

RESOLUCION DE ALCALDIA N° 108-2019-MDR.

Puerto Malabrigo, marzo 11 del 2019

V I S T O :

- El Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2019, de la Municipalidad Distrital de Rázuri, y;

CONSIDERANDO:

Que, el Artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, señala que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado, se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las personas al servicio del Estado -PDP, los cuales tendrán vigencia de cinco (5) años;

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

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

Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 084-2019-MDR, se conforma el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP 2019 de la Municipalidad Distrital de Rázuri;

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

Que, en uso de las atribuciones otorgadas por la Ley N° 27972 Orgánica de Municipalidades;

SE RESUELVE:


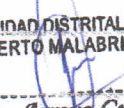
Artículo 1°. ~~APROPAR EL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO - PDP 2019, DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RAZURI, EL CUAL FORMA PARTE INTEGRANTE DE LA PRESENTE RESOLUCION.~~

Artículo 2°. ~~PUBLICAR EN EL PORTAL INSTITUCIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RAZURI, EL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2019, CON LA RESPECTIVA RESOLUCION DE APROBACION.~~

Artículo 3°. ~~NOTIFICAR LA PRESENTE RESOLUCION A LAS AREAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RAZURI, ASI COMO A LA AUTORIDAD NACIONAL DE SERVICIO CIVIL SERVIR Y A LA DIRECCION DE CORREO ELECTRONICO.~~

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

C.c.
Gerencia
RR.HH
File.


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RAZURI
PUERTO MALABRIGO

Jhon Alfonso Arroyo Guardado
ALCALDE

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE RAZURI



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2019

ALCALDE: Jhon Alfonso Arroyo Guardado

Puerto Malabrigo, Marzo del 2019

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RAZURI

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP

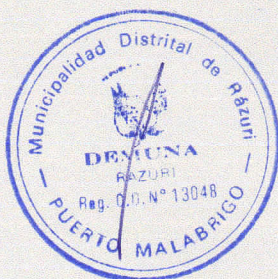
EJERCICIO FISCAL 2019

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

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

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

GESTION 2019 - 2022





CONTENIDO

- I. PRESENTACIÓN
- II. ASPECTOS GENERALES
 - 2.1 Objetivo
 - 2.2 Base Legal
 - 2.3 Ámbito de Aplicación
 - 2.4 Vigencia
- III. ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO
 - 3.1 Misión
 - 3.2 Visión
 - 3.3 Objetivos Estratégicos
 - 3.4 Políticas Institucionales
 - 3.5 Valores Corporativos
 - 3.6 Estructura Orgánica
 - 3.7 Número de Servidores Civiles que conforman la Entidad
- IV. ETAPAS DEL PROCESO DE CAPACITACION
 - 4.1 Condiciones Previas
 - 4.2 Planificación:
 - ✓ Fase I.- Conformación del Comité de Capacitación
 - ✓ Fase II.- Sensibilización sobre la importancia de la Capacitación
 - ✓ Fase III. – Diagnostico - Resultado del DNC
 - 4.3 Ejecución:
 - ✓ Fase I.- Cuestiones previas a la ejecución de acción de Capacitación
 - ✓ Fase II.- Durante la ejecución de la acción de Capacitación
 - ✓ Fase III. – Después de la ejecución de la acción de Capacitación
 - ✓ Fase IV. – Modificación del PDP
 - 4.4 Seguimiento y Evaluación:
 - ✓ Reacción
 - ✓ Aprendizaje
 - ✓ Aplicación, y
 - ✓ Resultados.
- V. METAS DE CAPACITACION
- VI. FINANCIAMIENTO
- VII. RESPONSABILIDAD
- VIII. ANEXO:
 - ✓ Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas – MDR.
 - ✓ Cuadro de Servidores Beneficiarios de la Capacitación – PDP 2019





I. PRESENTACIÓN

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

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



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



El resultado del presente Plan de Desarrollo de Personas - PDP 2019 de la Municipalidad Distrital de Razuri, se ha basado en los lineamientos establecidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR y el análisis estratégico de la Municipalidad, comprendiendo su alineamiento y coherencia con el Plan de Desarrollo Local Concertado Distrito de Razuri - PDLC 2017 al 2021, y el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación propuestas por el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, de la Municipalidad Distrital de Razuri, los órganos y unidades orgánicas de nuestra institución.

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

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

II. ASPECTOS GENERALES

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



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RAZURI

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

2.1 Objetivo

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

2.2 Base Legal

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

2.3 Ámbito de Aplicación y/o alcance

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2019, es de aplicación a todos los Funcionarios y Servidores de la Municipalidad Distrital de Razuri, regulados por los regímenes de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil; del Decreto Legislativo N° 276 “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; el Decreto Legislativo N° 1057 “Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios” y el





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RAZURI

personal obrero regulado por el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 "Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

2.4 Vigencia

El periodo de vigencia del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2019, comprende al Ejercicio Presupuestal Año 2019.

