



Municipalidad de Surquillo

RESOLUCION DE ALCALDIA N° 011 -2019-MDS

Surquillo, 29 MAR. 2019

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SURQUILLO:

VISTO; el Informe N°190-2019-SGRH/GAF-MDS de fecha 01 de marzo de 2019 emitido por la Subgerencia de Recursos Humanos, el Memorandum N°114-2019-GAF/MDS de la Gerencia de Administración y Finanzas, en el cual se solicita la aprobación del Plan de Desarrollo de Personas 2019 de la Municipalidad Distrital de Surquillo; y,

CONSIDERANDO:

Que, la Municipalidad es un órgano de gobierno local con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia de conformidad con lo establecido en el artículo 194° de la Constitución Política del Estado, y en concordancia con la Ley N°27972, Ley Orgánica de Municipalidades;

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

Que, el artículo 2° de la Ley N°30057, Ley de Servicio Civil, establece como su finalidad que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, prestando servicios de calidad y la promoción del desarrollo de las personas que lo integran;

Que, a través del artículo 10° de la ley acotada en el párrafo anterior, establece que la finalidad de la capacitación busca la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos, así como también busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño como estrategia en alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, mediante Decreto Supremo N°009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N°1025, que establece el Plan de Desarrollo de Personas (PDP), señalándose que a efectos de la elaboración del citado plan, se deberá conformar el Comité de Planificación de la Capacitación en 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", que en su numeral 6.4 prevé que el proceso de capacitación comprende un ciclo de tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación; en su etapa de planificación, se inicia el proceso de capacitación y define sus necesidades durante el ejercicio fiscal, así como la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación en su primera fase;

De conformidad con las atribuciones por la Ley N°27972, Ley Orgánica de Municipalidades y la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil y su Reglamento;

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el Plan de Desarrollo de Personas para el año 2019, el mismo que forma parte de la presente Resolución.


ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCARGAR a la Subgerencia de Recursos Humanos el seguimiento de la ejecución del Plan de Desarrollo de Personas, así como su remisión a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).

ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR a la Gerencia de Estadística e Informática la publicación de la presente Resolución.

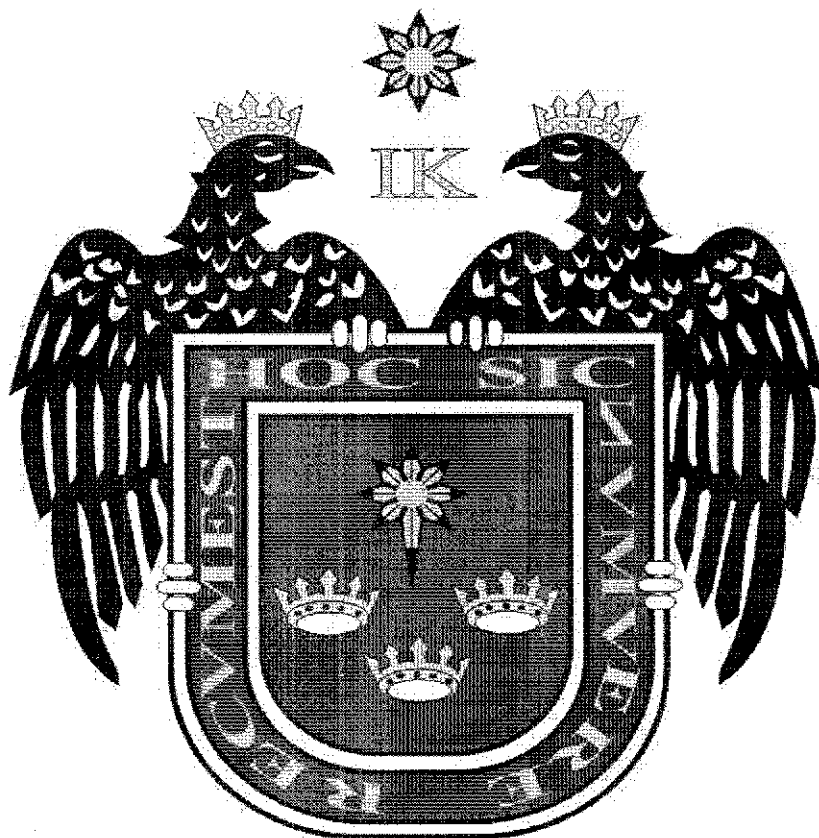
REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

