

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N. ° 007-2019-GM/MVMT

Villa María del Triunfo, 29 de marzo de 2019

VISTOS, el informe n.°179-2019-GAJ/MVMT, emitido por la Gerencia de Asesoría Jurídica, el informe n.°507-2019-SGGRH-GAF/MVMT, emitido por la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, el memorando n.° 062-2019-SGP-GPPMI/MDVMT, cursado por la Subgerencia de Presupuesto y el Acta n.°001-2019-CPC/MVMT, Acta de reunión ordinaria del Comité de Planificación de la Capacitación de la Municipalidad Distrital de Villa María del Triunfo;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, tiene por finalidad que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, mediante Decreto Legislativo n.° 1025, se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, cuya finalidad es la de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, el artículo 3° del Decreto Supremo n.° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo n.° 1025, sobre normas de capacitación y rendimiento para el sector público establece 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 la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP), que contiene los objetivos generales de desarrollo de las personas, vinculados con los instrumentos de gestión con que cuente la Entidad, y describe las estrategias de su implementación, en correspondencia con los instrumentos de gestión respectivos;

Que, el artículo 9° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales, formando parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación;

Que, de conformidad con el literal b) del numeral 6.4.1.1 y el numeral 6.4.1.4 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva No 141-2016-SERVIR-PE, señala que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, el cual es elaborado por la Oficina de Recursos Humanos a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación, siendo su vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del Titular de la entidad, previa validación por parte del Comité de Planificación de la Capacitación;

Que, mediante Informe n.°507-2019-SGGRH-GAF/MVMT, de fecha 28 de marzo del 2019, la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, remitió el Plan de Desarrollo de las Personas – 2019, elaborado por el Área de Bienestar Laboral, con la supervisión de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos y la validación del Comité de Planificación de Capacitación de la Municipalidad de Villa María del Triunfo, conformado mediante Resolución de Alcaldía N°129-2018-ALC/MVMT, de acuerdo con el Acta n.°001-2019-CPC/MVMT, Acta de reunión ordinaria del Comité de Planificación de la Capacitación de la Municipalidad Distrital de Villa María del Triunfo, sesión llevada a cabo el 25 de marzo del 2019, motivo por el cual consideran que resulta necesaria la aprobación del citado instrumento de gestión;





Municipalidad de
VILLA MARÍA
DEL TRIUNFO

VMT
un mejor futuro.

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N. ° 007-2019-GM/MVMT

Villa María del Triunfo, 29 de marzo de 2019

Estando a lo expuesto, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobada con el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y su reglamento, la Ley n.° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, la disposición preceptuada en el numeral 5.2.7 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva n.°141-2016-SERVIR-PE, y la aquiescencia de la Gerencia de Asesoría Jurídica;

SE RESUELVE:

Artículo 1°: APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP para el año 2019, de la Municipalidad de Villa María del Triunfo, el mismo que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2°: DISPONER que la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, ejecute las acciones de capacitación previstas en el Plan de Desarrollo de las Personas- PDP para el año 2019, así como, el seguimiento y evaluación de las acciones de capacitación.

Artículo 3°: DISPONER que la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, presente el Plan de Desarrollo de las Personas — para el año 2019 a la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR, a través del correo electrónico: pdp@servir.gob.pe.

Artículo 4°: DISPONER la publicación de la presente Resolución en el portal institucional de la Municipalidad de Villa María del Triunfo (<http://www.munivmt.gob.pe/>)

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

MUNICIPALIDAD DE VILLA MARÍA DEL TRIUNFO
GERENCIA MUNICIPAL

JOSE LUIS ESPICHAN PÉREZ
GERENTE



COMITÉ DE PLANIFICACION DE LA CAPACITACION

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA MARIA DEL TRIUNFO

Decreto Ley N° 1025 - Decreto Supremo N° 041 - 2014-PCM - R.A. N° - 2018- ALC/MVMT

ACTA DE REUNION ORDINARIA DEL COMITÉ DE PLANIFICACION DE LA CAPACITACION DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA MARIA DEL TRIUNFO

ACTA N° 001 - 2019 – CPC/MVMT

De acuerdo a lo regulado por el D. L N° 1025, Decreto Legislativo que “Aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Publico”, su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM , 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” del 13 de agosto del 2016 y, a lo dispuesto en la Resolución de Alcaldía N° 129 – 2018 ALC/MVMT que conforma el Comité de Planificación de Capacitación de la Municipalidad de Villa María del Triunfo (en adelante CPC/MVMT), en los ambientes de la Municipalidad Distrital de Villa María Del Triunfo, siendo la 02.30 p.m. del día martes 26 de marzo del año 2019, los miembros del Comité de Planificación de la Municipalidad Distrital de Villa María del Triunfo se reúnen quienes oportunamente fueron convocados por el presidente de CPDP para evaluar el Plan de Desarrollo de las Personas año 2018 y aprobar el **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AÑO 2019**.

Acto seguido se procedió a pasar lista con la necesidad de verificar el quorum, estando presentes las siguientes personas:

- Representantes titulares del empleador:
 - **Lic. Gladys Edith Díaz Romero:** Subgerente de Gestión de Recursos Humanos
 - **Sr. José Arturo Robles Villafuerte:** Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Programación Multianual de Inversiones.
 - **Abg. Elizabeth Barriga Velazco :** Subgerente de Salud y Poblaciones Vulnerables

- Representantes de los trabajadores:
 - **Abg. Elmer Espinoza Barrenechea** Representante Titular de los Servidores Civiles - Presidente

Estando presente el quórum requerido se continuó con el desarrollo de la reunión a fin de desarrollar la siguiente agenda:

Agenda:

1. Evaluación Plan de Desarrollo de las Personas año 2018.
2. Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas año 2019.

Acuerdos

1. Sobre la Evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas año 2018, se ha incorporado la necesidad de realizar una declaración jurada con el directivo que se encuentra a cargo del trabajador para otorgarle los permisos durante la capacitación. Adjunto evaluación cualitativa y cuantitativa en anexo 3.