III. ALINEAMIENTO ESTRATEGICO

El PDP se encuentra alineado a los siguientes lineamientos estratégicos de la Municipalidad Distrital de Razuri siendo los siguientes:

3.1. Misión del Distrito de Razuri.

"Somos un Distrito que cuenta con recursos naturales importantes como: la pesca y la agricultura, con potencial turístico; con instituciones comprometidas con el desarrollo y con una sociedad civil democrática y participativa. Que trabaja por crecimiento, bienestar, calidad de vida y el desarrollo local del Distrito de Razuri".

3.2. Visión de Desarrollo del Distrito de Razuri al 2021.

"El Distrito de Razuri al año 2021, debe ser una sociedad moderna, democrática y participativa; donde su economía es dinámica, diversificada, de alto nivel tecnológico, con pleno empleo y alta productividad del trabajo, que aprovecha los recursos naturales de la Pesca, la Agricultura y el Turismo, respetando el medio ambiente; y donde se garantiza una educación y una salud de calidad, siendo un distrito seguro; a la vez, la pobreza y la pobreza extrema han sido erradicadas".

3.3. Objetivos Estratégicos.

La Gestión Estratégica Institucional se sustenta en los Objetivos Estratégicos, que son los propósitos o fines esenciales que una entidad pretende alcanzar para lograr la misión que se ha propuesto en el marco de su estrategia.

Los Objetivos Estratégicos Institucionales – OEI del Plan Estratégico Institucional – PEI, derivados del Plan de Desarrollo Local Concertado - PDLC del Distrito de Razuri 2017 al 2021, son:





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RAZURI

CODIGO	ENUNCIADO
OEI 01	Garantizar el acceso a los servicios de calidad que permiten el desarrollo pleno de las capacidades y derechos de la población, en condiciones equitativas y sostenibles.
OEI 02	Desarrollar una economía diversificada y sofisticada con crecimiento sostenible, en una estructura descentralizada, generadora de empleo digno.
OEI 03	Territorio cohesionado y organizado en ciudad sostenibles con provisión asegurada de infraestructura de calidad.
OEI 04	Aprovechamiento eficiente, responsable y sostenible de la diversidad biológica, asegurando una calidad ambiental adecuada para la vida saludable de las personas y el desarrollo sostenible del distrito.
OEI 05	Desarrollar y consolidar una gobernabilidad democrática y una fuerte institucionalidad pública.



3.4. Políticas Institucionales

- ✓ **Confiabilidad y Accesibilidad.** - Cumplir con los requisitos legales aplicables y otros requisitos del sistema de gestión de calidad.
- ✓ **Competencia técnica.** - Promover la capacitación continua del personal con la finalidad de mantener las competencias necesarias que les permita la realización de un trabajo eficiente y eficaz.
- ✓ **Simplificación y Mejora Continua.** - Minimizar tiempos de atención en el procesamiento de licencias y autorizaciones

3.5. Valores Corporativos

- ✓ **Transparencia.**- Todas nuestras acciones son de conocimiento público y se ejecutan con apego a la legalidad y legitimidad. construimos un ambiente de confianza y seguridad entre la ciudadanía y nuestra institución.
- ✓ **Integridad.**- Nuestras decisiones están regidas por la objetividad e imparcialidad.
- ✓ **Respeto.**- Nuestra organización es una garantía de respeto a las normas y a la voluntad ciudadana expresada por la cual fuimos elegidos.
- ✓ **Compromiso.**- Dedicamos todos nuestros esfuerzos al fortalecimiento de cumplir por el cual fuimos elegidos y buscamos generar valor público en cada uno de nuestros servicios para la cumplir las expectativas y necesidades de nuestros usuarios.





MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE RAZURI

- ✓ **Solidaridad.-** Dedicamos todos nuestros esfuerzos para ayudar a nuestros ciudadanos brindándoles seguridad, confianza y desarrollo para su bienestar físico y mental.

3.6. Estructura Orgánica (Al Mes de Marzo del 2019)

La Municipalidad Distrital de Razuri a efecto de cumplir con sus objetivos y funciones previstos en la Ley Orgánica de Municipalidades y el Plan de Desarrollo Local Concertado (PDLC), cuenta con la Estructura Orgánica conformada por los órganos estructurales siguientes:



1°. - ÓRGANOS DE GOBIERNO Y ALTA DIRECCION.

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

2°. - ÓRGANOS CONSULTIVOS Y DE COORDINACION.

- ❖ Comisión de Regidores
- ❖ Concejo de Coordinación Local Distrital
- ❖ Comité de Administración PVL
- ❖ Plataforma Distrital de Defensa Civil y Gestión de Riesgos
- ❖ Comité de Seguridad Ciudadana
- ❖ Junta de Delegados Vecinales y Comites Comunales
- ❖ Agencias Municipales
- ❖ Juntas Vecinales
- ❖ Concejo Distrital de la Juventud

3°. - ÓRGANO DE DEFENSA JUDICIAL.