MUNICIPALIDAD DE SURQUILLO
Giancarlo Guido Casassa Sánchez
ALCALDE



 Municipalidad de Surquillo	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SURQUILLO		
	"PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2019"		
	APROBADO POR: GERENCIA MUNICIPAL	REVISADO POR: GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	ELABORADO POR: SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SURQUILLO



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2019

 <i>Municipalidad de Surquillo</i>	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SURQUILLO		
	"PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2019"		
	APROBADO POR: GERENCIA MUNICIPAL	REVISADO POR: GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	ELABORADO POR: SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

1. PRESENTACIÓN:

El Plan de Desarrollo de Personas 2019 de la Municipalidad Distrital de Surquillo, ha sido elaborado de acuerdo a lo establecido en los lineamientos de acuerdo a la normatividad vigente y los Objetivos Estratégicos Institucionales, los cuales constituyen un instrumento que determina las prioridades de capacitación de sus servidores, para la adquisición de conocimientos y desarrollo de habilidades y actitudes, con la finalidad de mejorar sus competencias y lograr un mejor desempeño en los diversos niveles jerárquicos, adaptando al personal (administrativo y obrero) a las exigencias cambiantes del entorno y del momento.

La ejecución del Plan de Desarrollo de Personas garantiza que los servidores adquirirán conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo que realizan, lo que permitirá modificar actitudes frente a diversos aspectos de la Municipalidad Distrital de Surquillo, el puesto de trabajo o el ambiente laboral, uno de los objetivos de la capacitación es lograr que el perfil del colaborador se adecúe al perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requerido para el puesto que desempeña, en la búsqueda de mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.



2. MISIÓN Y VISIÓN:


2.1. MISIÓN:

Brindar servicios de calidad con transparencia, logrando el desarrollo integral y sostenible del Distrito de Surquillo, a través de una gestión participativa.

2.2. VISIÓN:

Ser una Municipalidad líder que promueve el desarrollo integral de la comunidad, posicionando al Distrito de Surquillo como una ciudad ordenada, segura, moderna, inclusiva, saludable y ecológica donde se fomente la cultura.



 Municipalidad de Surquillo	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SURQUILLO		
	"PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2019"		
	APROBADO POR: GERENCIA MUNICIPAL	REVISADO POR: GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	ELABORADO POR: SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

2.3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES:

- **OEI.01:** Promover el Desarrollo Humano y Hábitos Saludables en el Distrito.
- **OEI 02:** Reducir la Inseguridad Ciudadana en el Distrito.
- **OEI 03:** Promover la competitividad económica de los agentes económicos del Distrito.
- **OEI 04:** Promover el desarrollo urbano territorial ordenado y sostenible en el Distrito.
- **OEI 05:** Promover la Gestión de Riesgo de Desastres en el Distrito.
- **OEI 06:** Mejorar la Calidad Ambiental en el Distrito.
- **OEI 07:** Fortalecer la Gestión Institucional en la Municipalidad.

2.4. ACCIONES ESTRATÉGICAS INSTITUCIONALES (Vinculadas con el PDP):

CUADRO DE ACCIONES ESTRATÉGICAS CORRESPONDIENTES AL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2018 - 2020

OEI.07 Fortalecer la Gestión Institucional en la Municipalidad.	AEI.07.01	Recaudación tributaria oportuna en beneficio de la municipalidad.
	AEI.07.02	Procesos y procedimientos administrativos simplificados en la municipalidad.
	AEI.07.03	Instrumentos de gestión actualizados en beneficio de la administración distrital.
	AEI.07.04	Capacidades fortalecidas del personal de la municipalidad.
	AEI.07.05	Servicio civil implementado en beneficio de la municipalidad.
	AEI.07.06	Espacios y mecanismos de participación ciudadana fortalecidos en la municipalidad.

