavo Luiz Morales Villareal.
- ▶ El representante de la Alta Dirección, designado por el titular de la entidad en el presente caso el Econ. David Vilca Rodríguez.

Av. Juan Velazco Alvarado N° 1050 Pilco Marca - Huánuco



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILCO MARCA

"UN GOBIERNO PARA LA HISTORIA"



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

Por estas consideraciones y con las facultades y atribuciones conferidas por la Constitución Política del Estado, la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, la Ley N° 30057, El Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- CONFORMAR el Comité la Planificación de la Capacitación de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, de la siguiente manera:

- ▶ CPC Gladys Beatriz Picoy Zambrano, responsable de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, quien preside el comité
- ▶ Lic. Adm. Gustavo Luiz Morales Villareal, responsable de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto.
- ▶ Econ. David Vilca Rodríguez, responsable de la Gerencia de Administración, representante de la Alta Dirección.

ARTICULO SEGUNDO.- DISPONER, a las Gerencias, Sub Gerencias y servidores civiles de la entidad otorgar las facilidades del caso, para cumplir con sus responsabilidades.

ARTÍCULO TERCERO.- TRANSCRIBASE la presente Resolución a la Gerencia de Administración, Sub Gerencia de Recursos Humanos y una copia al despacho de alcaldía para su conocimiento y fines.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE.



Econ. Jesús Manuel Ramos Santiago
(e) Gerente Municipal