- ❖ Procuraduría Pública Municipal

4°. - ÓRGANOS DE APOYO O ADMINISTRACION INTERNA

- ❖ Secretaria General e Imagen Institucional
 - ✓ Unidad de Imagen Institucional, Informatica
 - ✓ Unidad de Tramite Documentario
 - ✓ Unidad de Archivo Central
- ❖ Gerencia de Administración y Finanzas
 - ✓ Unidad de Contabilidad
 - ✓ Unidad de Tesorería
 - ✓ Unidad Logística y Control Patrimonial
 - ✓ Unidad de Servicio Motorizado





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RAZURI

- ❖ Gerencia de Recursos Humanos
 - ✓ Unidad de Secretaria Técnica
 - ✓ Unidad de Gestión del Empleo y Compensación

7°. - ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO.

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

8°. - ÓRGANOS DE LINEA.

- ❖ Gerencia de Desarrollo Económico e Inclusión Social
 - ✓ Unidad de Desarrollo Turístico, Económico Urbano y Rural
 - ✓ Unidad de Atención al Ciudadano (DEMUNA, OMAPEP y CIAM)
 - ✓ Unidad de Desarrollo Humano (PV, PVL, ULE)
 - ✓ Unidad de Registros Civiles

- ❖ Gerencia de Administración Tributaria y Rentas
 - ✓ Unidad de Administración y Recaudación
 - ✓ Unidad de Fiscalización y Orientación Tributaria
 - ✓ Unidad de Cobranza Coactiva

- ❖ Gerencia de Servicios Públicos y Gestión Ambiental
 - ✓ Unidad de Gestión Ambiental
 - ✓ Unidad de Seguridad Ciudadana, Defensa Civil, Transito y Transportes, Serenazgo y Policía Municipal
 - ✓ Unidad de Educación, Cultura y Deporte
 - ✓ Unidad de Servicios al Ciudadano (Salud, Limpieza Publica, Parques y Jardines)
 - ✓ Unidad de Centro Medico Municipal

- ❖ Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano Rural
 - ✓ Unidad de Desarrollo Urbano Rural
 - ✓ Unidad de Obras Publicas
 - ✓ Unidad de Estudios y Proyectos (UF)
 - ✓ Unidad de Acondicionamiento Territorial y Catastro
 - ✓ Unidad de Saneamiento Básico (ATM).



3.7. Número de Servidores Civiles que conforman la Entidad

Los eventos antes mencionados son de alcance a todos los trabajadores comprendidos en la Ley de la carrera administrativa Decreto Legislativo N° 276, del régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) - Decreto Legislativo N° 1057 y del Decreto Legislativo N° 728, en un numero de 110 participantes.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RAZURI

CUADRO DE SERVIDORES MUNICIPALES

Nº ORDEN	CONDICIÓN LABORAL	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
1	Alcalde	1	1	-
2	Empleados Nombrados / Contratados	15	6	9
3	Obreros Nombrados / Contratados	58	25	33
4	Servicios CAS	36	15	21
TOTAL GENERAL		110	47	63

FUENTE: Gerencia de Recursos Humanos – MDR, Mes de Marzo del 2019



ETAPAS DEL PROCESO DE CAPACITACION

4.5 CONDICIONES PREVIAS

Etapas en la cual se mide el apoyo y compromiso de la Alta Dirección y se identifican los objetivos estratégicos claramente establecidos.

Apoyo y Compromiso de la Alta Dirección

Funcional y orgánicamente están comprometidos con el apoyo e impulso a llevar a cabo este proceso de capacitación.

Objetivos Estratégicos Claramente Establecidos

El PDP responde a los lineamientos estratégicos de la Municipalidad Distrital de Razuri, contenidos en el marco general del Plan de Desarrollo Local Concertado PDLC, del Distrito de Razuri 2017 – 2021.

4.6 PLANIFICACIÓN:

✓ Fase I.- Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación

Mediante Resolución de Alcaldía Nº 084 – 2019 - MDR, se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación de la Municipalidad Distrital de Razuri, integrado por los siguientes Miembros:

Presidente: Gerente de Recursos Humanos

Miembro : Responsable de la Oficina de Presupuesto y Planeamiento

Miembro : Responsable de Demuna

✓ Fase II.- Sensibilización sobre la importancia de la Capacitación

Previamente, se tuvo una reunión con la Alta Dirección y todos los funcionarios de la Entidad, sobre la importancia de la capacitación en la mejora del desempeño de los servidores civiles y en el logro de los objetivos estratégicos institucionales, así como el rol que cumple cada uno de ellos dentro del Ciclo del Proceso de Capacitación. Con esta acción se busca el compromiso de cada uno de estos actores a fin de garantizar que las Acciones de Capacitación sean pertinentes.