COMITÉ DE PLANIFICACION DE LA CAPACITACION

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE VILLA MARIA DEL TRIUNFO

Decreto Ley N° 1025 - Decreto Supremo N° 041 - 2014-PCM - R.A. N° - 2018- ALC/MVMT

2. Con relación a la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas año 2019.

a) Se ha revisado el contenido del proyecto del Plan de Desarrollo de Personas (PDP-2019) presentado por el Área de Bienestar Laboral de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, encontrándose que el mismo falta adecuarse en parte, a lo señalado en el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) vigente que tiene en consideración la Guía para el Planeamiento Institucional, aprobada por Resolución de Presidencia de Consejo N° 033-2017-CEPLAN/PCD de fecha 02 de junio de 2017 y modificada por Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 062-2017-CEPLAN/PCD.

b) Se ha revisado la Matriz PDP – 2018 que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal, verificando que las acciones contenidas en dicha matriz sean pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad y no contravengan el orden de prelación previsto en el artículo 14° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el mismo que ha sido indicado en el numeral 6.1.1.3.de la Directiva “Normas para la gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”.

c) Se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación a fin de determinar si se ajustan a las necesidades identificadas en el DNC y verificar a partir de la fecha si el personal que es capacitado se mantiene trabajando en nuestra institución.

En señal de conformidad y habiéndose incorporadas las observaciones del caso en el Plan de Desarrollo de las Personas año 2019, suscribimos el presente documento y visamos el proyecto de PDP-2019.

▪ Representantes titulares del empleador:

- **Lic. Gladys Edith Diaz Romero:**
Subgerente de Gestión de Recursos Humanos

- **Sr. José Arturo Robles Villafuerte:**
Gerente de Planeamiento, Presupuesto y
Programación Multianual de Inversiones.

- **Abg. Elizabeth Barriga Velazco:**
Subgerente de Salud y Poblaciones Vulnerables

▪ Representantes de los trabajadores:

- **Abg. Elmer Espinoza Barrenechea**
Representante Titular de los Servidores Civiles –
Presidente



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA MARIA DEL TRIUNFO

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO: 2019

Villa María Del Triunfo, marzo 2019

COMITÉ DE PLANIFICACION DE CAPACITACIÓN:

Lic. Gladys Edith Díaz Romero
Subgerente de la Subgerencia de
Gestión de Recursos Humanos



Sr. José Robles Villafuerte
Gerente de Planeamiento, Presupuesto y
Programación Multianual de Inversiones

Abg. Elizabeth Rocío Barriga Velazco
Subgerencia de Salud y Poblaciones
Vulnerables



Abg. Elmer Américo Espinoza Barrenechea
Representante de los Servicios Civiles





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP): 2019

Municipalidad Distrital de Villa María del Triunfo

I N D I C E

PRESENTACIÓN

1. ASPECTOS GENERALES

- 1.1 Lineamientos y vigencia.
- 1.2 Marco Legal.
- 1.3 Instrumentos de Gestión.
- 1.4 Marco Estratégico Institucional.
- 1.5 Objetivos de la Capacitación General.
- 1.6 Objetivos de la Capacitación 2019.

2. FINALIDAD

3. ALCANCE

4. DIAGNÓSTICO Y NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

- 4.1 Datos de la Población de la Entidad.
- 4.2 Diagnóstico de capacitación.
- 4.3 Necesidades de Capacitación.
- 4.4 Cuadro Sistematización de la Necesidad de Capacitación de la entidad, por Unidad Orgánicas.
- 4.5 Cuadro Priorización de la Necesidades de Capacitación de la entidad para ejecución del PDP 2019 – MDVMT.

5. EVALUACIÓN

- 5.1 Evaluación Diagnostica.
- 5.2 Seguimiento y Evaluación de la Capacitación.

6. CAPACITACIÓN

- 6.1 Diseño del Plan de Capacitación.
- 6.2 Estrategias de la Capacitación.
- 6.3 Niveles de Capacitación.
- 6.4 Principios de Capacitación.
- 6.5 Competencia de Capacitación.

7. ACTIVIDADES

- 7.1 Ejecución del Plan de Capacitación.
- 7.2 Actividades de Capacitación.
- 7.3 Cuadro Anual de Actividades de Capacitación.

8. PRESUPUESTO Y PROGRAMACIÓN

9. RESPONSABILIDAD





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP): 2019

Municipalidad Distrital de Villa María Del Triunfo

10. RECOMENDACIÓN

- 10.1 Recomendación
- 10.2 En caso de abandono del curso de capacitación
- 10.3 Carta de Compromiso o Devolución de la Capacitación

11. ANEXOS

Anexo N° 01

Objetivos, Metas e Indicadores Anuales y mecanismo de seguimiento y evaluación.

Anexo N° 02

Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de la Municipalidad Distrital de Villa María Del Triunfo.

Anexo N° 03

Matriz de Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado, para el año 2019 de la Municipalidad Distrital de Villa María Del Triunfo.

Anexo N° 04

Carta de Compromiso de Capacitación





PRESENTACIÓN

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

Mediante Decreto Supremo N° 009-2010-1PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público, y que establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del estado de cada entidad pública se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de Personas — PDP.

El Plan de Desarrollo de Personas busca mejorar el planeamiento de las acciones de capacitación y evaluación, a través de un protocolo y proceso estandarizado, tomando como insumos la información institucional, tanto a nivel estratégico como operativo. El PDP Anual — 2019 es un documento de gestión que contribuye a la mejora de la planificación de las acciones de capacitación y evaluación, a través de un protocolo y procesos estandarizados. El PDP Anual representa su versión operativa.

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

El Proyecto del PDP Anualizado para el año 2019 de la Municipalidad Distrital de Villa María del Triunfo ha sido elaborado por la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos, en función a las necesidades de capacitación comunicadas por las unidades orgánicas a través de sus servidores de confianza, la cual fue puesta a consideración al Comité de Elaboración del PDP, habiendo sido revisado en función a los objetivos de capacitación y evaluación contenidos en función a los instrumentos de gestión vigentes de la entidad.





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP): 2019

Municipalidad Distrital de Villa María del Triunfo

1. ASPECTOS GENERALES

1.1 Lineamientos y Vigencia

De acuerdo a los lineamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil — SERVIR, todas las entidades de la administración pública señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal se encuentra comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023, deberán diseñar planes anualizados para el desarrollo de las personas -- PDP, la 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". Brinda los lineamientos y pautas para el cumplimiento de las normas especificadas anteriormente.

El período de vigencia del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2018, comprende del mes de abril a diciembre de 2019.

1.2 Marco Legal

- Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades.
- Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057.
- 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".
- Resolución de Alcaldía N° 129-2018-MVMT/AL, que conforma el Comité de Planificación de la Capacitación de la MDVMT, con fecha 06 de febrero del 2018.