Fuente: Plan Estratégico Institucional – GPPCI/MDS

 Municipalidad de Surquillo	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SURQUILLO		
	"PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2019"		
	APROBADO POR: GERENCIA MUNICIPAL	REVISADO POR: GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	ELABORADO POR: SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

La Municipalidad Distrital de Surquillo, cuenta con una estructura orgánica de acuerdo al siguiente detalle:

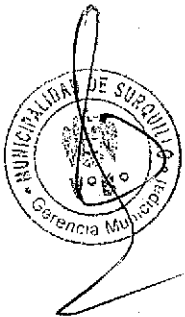
1. ÓRGANOS DE GOBIERNO

1.1. CONCEJO MUNICIPAL

- 1.1.1. Comisiones de Regidores
- 1.1.2. Consejo de Coordinación Local Distrital

1.2. ALCALDÍA

- 1.2.1. Consejo Educativo Municipal
- 1.2.2. Consejo Participativo Local de Educación
- 1.2.3. Comité Distrital de Seguridad Ciudadana
- 1.2.4. Junta de Delegados Vecinales Comunes
- 1.2.5. Comité Distrital de Defensa Civil
- 1.2.6. Juntas Vecinales Comunes
- 1.2.7. Comité de Programa Vaso de Leche
- 1.2.8. Comités de Gestión
- 1.2.9. Comité Municipal por los Derechos del Niño y Adolescente (COMUDENA)



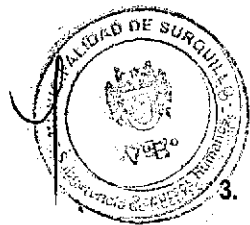
2. ÓRGANO DE CONTROL


- 2.1. ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL (OCI)

3. ÓRGANO DE ALTA DIRECCIÓN

- 3.1. GERENCIA MUNICIPAL

4. ORGANO DE DEFENSA JUDICIAL



 Municipalidad de Surquillo	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SURQUILLO		
	"PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2019"		
	APROBADO POR: GERENCIA MUNICIPAL	REVISADO POR: GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	ELABORADO POR: SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

4.1. PROCURADURÍA PÚBLICA MUNICIPAL

5. ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO

5.1. GERENCIA DE ASESORÍA JURÍDICA

5.2. GERENCIA DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL

6. ÓRGANOS DE APOYO DE LA ALCALDÍA

6.1. SUB GERENCIA DE COMUNICACIONES E IMAGEN INSTITUCIONAL

6.2. SECRETARÍA GENERAL

6.2.1. Subgerencia de Administración Documentaria y Archivo

6.3. DEFENSORÍA DEL VECINO

7. ÓRGANOS DE APOYO DE LA GERENCIA MUNICIPAL

7.1. GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

7.1.1. Subgerencia de Recursos Humanos

7.1.2. Subgerencia de Contabilidad

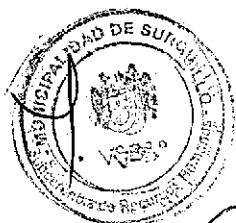
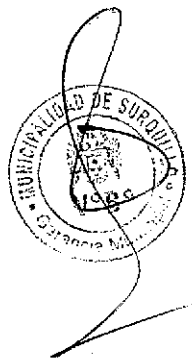
7.1.3. Subgerencia de Tesorería


7.1.4. Subgerencia de Logística y Maestranza

7.2. GERENCIA DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA

8. ÓRGANOS DE LINEA

8.1. GERENCIA DE RENTAS



 <i>Municipalidad de Surquillo</i>	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SURQUILLO		
	"PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2019"		
	APROBADO POR: GERENCIA MUNICIPAL	REVISADO POR: GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	ELABORADO POR: SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