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RAZURI

✓ Fase III. – Diagnostico - Resultado del DNC

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC realizado responde a los siguientes principios:

Principios

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación:

- Responde a objetivos estratégicos institucionales.
- Responde a necesidades institucionales de capacitación.
- Está orientado a la disminución de brechas de los servidores civiles.

Revisión

Para ello, se realizó la revisión de los siguientes instrumentos de gestión:

- Plan de Desarrollo Local Concertado 2017-2021
- Evaluación del Plan Operativo Institucional 2017.
- Reglamento de Organización y Funciones
- Estructura Orgánica

Recopilación y Procesamiento - DNC

La recopilación y el procesamiento de la información se sustentó en la Matriz de Requerimientos remitido a todos los órganos y unidades orgánicas. A través de la matriz, se conocieron las necesidades que consideran los servidores de la Entidad, en mérito a mejorar su desempeño a fin de aportar a los objetivos institucionales. Para el llenado, se brindó asistencia técnica a los responsables de los órganos y unidades orgánicas, y a los servidores que los responsables designaron, explicándoles el modo de llenado y la identificación de necesidades de capacitación.

Resultado del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC

Habiéndose recopilado la información cuantificable de la Entidad en relación al número de personal; y, al recibir el cuadro de necesidades de capacitación por las unidades orgánicas, se realizó el análisis respectivo a efectos de presentar una propuesta de capacitación que se adecúe a las necesidades revisadas y este permite fundamentalmente cerrar brechas respecto a las necesidades identificadas, considerando el desarrollo de los procesos.

Como principales resultados del desempeño entre lo que "sabe" y lo que "deben saber" nuestros funcionarios trabajadores en general se puede apreciar la necesidad de afianzar y reforzar conocimientos y habilidades; en los siguientes temas:



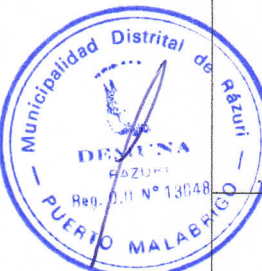
- Actualización de Nuestra Normatividad Legal Vigente Municipal
- Capacitación en Gestión Ambiental
- Revisión de los Sistemas Administrativos en la Gestión Pública
- El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público
- Desarrollo de Capacidades Productivas en el Distrito de Razuri
- Sistema Nacional de Abastecimientos, y la Ley de Contrataciones con el Estado
- Sistema de Programación Multianual de Inversiones e Invierte.PE





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RAZURI

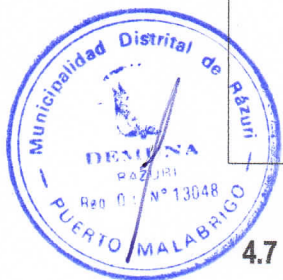
Acciones e Indicadores de Capacitación

ACCIONES	INDICADORES
 <p>Actualización de Nuestra Normatividad Legal Vigente Municipal</p>	<p>% Cobertura: Número de trabajadores capacitados/ Número de trabajadores programados.</p> <p>% Asistencia: Número de trabajadores con asistencia efectiva/ Número de trabajadores programados.</p> <p>% Aprobados: Número de trabajadores aprobados /Número de trabajadores con asistencia efectiva.</p>
 <p>Capacitación en Gestión Ambiental</p>	<p>% Cobertura: Número de trabajadores capacitados/ Número de trabajadores programados.</p> <p>% Asistencia: Número de trabajadores con asistencia efectiva/ Número de trabajadores programados.</p> <p>% Aprobados: Número de trabajadores aprobados /Número de trabajadores con asistencia efectiva.</p>
 <p>Revisión de los Sistemas Administrativos en la Gestión Pública</p>	<p>% Cobertura: Número de trabajadores capacitados/ Número de trabajadores programados.</p> <p>% Asistencia: Número de trabajadores con asistencia efectiva/ Número de trabajadores programados.</p> <p>% Aprobados: Número de trabajadores aprobados /Número de trabajadores con asistencia efectiva.</p>
<p>El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público</p>	<p>% Cobertura: Número de trabajadores capacitados/ Número de trabajadores programados.</p> <p>% Asistencia: Número de trabajadores con asistencia efectiva/ Número de trabajadores programados.</p> <p>% Aprobados:</p>



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RAZURI

	Número de trabajadores aprobados /Número de trabajadores con asistencia efectiva.
Desarrollo de Capacidades Productivas en el Distrito de Razuri	<p>% Cobertura: Número de trabajadores capacitados/ Número de trabajadores programados.</p> <p>% Asistencia: Número de trabajadores con asistencia efectiva/ Número de trabajadores programados.</p> <p>% Aprobados: Número de trabajadores aprobados /Número de trabajadores con asistencia efectiva.</p>
Sistema Nacional De Abastecimientos, y la Ley De Contrataciones Con El Estado	<p>% Cobertura: Número de trabajadores capacitados/ Número de trabajadores programados.</p> <p>% Asistencia: Número de trabajadores con asistencia efectiva/ Número de trabajadores programados.</p> <p>% Aprobados: Número de trabajadores aprobados /Número de trabajadores con asistencia efectiva.</p>
Sistema de Programación Multianual de Inversiones e Invierte.Pe	<p>% Cobertura: Número de trabajadores capacitados/ Número de trabajadores programados.</p> <p>% Asistencia: Número de trabajadores con asistencia efectiva/ Número de trabajadores programados.</p> <p>% Aprobados: Número de trabajadores aprobados /Número de trabajadores con asistencia efectiva.</p>