1.3 Instrumentos de Gestión

El PDP Anualizado 2019 de la Municipalidad Distrital de Villa María del Triunfo, ha sido elaborado en consideración a la normativa y documentos de gestión siguientes:

- a) Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil
- b) Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- c) Decreto Legislativo N° 1025, aprueba las normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- d) Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM.
- e) 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".
- f) Resolución de Alcaldía N° 129-2018-MVMT/AL, que conforma el Comité de Planificación de la Capacitación de la MDVMT, con fecha 06 de febrero del 2018.
- g) Ordenanza N° 262-2019-MVMT, de fecha 31 de enero de 2019, que aprueban el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Villa María del Triunfo





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP): 2019

Municipalidad Distrital de Villa María Del Triunfo

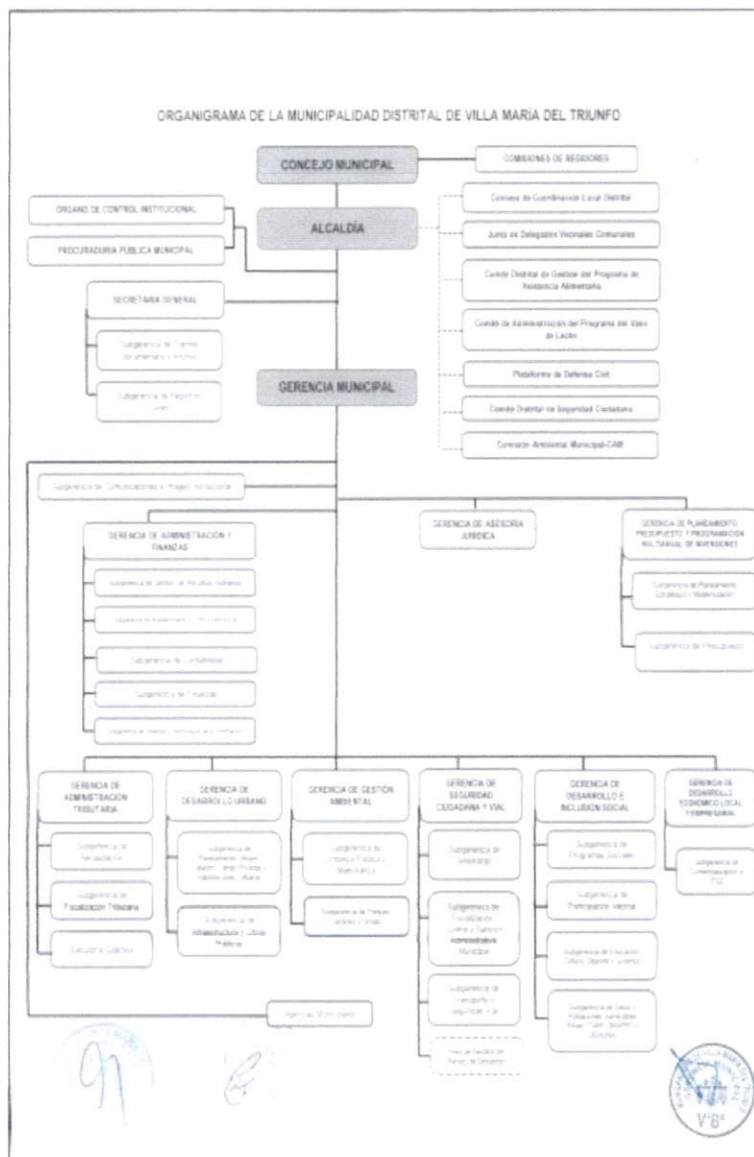
- h) Resolución N° 078-2012-GM/MVMT/GM, de fecha 23 de febrero del 2012, se aprueba el Manual de Organización y Funciones, de la Municipalidad Distrital de Villa María del Triunfo.
- i) Ordenanza N° 219-2016-MDVM, aprueba el Plan de Desarrollo Local Concertado 2017-2021.
- j) Acuerdo de Concejo N° 066-2016-MDVM, se aprobó el Plan Estratégico Institucional.
- k) Acuerdo de Concejo N° 046-2018-MDVM, se aprobó el Plan Operativo Institucional para el año 2019.

1.4 Marco Estratégico Institucional

1.4.1 Misión Institucional

Promover el Desarrollo Integral, sostenible e inclusivo, brindando servicio de calidad, con una gestión moderna, eficiente y transparente.

1.4.2 Estructura Orgánica de la Municipalidad Distrital de Villa María Del Triunfo





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP): 2019

Municipalidad Distrital de Villa María del Triunfo

1.5 Objetivos de la Capacitación General

Las acciones de capacitación son procesos y actos que buscan el desarrollo profesional y técnico de las personas al servicio del Estado. La capacitación deberá contribuir a la mejora de la calidad de los servicios y actividades del Estado. Se consideran como acciones de capacitación, la formación profesional y la formación laboral y tiene como objetivos alcanzar las metas estratégicas institucionales.

Las acciones de capacitación están orientadas a fortalecer, entre otros aspectos, las competencias siguientes:

- Trabajo en equipo: colaborar con los demás, ser parte de un equipo de personas que laboran en función de objetivos, metas, proyectos y tareas compartidas; así como integrar otros equipos de acuerdo con sus capacidades y necesidades de la Municipalidad Distrital de Villa María del Triunfo.
- Orientación a resultados: realizar los actos de gestión orientados al logro de los objetivos y metas propuestas bajo estándares de calidad, eficacia, eficiencia, con la finalidad de satisfacer la demanda de los ciudadanos del distrito.
- Orientación al ciudadano: ofrecer servicios adecuados al ciudadano, identificando el problema y proporcionando soluciones efectivas; así como orientar los servicios que ofrecen las diversas unidades orgánicas de la Municipalidad Distrital de Villa María del Triunfo.
- Transparencia: actuar íntegro y ético, realizar con claridad los actos del servicio público, ofreciendo servicios e información fidedigna, completa y oportuna.

1.6 Objetivos de la Capacitación 2019

La implementación del PDP Anualizado 2019 implica, específicamente, la implementación de las acciones de capacitación programadas. Como parte de la ejecución se deberá considerar, según corresponda, acciones complementarias de capacitación, como lo señalan las normas de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Excepcionalmente, el PDP Anualizado 2019, podrá sujetarse a modificación durante el año de ejecución, para lo cual el secretario del comité de Elaboración del PDP pondrá a consideración de éste, la modificación propuesta.