4.1. PROCURADURÍA PÚBLICA MUNICIPAL

5. ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO

5.1. GERENCIA DE ASESORÍA JURÍDICA

5.2. GERENCIA DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL

6. ÓRGANOS DE APOYO DE LA ALCALDÍA

6.1. SUB GERENCIA DE COMUNICACIONES E IMAGEN INSTITUCIONAL

6.2. SECRETARÍA GENERAL

6.2.1. Subgerencia de Administración Documentaria y Archivo

6.3. DEFENSORÍA DEL VECINO

7. ÓRGANOS DE APOYO DE LA GERENCIA MUNICIPAL

7.1. GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

7.1.1. Subgerencia de Recursos Humanos

7.1.2. Subgerencia de Contabilidad

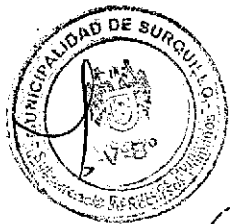
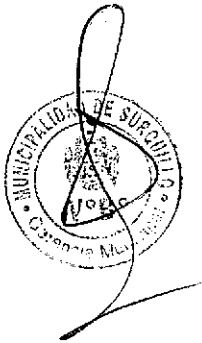
7.1.3. Subgerencia de Tesorería

7.1.4. Subgerencia de Logística y Maestranza

7.2. GERENCIA DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA

8. ÓRGANOS DE LINEA

8.1. GERENCIA DE RENTAS



 <i>Municipalidad de Surquillo</i>	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SURQUILLO		
	"PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2019"		
	APROBADO POR: GERENCIA MUNICIPAL	REVISADO POR: GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	ELABORADO POR: SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

- 8.1.1. Subgerencia de Administración Tributaria
- 8.1.2. Subgerencia de Fiscalización Tributaria
- 8.1.3. Subgerencia de Ejecutoría Coactiva

8.2. GERENCIA DE DESARROLLO URBANO

- 8.2.1. Subgerencia de Obras Públicas
- 8.2.2. Subgerencia de Obras Privadas y Catastro
- 8.2.3. Subgerencia de Defensa Civil

8.3. GERENCIA DE PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

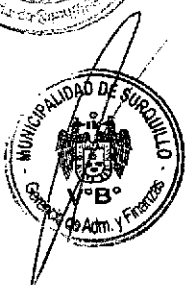
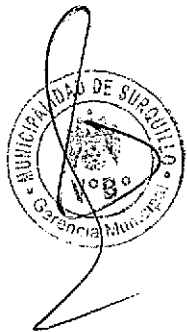
- 8.3.1. Subgerencia de Limpieza Pública
- 8.3.2. Subgerencia de Ornato y Áreas Verdes
- 8.3.3. Subgerencia de Saneamiento Ambiental, Sanidad y Cementerio


8.4. GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL

- 8.4.1. Subgerencia de Promoción de MYPES
- 8.4.2. Subgerencia de Comercialización y Anuncios

8.5. GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL, EDUCACIÓN Y JUVENTUDES

- 8.5.1. Subgerencia de Juventudes y Deportes
- 8.5.2. Subgerencia de Educación
- 8.5.3. Subgerencia de Participación Vecinal
- 8.5.4. Programa Municipal de Apoyo a las personas con discapacidad-PROMAPED, Defensoría Municipal del Niño y del Adolescente -DEMUNA, Matrimonios y Divorcios no Contenciosos



 Municipalidad de Surquillo	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SURQUILLO		
	"PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2019"		
	APROBADO POR: GERENCIA MUNICIPAL	REVISADO POR: GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	ELABORADO POR: SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

8.6. GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA

8.6.1. Subgerencia de Policía Municipal y Serenazgo

9. ÓRGANOS DESCONCENTRADOS

9.1. PROGRAMA VASO DE LECHE

4. PERSONAL MUNICIPALIDAD

La Municipalidad Distrital de Surquillo al año fiscal 2019, cuenta con una población total de ochocientos setenta (870) servidores, distribuidos en sus (tres) 03 modalidades de contrato (Decreto Legislativo N°276, Decreto Legislativo N°728 y Decreto Legislativo N°1057) y, cuya distribución se detalla a continuación:

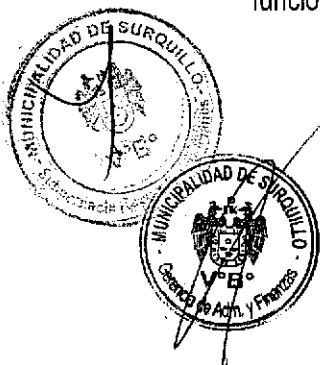
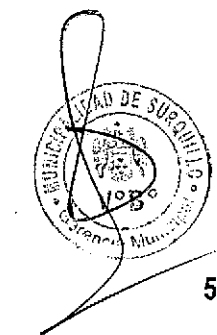
CUADRO: PERSONAL MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SURQUILLO POR RÉGIMEN LABORAL


REGIMEN LABORAL	D.Leg. N° 276	D.Leg. N° 728	D.Leg. N° 1057
CANTIDAD	50	220	600

Fuente: Sub Gerencia de Recursos Humanos

5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:

La Municipalidad Distrital de Surquillo ha desarrollado un proceso de recolección de información, teniendo en cuenta la problemática de cada Unidad Orgánica, así como rendimiento laboral y las funciones que desarrolla cada personal.



 Municipalidad de Surquillo	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SURQUILLO		
	"PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2019"		
	APROBADO POR: GERENCIA MUNICIPAL	REVISADO POR: GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	ELABORADO POR: SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

6. TIPOS DE CAPACITACIÓN:

Las capacitaciones a las que podrían acceder los servidores de la Municipalidad Distrital de Surquillo, son de dos (02) tipos que se detallan a continuación:

6.1. Formación Laboral:

Su finalidad es cerrar brechas de conocimientos o competencias en el corto plazo. No brindan un grado académico ni título profesional.

6.1.1. Tipos de Acciones de Capacitación de la Formación Laboral

Taller:

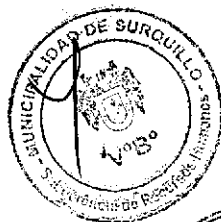
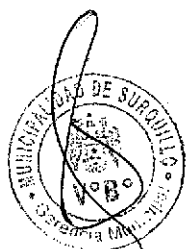
Es una estrategia de enseñanza-aprendizaje para el desarrollo de una tarea, a partir de la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos por parte de los participantes, de manera individual o grupal. Estos deben aportar para resolver problemas concretos y proponer soluciones.

Curso:

Es una estrategia de enseñanza-aprendizaje que comprende una secuencia de sesiones articuladas y orientadas al logro de los objetivos de aprendizaje previstos.

Diplomado o Programa de Especialización:

Es una estrategia de enseñanza-aprendizaje que comprende un conjunto de cursos o módulos organizados para profundizar en una temática específica que tiene como propósito la adquisición o desarrollo de conocimientos teóricos y/o prácticos.



 Municipalidad de Surquillo	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SURQUILLO		
	"PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2019"		
	APROBADO POR: GERENCIA MUNICIPAL	REVISADO POR: GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	ELABORADO POR: SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Capacitación Interinstitucional:

Es una actividad teórica-práctica que se realiza en una entidad pública diferente a donde laboran los servidores civiles. Se realiza durante la jornada de servicio.

Pasantía:

Es una actividad práctica de carácter académico, de investigación o profesional que realiza un servidor civil en otra entidad pública o privada, en el país o en el extranjero, con el objeto de adquirir experiencia y/o profundizar los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones.

Conferencia:

Actividades académicas de naturaleza técnica o científica que tienen como propósito difundir y transmitir conocimientos actualizados y organizados previamente a manera de exposiciones, que buscan solucionar o aclarar problemas de interés común sobre una materia específica, tales como congresos, seminarios, simposios, entre otros.

6.2. Formación Profesional

Su finalidad es desarrollar conocimientos o competencias en el mediano plazo. Brindan un grado académico o título profesional superior al bachiller.