4.7 EJECUCIÓN:

✓ Fase I.- Acciones previas a la ejecución de acción de Capacitación

La Gerencia de Recursos Humanos se encargará de coordinar con los órganos y unidades orgánicas de la Municipalidad, todas las acciones necesarias para que la Acción de Capacitación se desarrolle con éxito, para ello, se tendrá en cuenta los objetivos de capacitación previamente definidos y se evalúe mínimamente a nivel de aprendizaje.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RAZURI

Una vez establecida la fecha de inicio de la acción de capacitación, la Gerencia de Recursos Humanos mediante comunicación escrita deberá informar al responsable del órgano o unidad orgánica donde presta servicios el beneficiario de la Acción de Capacitación, a fin de que se le brinde las facilidades para garantizar su participación.

✓ **Fase II.- Durante la ejecución de la acción de Capacitación**

La Gerencia de Recursos Humanos, en su calidad de encargada de la ejecución del Plan de Desarrollo de Personas, es la responsable de realizar el seguimiento y monitoreo a la Acción de Capacitación, a fin de asegurar que se cumpla con la calidad propuesta del evento en su totalidad, así como del expositor interno o externo.



De considerarse que el curso es con evaluación escrita o verbal, se deberá contar al final del curso, con las calificaciones del beneficiario.

✓ **Fase III. – Después de la ejecución de la acción de Capacitación**

Luego de finalizada cada Acción de Capacitación, la Gerencia de Recursos Humanos debe completar la "Matriz de Ejecución del PDP", en la cual se registra la información real sobre la ejecución del PDP.

✓ **Fase IV. – Modificación del PDP**

El PDP puede ser modificado de manera excepcional, por el Comité de Planificación de Capacitación, para ello la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación de las entidades públicas" en su numeral 6.4.2.6 ha determinado los casos en que procede la modificación.



4.8 SEGUIMIENTO Y EVALUACION

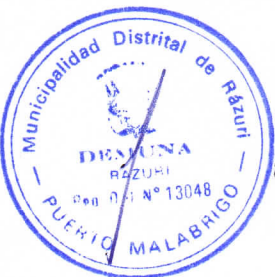
Es fundamental realizar el seguimiento del compromiso y asistencia del personal a las capacitaciones, tan solo de esta manera podremos saber los cambios que se han realizado en una persona como consecuencia de un proceso de capacitación.

Para el monitoreo y evaluación de los resultados esperados del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio de la Municipalidad Distrital de Razuri, se aplicarán las siguientes modalidades de evaluación:

a) **Reacción.** – Mide el grado en que los participantes se sienten satisfechos con la capacitación respecto a varias dimensiones.

Para ello, se utilizará la "Encuesta de Satisfacción", herramienta que mide las diversas dimensiones del desarrollo de la Acción de la Capacitación, tales como:

- ✓ Objetivos y contenido del Programa
- ✓ Materiales
- ✓ Recursos Audiovisuales
- ✓ Instructor
- ✓ Duración





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RAZURI

- ✓ Ambiente de aprendizaje
- ✓ Percepción Global

b) **Aprendizaje.** - Herramienta que permite evidenciar los conocimientos y habilidades desarrollados por los Beneficiarios de la capacitación; estas herramientas pueden ser:

- ✓ **Objetivo de aprendizaje orientado a conocimientos** (se aplica pruebas escritas, análisis de casos, resolución de problemas, entre otros).
- ✓ **Objetivo de aprendizaje orientado a habilidades** (se aplica simulaciones, trabajo en equipo, ejecución practica entre otros).

Este tipo de evacuación se realizará al inicio y al final, o, durante y al final de la Acción de Capacitación.

c) **Aplicación.** - Mide el grado en el cual las competencias o conocimientos adquiridos se trasladan al desempeño de los servidores. Es un compromiso que el beneficiario de la capacitación desarrollará culminada la capacitación, en un plazo no mayor a seis {6} meses.

d) **Resultados.** - La evaluación está ligada a la unidad de trabajo y a los objetivos organizacionales, por ello es necesaria la revisión de los datos del servicio para determinar los beneficios. Se puede aplicar entrevistas en el lugar del trabajo, análisis de costo beneficio, entre otros y determinar el impacto de la capacitación, midiendo los efectos de mediano plazo que se atribuyen directamente a la Acción de Capacitación. Esta herramienta de medición se aplicará de manera facultativa en la Municipalidad.