Son objetivos de la Capacitación 2019, los siguientes:

- Consolidar las capacidades y competencias técnicas del personal de la Municipalidad Distrital de Villa María del Triunfo, con la finalidad de brindar un servicio de atención oportuno y con calidad al ciudadano.
- Actualizar y perfeccionar los conocimientos que requieren los servidores civiles para elevar la calidad del desempeño de sus funciones.
- Contribuir al fortalecimiento del clima laboral, creando un ambiente ético, incrementando la motivación del servidor, haciéndolo más receptivo a la supervisión y acciones de autocontrol, así como propiciando la mejora continua de la gestión.
- Implementar un proceso de capacitación interna y flexible que permita atender las diferentes necesidades de las actividades operativas y administrativas.
- Contribuir al fortalecimiento de los perfiles de los servidores civiles para incrementar sus habilidades y competencias en razón a lo dispuesto en la Ley del Servicio Civil.
- Desarrollar las competencias de liderazgo y dirección.
- Formar facilitadores para brindar atención a demandas internas y externas.
- Optimizar el manejo de herramientas informáticas.





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP): 2019

Municipalidad Distrital de Villa María Del Triunfo

2. FINALIDAD

Desarrollar las capacidades y las habilidades de los servidores municipales, promoviendo su creatividad, innovación y disposición para el trabajo a fin de mejorar su desempeño laboral, lo que contribuye al logro de los objetivos estratégicos de la institución.

3. ALCANCE

El Plan de Desarrollo de las Personas de la MDVMT, para el año 2019 alcanza a todos los servidores de la entidad, por lo que comprende al régimen de la Ley 30057, régimen del decreto Legislativo N° 276 – Régimen de la Carrera Administrativa del Sector Público; el régimen del Decreto Legislativo N° 728 – Régimen Laboral de la Actividad Privada y al Régimen del Decreto Legislativo N° 1057 - Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

4. DIAGNÓSTICO Y NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

4.1 Datos de la Población de la Entidad

La Municipalidad Distrital de Villa María Del Triunfo cuenta con servidores civiles en las distintas unidades orgánicas de la entidad, bajo los siguientes regímenes laborales:

Cuadro N° 01: Servidores de la entidad por régimen laboral

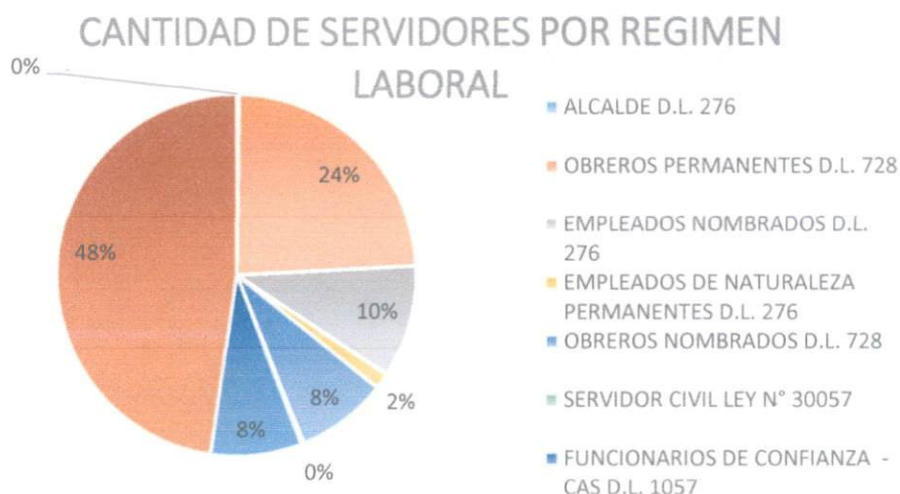
REGIMEN LABORAL	DECRETO LEGISLATIVO	CANTIDAD DE SERVIDORES
ALCALDE	D.L. 276	1
SERVIDOR CIVIL	LEY N° 30057	1
EMPLEADOS NOMBRADOS	D.L. 276	43
EMPLEADOS DE NATURALEZA PERMANENTES	D.L. 276	6
OBREROS NOMBRADOS	D.L. 728	35
OBREROS PERMANENTES	D.L. 728	102
FUNCIONARIOS DE CONFIANZA - CAS	D.L. 1057	35
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO CAS	D.L. 1057	203
TOTAL : =====)		426



[Handwritten signature]



Grafico N° 01: Servidores de la entidad por régimen laboral



Descripción:

En el presente grafico se observa que el 48% de servidores laboran bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicio D.L. 1057 - CAS, el 24% de servidores son Obreros Permanentes bajo el régimen laboral D.L. 728, el 10% de servidores laboran bajo el régimen laboral del D.L. 276 empleados nombrados, el 8% de servidores que laboran bajo el régimen del D.L. 728 Obreros Nombrados y de igual manera el régimen del D.L. 1057 -CAS de Funcionarios de Confianza, el 2% laboran bajo el D.L. 276 empleados de naturaleza permanente y el 1% de servidores bajo el D.L. 276 Alcalde y de la LEY 30057 Servidor Civil.

4.2 Diagnóstico de capacitación

Para determinar las acciones de capacitación de los servidores se aplicó una encuesta donde especificaba las necesidades de capacitación de los servidores lo cual fue referido a conocimientos, habilidades y actitudes.

Esta información ha sido sistematizada y clasificada por contenidos, lo cual ha permitido detallar en el PDP 2019 por competencias profesionales, técnicas y auxiliares. Así los temas, cursos solicitados están directamente vinculadas a las funciones de cada uno de los servidores de cada Unidad Orgánica.

4.3 Necesidades de Capacitación por Unidad Orgánica

Para determinar las acciones de capacitación se solicitó a los funcionarios de las Unidades Orgánicas de la Municipalidad Distrital de Villa María Del Triunfo hacer llegar las necesidades de capacitaciones de los servidores a su cargo; esto se refiere a sus conocimientos, habilidades y actitudes, las mismas que fueron recibidas en su oportunidad.

Esta información se ha consolidado en una base de datos clasificados por contenidos, lo cual ha permitido detallar en el PDP 2019 las Unidades por competencias profesionales, técnicas y auxiliares.

Así, los temas y cursos solicitados están directamente vinculados a las funciones de cada uno de los servidores de cada Unidad Orgánica.



[Handwritten signature]

4.4. cuadro No. 02 : SISTEMATIZACION DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION DE LA ENTIDAD, POR UNIDADES ORGANICAS.