6.3. Tipos de Acciones de Capacitación de la Formación Profesional

Maestría:

Son estudios de profundización profesional o de carácter académico basado en la investigación que conllevan a la obtención del grado académico de Maestro.

 Municipalidad de Surquillo	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SURQUILLO		
	"PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2019"		
	APROBADO POR: GERENCIA MUNICIPAL	REVISADO POR: GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	ELABORADO POR: SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Doctorado:

Son estudios de carácter académico basados en la investigación que conllevan al grado académico de Doctor.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN:

El proceso de seguimiento y evaluación de los resultados de las actividades de capacitación llevadas a cabo, ameritarán la aplicación de los siguientes mecanismos de control:

7.1. Niveles de Evaluación de las Acciones de Capacitación

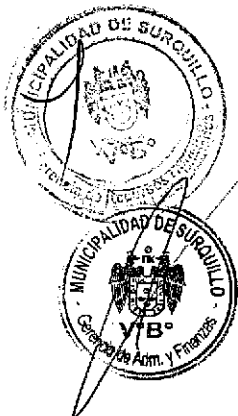
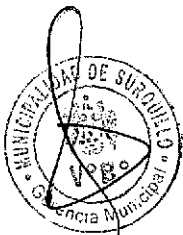
Nivel de Reacción:


Califica el grado de satisfacción de la Acción de Capacitación. Dicha calificación considera los siguientes aspectos: objetivos, materiales, recursos audiovisuales, metodología, instructor, ambiente, logística, entre otros, según corresponda.

Esta evaluación se realiza inmediatamente culminada la Acción de Capacitación; Así mismo se realizará una Encuesta de Satisfacción que se aplicará a todas el contenido del Programa de Capacitación contenidas en el Plan de Desarrollo de Personas.

Medición de Aprendizaje:

Es la herramienta que mide al nivel de evaluación de aprendizaje, la cual es propuesta por el proveedor de capacitación, cuyo resultado permite evidenciar los conocimientos y habilidades desarrolladas por los beneficiarios de la capacitación.



 Municipalidad de Surquillo	MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE SURQUILLO		
	"PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2019"		
	APROBADO POR: GERENCIA MUNICIPAL	REVISADO POR: GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	ELABORADO POR: SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Nivel de Aplicación:

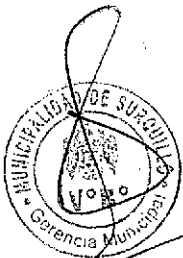
Es la herramienta que mide al nivel de evaluación de aplicación, en la cual se detallan las actividades que el beneficiario de capacitación se compromete a desarrollar culminada la capacitación, en un plazo no mayor a seis (06) meses.

Impacto:

Es la herramienta que busca medir los efectos de mediano plazo que se atribuyen directamente a la Acción de Capacitación, a través de los indicadores de gestión que evidencien los efectos generados por la Acción de Capacitación.

7.2. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:


- Cifras comparativas de participantes al ingreso y culminación de cada evento de capacitación.
- Encuestas de satisfacción aplicadas a los participantes: objetivos, materiales, recursos audiovisuales, metodología, instructor, ambiente, logística, entre otros, según corresponda.
- Informes de los servidores participantes de cada evento.
- Informe de difusión de conocimientos adquiridos por su participación.



8. INDICADORES

- Número de horas de capacitación por mes.
- Número de horas de capacitación por año.
- Número de horas de capacitación por acumulada.
- Número de servidores que han sido capacitados por año.
- Número de eventos ejecutados.
- Nivel de satisfacción de los cursos de capacitación.
- Porcentaje de trabajadores aprobados en los cursos de capacitación.



 Municipalidad de Surquillo	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SURQUILLO		
	"PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2019"		
	APROBADO POR: GERENCIA MUNICIPAL	REVISADO POR: GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	ELABORADO POR: SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

- Porcentaje de capacitaciones por áreas.
- Porcentaje de servidores capacitados por grupos laborales.
- Porcentaje de servidores capacitados en relación al universo de personal.
- Total de monto asignado.
- Total monto ejecutado.