Con el objeto de acreditar la participación de los trabajadores en las diferentes acciones de capacitación a ejecutar, se emitirán certificados por cada capacitación.

V METAS DE CAPACITACION

El presente plan tiene como meta capacitar a 45 servidores civiles, lo cual implica que se capacitara a un promedio de 58% del total de servidores civiles de nuestra Municipalidad.

VI FINANCIAMIENTO

Se estima el financiamiento requerido para la ejecución del Plan Anual de Desarrollo de las Personas – PDP 2019, según Fuentes de Financiamiento: Recursos Ordinarios, Recursos Directamente Recaudados y Organismos Cooperantes, el cual comprende los cursos Programados por Persona Natural y/o Jurídica, monto se debe prever en el Presupuesto Inicial de Apertura – PIA y/o PIM.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RAZURI

CURSOS	COSTO ESTIMADO
Programados por Persona Natural y/o Jurídica	S/. 17,500.00
Costo Total Estimado del Plan de Desarrollo de las Personas 2019	S/. 17,500.00
Monto de financiamiento a los servidores civiles percapita	S/. 388.89

VII. RESPONSABILIDAD

La Gerencia de Recursos Humanos, es la responsable de organizar, dirigir, coordinar, supervisar, controlar y evaluar el cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2019.

VIII. ANEXO

- ✓ Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas – MDR
- ✓ Cuadro de Servidores Beneficiarios de la Capacitación – PDP 2019

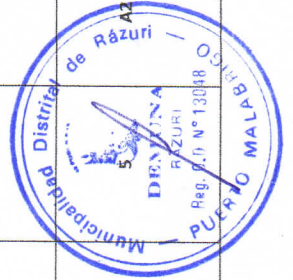




MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RAZURI

MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2019, DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RAZURI

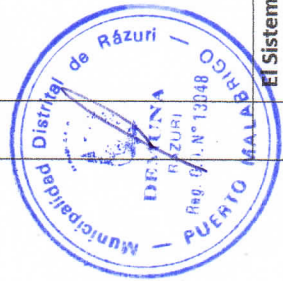
N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA*	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE CAPACITACION	CANTIDAD TOTAL BENEFICIARIOS DE CAPACITACION	MATERIA DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD (Trimestre)	MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	Órganos de Gobierno y Alta Dirección, de Apoyo	TRANSVERSAL	VARIOS	8	C1	ACTUALIZACIÓN DE NUESTRA NORMATIVIDAD LEGAL VIGENTE MUNICIPAL	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II	S/. 3,111.12	S/. --
2	Gerencia de Servicios Públicos y Gestión Ambiental	TRANSVERSAL	VARIOS	8	D5	CAPACITACIÓN EN GESTIÓN AMBIENTAL	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II	S/. 3,111.12	S/. --
3	Gerencias Municipales de Administración y Finanzas, y de Administración Tributaria y Rentas	TRANSVERSAL	VARIOS	6	D10	REVISIÓN DE LOS SISTEMAS ADMINISTRATIVOS EN LA GESTIÓN PÚBLICA	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III	S/. 2,333.34	S/. --
4	Alcaldía, Gerencias Municipales y de Recursos Humanos	TRANSVERSAL	VARIOS	5	B2	EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III	S/. 1,944.45	S/. --
5	Gerencia de Desarrollo Económico e Inclusión Social, de Infraestructura y Desarrollo Urbano Rural, y de Servicios Públicos y Gestión Ambiental	TRANSVERSAL	VARIOS	8	D1	DESARROLLO DE CAPACIDADES PRODUCTIVAS EN EL DISTRITO DE RAZURI	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III	S/. 3,111.12	S/. --
6	Unidad de Logística y Control Patrimonial, Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano Rural	TRANSVERSAL	VARIOS	5	A3	SISTEMA NACIONAL DE ABASTECIMIENTOS, Y LA LEY DE CONTRATACIONES CON EL ESTADO	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	IV	S/. 1,944.45	S/. --
7	Oficina de Presupuesto y Planificación, Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano Rural	TRANSVERSAL	VARIOS	5	A2	SISTEMA DE PROGRAMACIÓN MULTIANUAL DE INVERSIONES E INVIERTE.PE	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	IV	S/. 1,944.40	S/. --



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RAZURI

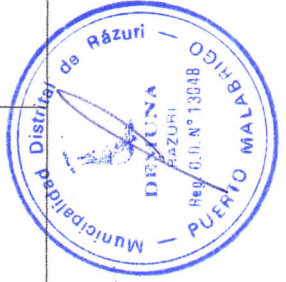
CUADRO DE SERVIDORES BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACION – PDP 2019