No.	UNIDADES ORGANICAS	CURSOS	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS
1	SUB GERENCIA DE LIMPIEZA PUBLICA	1.-MANEJO INTEGRAL DE LOS RESIDUOS SOLIDOS	140
		2.-LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO	4
2	GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	1.-PROGRAMA DE ESPECIALIZACION Y CONTRATACION DEL ESTADO	1
3	SUB GERENCIA DE ABASTECIMIENTO CONTROL PATRIMONIAL	1.-PROGRAMA DE ESPECIALIZACION Y CONTRATACION DEL ESTADO	1
4	GERENCIA MUNICIPAL	1.-PROGRAMA DE ESPECIALIZACION Y CONTRATACION DEL ESTADO	1
5	ALCALDIA	1.-PROGRAMA DE ESPECIALIZACION Y CONTRATACION DEL ESTADO	1
6	SUB GERENCIA DE RECAUDACION	1.-INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA ATENCION AL PUBLICO	8
TOTAL BENEFICIARIOS			156



4.5 CUADRO No. 02: PRIORIZACION DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION DE LA ENTIDAD PARA EJECUCION DEL PDP 2019-MDVMT

No.	UNIDADES ORGANICAS	CURSOS	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	HORAS LECTIVAS MINIMAS	TOTAL DE GRUPO	PRESUPUESTO TOTAL
1	SUB GERENCIA DE LIMPIEZA PUBLICA	1.- MANEJO INTEGRAL DE LOS RESIDUOS SOLIDOS	140	100	1	4,200.00
		2.- LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO	4	100	1	1,228.00
2	GERENCOIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	1.-PROGRAMA DE ESPECIALIZACION Y CONTRATACION DEL ESTADO	4	24	1	15,772.00
3	SUB GERENCIA DE ABASTECIMIENTO CONTROL PATRIMONIAL					
4	GERENCIA MUNICIPAL					
5	ALCALDIA					
6	SUB GERENCIA DE RECAUDACION	1.- INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA ATENCION AL PUBLICO	1	100	1	3,600.00
TOTAL						24,800.00



Handwritten signature in blue ink.



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDF): 2019

Municipalidad Distrital de Villa María del Triunfo

5. EVALUACIÓN

5.1 Evaluación Diagnóstica

El diagnóstico de las necesidades de capacitación para el año 2019 tiene como insumo la información sobre necesidades de capacitación solicitada a las unidades orgánicas de la entidad, de acuerdo al Informe Múltiple N° 007-2019-SGGRH-GAF-MDVMT de fecha 21 de marzo de 2019, con el Anexo "Encuesta sobre Necesidades de Capacitación para el año 2019".

Para el Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación se consideró como informantes clave a los funcionarios de confianza a cargo de las unidades orgánicas de la entidad.

➤ Tipos de Evaluación para implementar

La Municipalidad Distrital de Villa María del Triunfo a fin de identificar la brecha entre las actuales competencias de los servidores y las competencias que se consideran óptimas para sus puestos, implementará la evaluación inmediata basada en productos y resultados; esto además tendrá por consecuencia que se identifiquen mejor las necesidades de capacitación de los servidores de la entidad.

➤ Prueba de Evaluación de productos de Resultados

Tiene como objetivo medir si la capacitación inciden en el cumplimiento de las metas, con la finalidad de identificar la contribución del personal en el alcance de metas institucionales y conocer las áreas donde se requieren ajustes para mejorar el desempeño del servidor.

Para el monitoreo y verificación de los resultados esperados del PDP Anualizado 2019, se aplicarán las siguientes modalidades de evaluación a las diferentes acciones de capacitación entre las que se ha previsto cubrir los siguientes:

- a. Nivel de satisfacción de la capacitación, la misma que se permitirá verificar la calidad del servicio brindado por los capacitadoras.
- b. Nivel de impacto, la cual permitirá verificar el impacto de la capacitación sobre la mejora de las capacidades institucionales. Esto permitirá evaluar la reducción de brechas entre el perfil de puesto y el rendimiento, esta se efectuará a modo de piloto con algunas áreas, a fin de identificar un método idóneo que sea aplicable en el siguiente año.

5.2 Seguimiento y Evaluación de la Capacitación

Las acciones de capacitación y evaluación serán monitoreadas y evaluadas de acuerdo con los mecanismos que se presentan en el Anexo N° 01 Objetivos, Metas e Indicadores Anual y mecanismos de seguimiento y evaluación, donde reescriben los mecanismos de seguimiento y evaluación que permitirán obtener retroalimentación sobre el avance de las metas e indicadores previstos para el año 2019 y su vinculación con los objetivos del PDP Anualizado 2019.



[Handwritten signature]



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP): 2019

Municipalidad Distrital de Villa María del Triunfo

Asimismo, el seguimiento para determinar el cumplimiento de los objetivos, avance de las metas establecidas en el PDP - 2019 de acuerdo con las estrategias implementadas y los indicadores propuestos.

La evaluación como proceso, buscará determinar los efectos e impacto de las intervenciones del PDP-2019, mediante un estudio sistemático y planificado.

El monitoreo o seguimiento será un proceso organizado de verificación y basado en la planificación y definición de una secuencia de acciones a lo largo de un periodo de tiempo y se realizará durante la implementación de PDP, en tanto la evaluación será por horizonte de tiempo anual.

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo las modalidades de:

- Prueba de Conocimientos
- Evaluación de Competencias
- Medición de Indicadores relacionados al cumplimiento de los objetivos
- Apreciación de los participantes sobre el desarrollo de la capacitación.

En cuanto a la operatividad para la ejecución del PDP

- ✓ Los procedimientos serán establecidos en las normas internas de capacitación que emita la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos en coordinación con la Gerencia de Administración y Finanzas y la Gerencia Municipal.
- ✓ Serán atendidos dos cursos relacionados a los temas contenidos en el Plan de Desarrollo de las Personas.
- ✓ Los requerimientos cuyos temas no están contenidos en el Plan de Desarrollo de las Personas, debe contar con el sustento correspondiente y con la certificación de crédito presupuestario.

6. CAPACITACIÓN

Para atender los objetivos de capacitación propuestos en el PDP 2019 se han priorizado los temas relevantes en la Etapa Diagnostica, según detalle:

- Capacitación para lograr objetivos estratégicos:**
Son aquellos que están vinculados con los fines o metas desarrollados a nivel estratégico que la organización pretende alcanzar a largo plazo. Están basados en la visión, la misión y los valores de la organización y condicionan las acciones que se llevarán a cabo.
- Capacitación para cerrar brechas de competencias:**
Son aquellos que están vinculados con el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes en términos de conductas observables, requeridas para desempeñar eficazmente los roles asignados dentro de los procesos de la organización.
- Capacitación para desarrollar las competencias transversales:**
Son aquellos que sirven para todas profesiones, también llamadas competencias genéricas y que se relacionan con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos.