9. ANEXOS:

ANEXO N° 01 : MATRIZ DE LA NECESIDAD DE CAPACITACIÓN

ANEXO N° 02 : MATRIZ DE EJECUCIÓN PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – 2018

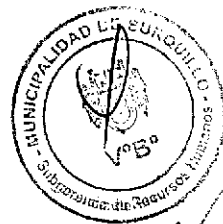


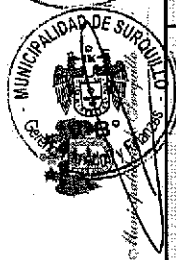
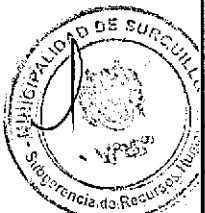
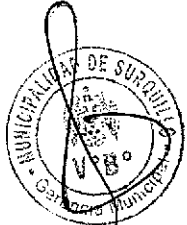


Municipalidad de Surquillo

ANEXO N° 02: MATRIZ DE EJECUCIÓN PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

N°	VARIABLES DEL PDP					NIVEL DE EVALUACIÓN REALIZADO				FINANCIAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN			SE MODIFICÓ EL PDP	Indicar el N° de Informe de ORI o N° de Acta de Comité que sustenta la modificación	
	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	NOMBRE DEL BENEFICIARIO	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE LA CAPACITACIÓN	COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN	REACCIÓN	APRENDIZAJE	APLICACIÓN	NOMBRE DEL PROVEEDOR	FINANCIAMIENTO EXCLUSIVO DE LA ENTIDAD (Completar SI o No)	RECIBO COFINANCIAMIENTO (En caso de recibir cofinanciamiento coloque el nombre de la entidad que cofinanció y complete la columna del costado)			MONTO COFINANCIADO
1	Todas las Unidades Organicas	Varios	1 CURSO DE ACTUALIZACIÓN MUNICIPAL		CURSO	15000		X		RRHH	SI	0	0	NO	
2	RECURSOS HUMANOS/ GPCCI	Varios	MAPEO DE PUESTOS DE LAS ENTIDADES PUBLICAS		Taller	0		X		SERVIR	0	0	0	NO	
3	Todas las Unidades Organicas	VARIOS	PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL /PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL		Taller	0			X	GPCCI	0	0	0	NO	
4	Todas las Unidades Organicas	VARIOS	APLICATIVO CEPLAN		Taller	0			X	GPCCI	0	0	0	NO	