N°	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	BENEFICIARIOS DE CAPACITACION	CARGO
01	Actualización de Nuestra Normatividad Legal Vigente Municipal	Órganos de Gobierno y Alta Dirección Órganos de Apoyo	Arroyo Guardado John Alfonso Urtecho Rossell Gaby Ysabel Aniceto Beltran Lucy Alcantara Linares Kaola Anananet Morgado Atoche Carlos Edwin Quiroz Flores, Axel Stalin Amaya Maguiño, Ricardo Fernando Zelada Arqueros, Madelleine Massiel	Alcalde Gerente Municipal Secretaria General Jefe de Unidad de Tramite Documentario Jefe Unidad de Logística y Control Patrimonial Asistente Unidad de Logística Gerente de Recursos Humanos Especialista en Racionalización I (Gerencia de Recursos Humanos)
02	Capacitación en Gestión Ambiental	Gerencia de Servicios Públicos y Gestión Ambiental	Estela Velasquez, Rocío Marleni Chavez Novoa, Victor Manuel Zerpa Perez, Julio Cesar Llontop Carrascar, Nicolas Armas Chirinos Rosario Castillo Cuba, Carla Novoa Rodriguez, Jean Carlos Rojas Arce, Carmen Angelita	Gerente Servicios Públicos y Gestión Ambiental Trabajador de Servicios I (Gerencia de SP y GA) Jefe de la Unidad de Educación, Cultura y Deporte Prof. Especialista en capacitación Obstetra de Unidad de Servicios al Ciudadano MEDICO II MEDICO I TECNICA EN ENFERMERIA I
03	Revisión de los Sistemas Administrativos en la Gestión Publica	Gerencia Municipal Gerencia de Administración y Finanzas Gerencia de Administración Tributaria y Rentas	Urtecho Rossell Gaby Ysabel Morgado Atoche Carlos Edwin Amaya Maguiño, Ricardo Fernando Portilla Saldaña, Lidia Ruth Ganoza Diaz, Irene Zuluma Mireya Risco Colchado, Carlos Enrique	Gerente Municipal Jefe (e) Unidad de Logística y Control Patrimonial Gerente de Recursos Humanos Jefe Unidad de Tesorería Gerente de Administración Tributaria y Rentas Técnico en Tributación III – Unidad de Fiscalización y Orientación Tributaria
	El Sistema Administrativo de	Alcaldía Gerencia Municipal	Arroyo Guardado John Alfonso Urtecho Rossell Gaby Ysabel	Alcalde Gerente Municipal