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP): 2019

Municipalidad Distrital de Villa María del Triunfo

d) Capacitación para cumplir con las Leyes:

Son aquellos que están vinculados con el cumplimiento de la normativa legal, en la cual se encuentra involucrado el servidor civil.

En lo que respecta a la ejecución del PDP 2019, éste se realizará de acuerdo con lo siguiente:

- ✓ Los lineamientos establecidos por la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, en concordancia con la normativa de SERVIR.
- ✓ Los pedidos de capacitación formulados por los servidores de confianza, según encuesta de necesidades de capacitación, relacionados a los temas contenidos en el Plan de Desarrollo De las Personas Anualizado – PDP 2019.
- ✓ Los pedidos de capacitación que nos e encuentren contenidos en el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2019, excepcionalmente, serán tramitados siempre y cuando cuenten con el sustento correspondiente y con la certificación presupuestal.

6.1 Diseño del Plan de Capacitación

Una vez realizado el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación se estructuró y desarrolló el Plan de Desarrollo de las Personas 2019, el cual consolida sistemáticamente la demanda de capacitación a fin de definir los cursos, considerando los de formación laboral, que serán impartidos por instituciones educativas, consultores u otros mecanismos que adopte la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos.

6.2 Estrategias de Capacitación

- El diseño, formulación y ejecución de los programas de actualización, desarrollo y capacitación a los servidores de la MDLP.
- El otorgamiento de becas y semi-becas a los servidores de acuerdo con su necesidad, compromiso, afán de superación y los objetivos institucionales.
- El diseño, formulación y ejecución de programas de integración y generación de compromisos institucionales, mediante talleres participativos.
- El uso de la Tecnología de la Información o Comunicación (TICS) para la formación flexible y abierta en tiempo, lugar y modalidad.
- El aprovechamiento de los «convenios de cooperación interinstitucional nacional e internacional, para el desarrolla de actividades de capacitación especializadas.

6.3 Niveles de Capacitación

El presente PDP - 2019, tiene una orientación hacia la capacitación por niveles siendo estos los siguientes:

- ✓ Nivel General
- ✓ Nivel Especifico
- ✓ Desarrollo Humano.

Esta orientación por niveles se ha formulado en función al aporte realizado por servidores, encargados de realizar el levantamiento de necesidades formativas, enfocándose en las actividades que desarrollan los servidores y buscando que la capacitación concuerde con los objetivos de la institución, esto a fin de mejorar los niveles de productividad y desempeño de la entidad.





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP): 2019

Municipalidad Distrital de Villa María Del Triunfo

6.4 Principio de Capacitación

- ✓ Merito
- ✓ Especialización
- ✓ Eficiencia
- ✓ Imparcialidad
- ✓ Equidad y responsabilidad

6.5 Competencias de la Capacitación

La Municipalidad de Villa María Del Triunfo debe adecuar altos estándares de calidad vigentes, para ello debe contar con servidores dispuestos a:

- ✓ Brindar un servicio óptimo y oportuno al ciudadano.
- ✓ Demostrar actitudes y acciones de servicio responsable, sustentado en principios y valores de justicia con respeto al derecho y la dignidad de las personas.
- ✓ Mejorar sus competencias técnicas y/o profesionales.
- ✓ Organizar sus metas, objetivos, actividades y tareas para lograr el desarrollo del distrito
- ✓ Manifiestar una actitud y aptitud para la crítica, identificando y priorizando problemas para la posterior toma de decisiones y solución de estos.
- ✓ Desarrollar estilos de trabajo que fomenten el liderazgo, cooperación y colaboración, integrándose a equipos interdisciplinarios para el logro de objetivos organizacionales.
- ✓ Desarrollar competencias relacionadas a la construcción de una sociedad más humanizada y, a la defensa y preservación del medio ambiente.

7. ACTIVIDADES

7.1 Ejecución del Plan de Capacitación

La programación del plan de capacitación es mensual y tiene como inicio el mes de abril y finaliza en el mes de noviembre. En la quincena del mes de diciembre 2019 se efectuara la evaluación de impacto de las capacitaciones realizadas, formando parte de los insumos de apoyo para diagnosticar las necesidades de capacitación para el siguiente ejercicio presupuestal.

- ✓ La selección de proveedores de servicios de capacitación se efectuará de acuerdo con la calidad de los servicios que presta cada institución educativa, teniendo en consideración las evaluaciones que se realizan en función al temario de cada curso y/o especialización la evaluación por reacción permitirá como indicador para la elección de proveedores para el siguiente ejercicio presupuestal.
- ✓ La ejecución del plan articulará entre el servidor como el receptor de la capacitación, el jefe inmediato como responsable del área de gestión, en la que aplicará lo aprendido y la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos como gestor de la capacitación y responsable del buen uso de los recursos.

7.2 Actividades de la Capacitación

- Coordinar con las instituciones públicas y privadas las capacitaciones a realizar.





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDF): 2019

Municipalidad Distrital de Villa María del Triunfo

- Maximizar la utilización de los recursos económicos asignados el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado – 2019 de la MVMT.
- Canalizar adecuadamente las necesidades de capacitación de los servidores con los objetivos estratégicos de la entidad.
- Supervisar las actividades de capacitación
- Difundir las actividades de capacitación.

8. PRESUPUESTO, PROGRAMACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN

8.1 Presupuesto y Recursos Disponibles para la Capacitación

- **Recursos Humanos**
Se contará con capacitadores especialistas externos y/o internos, de ser el caso, para el dictado y desarrollo de las actividades de capacitación.
- **Recursos Financieros**
Para la ejecución del PDP Anualizado 2019 - MDVMT, se cuenta con la disponibilidad presupuestal prevista para el año 2019 y establecida en el POI – 2019, un total de S/ 24,800.00 (Veinticuatro mil ochocientos con 00/100 soles), según lo señalado en el Memorando N°062-2019-SGP-GPPMI/MDVMT.