ANEXO N° 01: MATRIZ DE LA NECESIDAD DE CAPACITACIÓN

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	DESCRIBA LA FUNCION DEL PUESTO O OBJETIVO DEL ORGANISMO ORGANICA AL QUE APORTA LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	PRIORIDAD DEL REQUERIMIENTO DE CAPACITACION	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACION		MODALIDAD	NIVEL DE EVALUACION	OPORTUNIDAD
									DE APRENDIZAJE	DE DESEMPEÑO			
1	Gerencia de Seguridad Ciudadana	Transversal	Varios		Tránsito y Seguridad Vial	Curso	A	9		X	PRESENCIAL	Aprendizaje	3ER TRIMESTRE
2	Todas las Unidades Organicas	Transversal	Varios		Gestión Pública	Curso / Taller	A	9		X	PRESENCIAL	Aprendizaje	2ER TRIMESTRE
3	Gerencias y Sub Gerencias	Transversal	Varios		Programa Incentivo para Directivos	Curso	A	9		X	PRESENCIAL	Aprendizaje	2ER TRIMESTRE
4	Gerencias y Sub Gerencias	Transversal	Varios		Programa de Desarrollo Gerencial	Curso	A	9		X	PRESENCIAL	Aprendizaje	2ER TRIMESTRE
5	Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Cooperación Internacional	Transversal	Varios		Sistema de Gestión de Planeamiento Estratégico	Taller	A	9		X	PRESENCIAL	Aplicación	1ER TRIMESTRE
6	Gerencia de Desarrollo Social, Educación y Juventudes - Gerencia de Seguridad Ciudadana - Desarrollo Urbano	Transversal	Varios		Evaluación, Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo	Curso / Diplomado	A	8		X	PRESENCIAL	Aprendizaje	2ER TRIMESTRE
7	Todas las Unidades Organicas	Transversal	Varios		Redacción	Curso	A	8		X	PRESENCIAL	Aplicación	4TO TRIMESTRE
8	Todas las Unidades Organicas	Transversal	Varios		Sistema de Control Interno Municipal	Curso / Taller	A	7	X		PRESENCIAL	Aprendizaje	2ER TRIMESTRE
9	Recursos Humanos - Sub Gerencia de Logística - Sub Gerencia Comunalidad - Sub Gerencia de Tesorería - Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Cooperación Internacional	Transversal	Varios		Modulos SIAP	Curso de Actualización	A	7		X	PRESENCIAL	Aplicación	1ER TRIMESTRE
10	Todas las Unidades Organicas	Transversal	Varios		Olimpíada	Taller	A	7	X		PRESENCIAL	Aprendizaje	4TO TRIMESTRE
11	Todas las Unidades Organicas	Transversal	Varios		Seguridad y Salud en el Trabajo	Taller	A	6	X		PRESENCIAL	Aprendizaje	3ER TRIMESTRE
12	Todas las Unidades Organicas	Transversal	Varios		TUPA	Curso	A	6	X		PRESENCIAL	Aprendizaje	4TO TRIMESTRE
13	Gerencia de Desarrollo Urbano - Gerencia de Protección del Medio Ambiente	Transversal	Varios		Seguridad, Control y Prevención de Obras	Curso / Diplomado	B	8		X	PRESENCIAL	Aprendizaje	3ER TRIMESTRE
14	Gerencia de Desarrollo Urbano - Gerencia de Protección del Medio Ambiente - Gerencia de Seguridad Ciudadana - Planeamiento - Obras	Transversal	Varios		Planeamiento y Desarrollo Urbano	Curso / Diplomado	B	8		X	PRESENCIAL	Aplicación	3ER TRIMESTRE
15	Gerencia de Protección del Medio Ambiente	Transversal	Varios		Defensa y Manejo de Residuos Sólidos	Curso / Diplomado	B	8		X	PRESENCIAL	Aplicación	3ER TRIMESTRE
16	Gerencia de Seguridad Ciudadana	Transversal	Varios		Defensa Personal	Taller	B	7	X		PRESENCIAL	Aplicación	3ER TRIMESTRE
17	Gerencia de Desarrollo Social, Educación y Juventudes - Gerencia de Seguridad Ciudadana - Desarrollo Urbano	Transversal	Varios		Primeros Auxilios y Prevención de Incendios	Taller	B	5	X		PRESENCIAL	Aprendizaje	4TO TRIMESTRE
18	Gerencia de Rentas y Gerencia de Asesoría Jurídica	Transversal	Varios		Tributación, Tratado de Valores Tributarios a Ejecución Coactiva	Taller	C	9		X	PRESENCIAL	Aplicación	1ER TRIMESTRE
19	Todas las Unidades Organicas	Transversal	Varios		Relaciones Interpersonales, Trabajo y Formación de Equipos de Trabajo	Taller	C	6	X		PRESENCIAL	Aprendizaje	4TO TRIMESTRE
20	Gerencia de Rentas y Defensa del Vecino	Transversal	Varios		Servicio en la Atención al Cliente Basada en la Ciudad	Curso	C1	9		X	PRESENCIAL	Aplicación	3ER TRIMESTRE
21	Todas las Unidades Organicas	Transversal	Varios		Etica en la Función Pública	Curso	C2	9		X	PRESENCIAL	Aprendizaje	4TO TRIMESTRE
22	Sub Gerencia de Recursos Humanos	Transversal	Varios		Gestión de Recursos Humanos en la Ley Servir	Curso / Taller	E	9		X	PRESENCIAL	Aplicación	1ER TRIMESTRE