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RAZURI

<p>04</p> <p>Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público</p>	<p>Gerencia de Recursos Humanos</p>	<p>Gerencia de Recursos Humanos</p>	<p>Sarmiento Pairazaman, Dulce M.</p>	<p>Asistente de Gerencia Municipal</p>
<p>05</p> <p>Desarrollo de Capacidades Productivas en el Distrito de Razuri</p>	<p>Gerencia de Desarrollo Económico e Inclusión Social</p>	<p>Gerencia de Desarrollo Económico e Inclusión Social Jefe Unidad de Registros Civiles Jefe Unidad de Desarrollo Humano</p>	<p>Amaya Maguño, Ricardo Fernando Zelada Arqueiros, Madelleine Massiel</p>	<p>Gerente de Recursos Humanos Especialista en Racionalización I (Gerencia de Rec. Hum.)</p>
<p>06</p> <p>Sistema Nacional De Abastecimientos, Y La Ley De Contrataciones Con El Estado</p>	<p>Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano Rural</p>	<p>Gerente de Infraestructura y Desarrollo Urbano Rural Secretaria Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano Jefe de Unidad de Acond. Territorial y Catastro</p>	<p>García Culque, Liliána Lizet Chavarry Escobedo, Mercedes E. Cueva Lozada Segundo Fernando</p>	<p>Gerente Desarrollo Económico Local e Inclusión Social Jefe Unidad de Registros Civiles Jefe Unidad de Desarrollo Humano</p>
<p>07</p> <p>Sistema De Programación Multianual De Inversiones E Invierte.Pe</p>	<p>Unidad de Logística y Control Patrimonial</p>	<p>Gerente de Servicios Públicos y Gestión Ambiental Gestión Ambiental</p>	<p>Vasquez Ruiz, Jesus Gilmer Cortez Tejada, Lourdes Quezada Guevara, Alexander Yvan</p>	<p>Gerente de Infraestructura y Desarrollo Urbano Rural Secretaria Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano Jefe de Unidad de Acond. Territorial y Catastro</p>
<p>08</p> <p>Oficina de Presupuesto y Planificación</p>	<p>Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano Rural</p>	<p>Gerente de Infraestructura y Desarrollo Urbano Rural Jefe de Unidad de Obras Publicas Jefe de Unidad de Acond. Territorial y Catastro</p>	<p>Estela Velasquez, Rocio Marleni Zerpa Perez, Julio Cesar</p>	<p>Gerente de Servicios Públicos y Gestión Ambiental Jefe de Unidad de Educación, Cultura y Deporte</p>
<p>09</p> <p>Oficina de Presupuesto y Planificación</p>	<p>Oficina de Presupuesto y Planificación</p>	<p>Gerente de Infraestructura y Desarrollo Urbano Rural Jefe de Unidad de Obras Publicas Jefe de Unidad de Acond. Territorial y Catastro Jefe de Unidad de Saneamiento Básico (ATM)</p>	<p>Morgado Atoche, Carlos Edwin Quiroz Flores, Axel Stalin</p>	<p>Jefe (e) Unidad de Logística y Control Patrimonial Asistente Unidad de Logística</p>
<p>10</p> <p>Oficina de Presupuesto y Planificación</p>	<p>Oficina de Presupuesto y Planificación</p>	<p>Gerente de Infraestructura y Desarrollo Urbano Rural Jefe de Unidad de Obras Publicas Jefe de Unidad de Acond. Territorial y Catastro Jefe de Unidad de Saneamiento Básico (ATM)</p>	<p>Vasquez Ruiz, Jesus Gilmer Medina Ore, Lincoln Eduardo Quezada Guevara, Alexander Yvan</p>	<p>Gerente de Infraestructura y Desarrollo Urbano Rural Jefe de Unidad de Obras Publicas Jefe de Unidad de Acond. Territorial y Catastro Jefe de Unidad de Saneamiento Básico (ATM)</p>
<p>11</p> <p>Oficina de Presupuesto y Planificación</p>	<p>Oficina de Presupuesto y Planificación</p>	<p>Gerente de Infraestructura y Desarrollo Urbano Rural Jefe de Unidad de Obras Publicas Jefe de Unidad de Acond. Territorial y Catastro Jefe de Unidad de Saneamiento Básico (ATM)</p>	<p>Austria Guisella Reaño Diaz</p>	<p>Jefe de Oficina de Presupuesto y Planificación</p>
<p>12</p> <p>Oficina de Presupuesto y Planificación</p>	<p>Oficina de Presupuesto y Planificación</p>	<p>Gerente de Infraestructura y Desarrollo Urbano Rural Jefe de Unidad de Obras Publicas Jefe de Unidad de Acond. Territorial y Catastro Jefe de Unidad de Saneamiento Básico (ATM)</p>	<p>Vasquez Ruiz, Jesus Gilmer Medina Ore, Lincoln Eduardo Quezada Guevara, Alexander Yvan Poma Vilca, Viviana Aracely Marilu</p>	<p>Gerente de Infraestructura y Desarrollo Urbano Rural Jefe de Unidad de Obras Publicas Jefe de Unidad de Acond. Territorial y Catastro Jefe de Unidad de Saneamiento Básico (ATM)</p>





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RÁZURI

Ley de creación: 5099 - 9 de Mayo de 1925

RESOLUCION DE ALCALDIA N° 084-2019-MDR.

Puerto Malabrigo, febrero 22 del 2019

V I S T O :

- El Informe N° 050-2019/MDR-GRH., de fecha 22 de febrero del 2019, presentado por el Sr. Ricardo Fernando Amaya Maguiño - Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Rázuri, aprobación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2019 de la Municipalidad Distrital de Rázuri, y;

CONSIDERANDO :

Que, de conformidad con lo establecido en la Constitución Política del Estado, concordante con el Art. II) de la Ley Orgánica de Municipalidades, señalan que los Gobiernos Locales gozan de Autonomía Política, Económica y Administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, el objetivo del proceso de elección de los representantes de los servidores, titular y suplente, que conformaran el Comité de Planificación de la Capacitación, quien a su vez tendrá la misión de solicitar, consolidar, validar y elaborar el PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP);

Que, la base legal para la conformación del Comité Electoral está basada en lo siguiente:

- Norma de Creación de la Entidad
- Norma que aprueba el reglamento de Organización y Funciones de la entidad
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas.

En uso de las facultades conferidas por la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, y;

SE RESUELVE :

Artículo 1°. CONFORMAR EL COMITÉ DE ELABORACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2019 DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RÁZURI, LA MISMA QUE ESTARA INTEGRADA POR LAS SIGUIENTES PERSONAS :

PRESIDENTE : Sr. RICARDO FERNANDO AMAYA MAGUIÑO

SECRETARIO : C.P.C. JESUS MARCOS ALFARO RIVEROS

VOCAL : ABOG. JESSICA MAGALI CRUZADO LEYVA

Artículo 2°. HAGASE DE CONOCIMIENTO DE CADA UNO DE LOS MIEMBROS INTEGRANTES DEL COMITÉ ELECTORAL, PARA SU DEBIDO CUMPLIMIENTO.

Artículo 3°. LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS ES LA ENCARGADA DE TOMAR LAS ACCIONES NECESARIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LO INDICADO.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.

C.c.
Gerencia
Gracia RR.HH.
File.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RÁZURI
PUERTO MALABRIGO

Jhon Alfonso Arroyo Guardado
ALCALDE