8.2 Programación

- La programación del PDP – 2019 se basa en la demanda y necesidades de capacitación establecidas por las Unidades Orgánicas, las cuales se corresponden con los objetivos institucionales de la MDVMT. Solo después de verificado lo anterior, la información resultante sirve de insumo para efectuar la programación de los cursos a desarrollar durante el presente año.
- Es condición que la capacitación esté vinculada a las funciones y actividades que desarrolla el servidor o para los cuales fueron contratadas.
- En el caso de cursos, talleres, diplomados u otros, sea la modalidad presencial, semi presencial o virtual; el servidor debe remitir a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos la constancia, certificado o diploma que evidencie su culminación.

9. RESPONSABILIDAD

El Comité de Planificación de la Capacitación es responsable de que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y se generen condiciones adecuadas y favorables para la implementación de las acciones de capacitación; así como validar el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP- 2019, elaborado por la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos; evaluando y determinando, de ser el caso, las modificaciones necesarias.

La Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos es la responsable de conducir la planificación, ejecución y evaluación de la capacitación; también emite lineamientos internos sobre el proceso de capacitación en concordancia con lo establecido por SERVIR,





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP): 2019

Municipalidad Distrital de Villa María del Triunfo

10. RECOMENDACIÓN

10.1 Recomendaciones

El Comité de Planificación de la Capacitación de la MDVMT, constituido por Resolución de Alcaldía N°129-2018-ALC/MVMT, es que recomienda alcanzar al Titular de la Entidad (Gerente Municipal), para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, esto según el numeral 5.2.7 de la Directiva "NORMAS PARA LA GESTIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS" aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR/PE), la propuesta del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Anualizado 2019 de la Municipalidad Distrital de Villa María del Triunfo para su aprobación y, presentación a la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

10.2 En caso de abandono del cursos de capacitación

- a) En caso de que el servidor civil favorecido con una capacitación abandone o desaprobe la capacitación, se hará responsable de la devolución de la totalidad del pago efectuado.
- b) Los participantes que abandonen desaprobados a no acepten participar del proceso de capacitación dentro del año, salvo casos debidamente justificados, será excluido para poder ser capacitado dentro del presente año fiscal y de la programación de capacitación para el siguiente año.

10.3 Carta de Compromiso o Devolución de la Capacitación

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





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP): 2019

Municipalidad Distrital de Villa María Del Triunfo

11. ANEXOS

ANEXO N° 01: Meta de capacitación e indicadores anuales.

Objetivos, Metas e indicadores anuales y mecanismos de seguimiento y evaluación

Meta de Capacitación	Indicadores
Meta 1: Contar con servidores con competencias necesarias para propiciar un agestión eficiente de calidad y servicio óptimo y transparente	Indicador 1: Numero de actividades realizadas
Meta 2: Contar con servidores con mayores conocimientos y habilidades adecuadas para mejorar la atención a los ciudadanos del distrito	Indicador 2: Numero de servidores capacitados
Meta 3: Contar con servidores con las herramientas necesarias que aseguren la implementación adecuada de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.	Indicador 3: 70% de servidores aprobados



MATRIZ DNC
(Para su llenado ver el instructivo).

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO (DE 2 A MÁS PUESTOS UTILIZAR EL TÉRMINO "VARIOS")	N° DE PUESTO 5	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN (DE 2 A MÁS SERVIDORES UTILIZAR EL TÉRMINO "VARIOS")	N° DE BENEFICIARIOS	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA AL QUE APORTA LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN		TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN		CODIGO DE PRIORIDAD
								Formación Profesional Formación Laboral		1. CURSO 2. TALLER 3. DIPLOMADO 4. PASANTÍA 5. SEMINARIOS (SELECCIONAR SÓLO UN NÚMERO)		
1	ALCALDIA	ESPECIALISTA EN GESTION PUBLICA	1	ABOG. ELOY CHAVEZ HERNANDEZ	1	DESARROLLO DE FUNCIONES P'ARA UNA MEJOR GESTION DE LOS BIENES MUEBLES INMUEBLES DE PROPIEDAD MUNICIPAL	PROGRAMA DE ESPECIALIZACION Y CONTRATACION DEL ESTADO	FORMACION LABORAL	1	Curso	C2	



RANGO DE PERTINENCIA			TOTAL RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN (De haber otro verbo considerarlo)		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTOS		SUB TOTAL (POR BENEFICIARIO)	TOTAL (TODOS LOS BENEFICIARIOS)
BENEFICIO DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE FUNCIÓN DEL SERVIDOR	OBJETIVO DE CAPACITACIÓN		DE APRENDIZAJE	DE DESEMPEÑO				COSTO DIRECTO (POR BENEFICIARIO)	COSTO INDIRECTO POR BENEFICIARIO)		
3. BENEFICIO ALTO 2. BENEFICIO INTERMEDIO 1. BENEFICIO BAJO (SELECCIONAR UNA ALTERNATIVA)	3. SUSTANTIVAS O DE ADMINISTRACION INTERNA 2. DIRECTIVAS 1. DE SOPORTE O COMPLEMENTO (SELECCIONAR UNA ALTERNATIVA)	3. DESEMPEÑO 2. CONOCIMIENTO Y HABILIDADES 1. CONOCIMIENTO (SELECCIONAR UNA ALTERNATIVA)		DE APRENDIZAJE - CONOCER..... - IDENTIFICAR..... - REFORZAR..... - DETERMINAR..... - ANALIZAR.....	DE DESEMPEÑO - DISEÑAR..... - IMPLEMENTAR..... - ELABORAR..... - FORMULAR..... - REALIZAR.....	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN IMPACTO	PRESENCIAL SEMI PRESENCIAL VIRTUAL	I TRIMESTRE II TRIMESTRE III TRIMESTRE IV TRIMESTRE				
3	3	2	8	ACTUALIZACION DE CONOCIMIENTOS SOBRE LAS MODALIDADES DE LA LEY DEL SISTEMA NACIONAL DE BIENES ESTATALES LEY 29151 Y SU REGLAMENTO.	ELABORAR Y FORMULAR NORMAS INTERNAS PARA LA MEJOR GESTION DENTRO DE LA ENTIDAD.	APLICACIÓN E IMPACTO	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	3,943.00	0.00	3,943.00	3,943.00



MATRIZ DNC
(Para su llenado ver el instructivo).

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO (DE 2 A MÁS PUESTOS UTILIZAR EL TÉRMINO "VARIOS")	N° DE PUESTOS	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN (DE 2 A MÁS SERVIDORES UTILIZAR EL TÉRMINO "VARIOS")	N° DE BENEFICIARIOS	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA AL QUE APORTA LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN		TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CODIGO DE PRIORIDAD
								Formación Profesional	Formación Laboral	1. CURSO 2. TALLER 3. DIPLOMADO 4. PASANTÍA 5. SEMINARIOS (SELECCIONAR SÓLO UN NÚMERO)	
1	GERENCIA MUNICIPAL	ESPECIALISTA EN GESTION PUBLICA	1	ABOG. JOSE LUIS ESPICHAN PEREZ	1	DESARROLLO DE FUNCIONES PARA UNA MEJOR GESTION DE LOS BIENES MUEBLES INMUEBLES DE PROPIEDAD MUNICIPAL	PROGRAMA DE ESPECIALIZACION Y CONTRATACION DEL ESTADO	FORMACION LABORAL	1	Curso	C2



RANGO DE PERTINENCIA			TOTAL RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN (De haber otro verbo considerarlo)		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTOS		SUB TOTAL (POR BENEFICIARIO)	TOTAL (TODOS LOS BENEFICIARIOS)
BENEFICIO DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE FUNCIÓN DEL SERVIDOR	OBJETIVO DE CAPACITACIÓN		DE APRENDIZAJE	DE DESEMPEÑO				COSTO DIRECTO (POR BENEFICIARIO)	COSTO INDIRECTO POR BENEFICIARIO)		
3. BENEFICIO ALTO 2. BENEFICIO INTERMEDIO 1. BENEFICIO BAJO (SELECCIONAR UNA ALTERNATIVA)	3. SUSTANTIVAS O DE ADMINISTRACION INTERNA 2. DIRECTIVAS 1. DE SOPORTE O COMPLEMENTO (SELECCIONAR UNA ALTERNATIVA)	3. DESEMPEÑO 2. CONOCIMIENTO Y HABILIDADES 1. CONOCIMIENTO (SELECCIONAR UNA ALTERNATIVA)	8	DE APRENDIZAJE - CONOCER..... - IDENTIFICAR..... - REFORZAR..... - DETERMINAR..... - ANALIZAR.....	DE DESEMPEÑO - DISEÑAR..... - IMPLEMENTAR..... - ELABORAR..... - FORMULAR..... - REALIZAR.....	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN IMPACTO	PRESENCIAL SEMI PRESENCIAL VIRTUAL	I TRIMESTRE II TRIMESTRE III TRIMESTRE IV TRIMESTRE				
3	3	2	8	ACTUALIZACION DE CONOCIMIENTOS SOBRE LAS MODALIDADES DE LA LEY DEL SISTEMA NACIONAL DE BIENES ESTATALES LEY 29151 Y SU REGLAMENTO.	ELABORAR Y FORMULAR NORMAS INTERNAS PARA LA MEJOR GESTION DENTRO DE LA ENTIDAD.	APLICACIÓN E IMPACTO	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	3,943.00	0.00	3,943.00	3,943.00



MATRIZ DNC
(Para su llenado ver el instructivo).

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO (DE 2 A MÁS PUESTOS UTILIZAR EL TÉRMINO "VARIOS")	N° DE PUESTOS	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN (DE 2 A MÁS SERVIDORES UTILIZAR EL TÉRMINO "VARIOS")	N° DE BENEFICIARIOS	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA AL QUE APORTA LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN		TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN		CODIGO DE PRIORIDAD
								Formación Profesional	Formación Laboral	1. CURSO 2. TALLER 3. DIPLOMADO 4. PASANTÍA 5. SEMINARIOS (SELECCIONAR SÓLO UN NÚMERO)		
1	GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	ESPECIALISTA EN GESTION PUBLICA	1	ABOG. LAOS MOSCOSO EILEEN	1	Desarrollo de funciones para una mejor gestión de los bienes muebles inmuebles de propiedad municipal.	PROGRAMA DE ESPECIALIZACION Y CONTRATACION DEL ESTADO	Formación Laboral		1	Curso	C2



[Handwritten signature]

RANGO DE PERTINENCIA			TOTAL RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN (De haber otro verbo considerarlo)		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTOS		SUB TOTAL (POR BENEFICIARIO)	TOTAL (TODOS LOS BENEFICIARIOS)
BENEFICIO DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE FUNCIÓN DEL SERVIDOR	OBJETIVO DE CAPACITACIÓN		DE APRENDIZAJE	DE DESEMPEÑO				COSTO DIRECTO (POR BENEFICIARIO)	COSTO INDIRECTO (POR BENEFICIARIO)		
3. BENEFICIO ALTO 2. BENEFICIO INTERMEDIO 1. BENEFICIO BAJO (SELECCIONAR UNA ALTERNATIVA)	3. SUSTANTIVAS O DE ADMINISTRACION INTERNA 2. DIRECTIVAS 1. DE SOPORTE O COMPLEMENTO (SELECCIONAR UNA ALTERNATIVA)	3. DESEMPEÑO 2. CONOCIMIENTO Y HABILIDADES 1. CONOCIMIENTO (SELECCIONAR UNA ALTERNATIVA)	8	DE APRENDIZAJE - CONOCER..... - IDENTIFICAR..... - REFORZAR..... - DETERMINAR..... - ANALIZAR.....	DE DESEMPEÑO - DISEÑAR..... - IMPLEMENTAR..... - ELABORAR..... - FORMULAR..... - REALIZAR.....	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN IMPACTO	PRESENCIAL SEMI PRESENCIAL VIRTUAL	I TRIMESTRE II TRIMESTRE III TRIMESTRE IV TRIMESTRE				
3	3	2	8	Actualización de conocimientos sobre las modalidades de la Ley del Sistema Nacional de Bienes Estatales Ley 29151 y su Reglamento	Elaborar y formular normas internas para la mejor gestión dentro de la entidad.	Aplicación e Impacto	Presencial	II TRIMESTRE	3,943.00	0.00	3,943.00	3,943.00



MATRIZ DNC
(Para su llenado ver el instructivo).

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO (DE 2 A MÁS PUESTOS UTILIZAR EL TÉRMINO "VARIOS")	N° DE PUESTOS	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN (DE 2 A MÁS SERVIDORES UTILIZAR EL TÉRMINO "VARIOS")	N° DE BENEFICIARIOS	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA AL QUE APORTA LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CODIGO DE PRIORIDAD
								Formación Profesional Formación Laboral	1. CURSO 2. TALLER 3. DIPLOMADO 4. PASANTÍA 5. SEMINARIOS (SELECCIONAR SÓLO UN NÚMERO)	
1	SUB GERENCIA DE ABASTECIMIENTO CONTROL PATRIMONIAL	ESPECIALISTA EN ABASTECIMIENTO	1	ABOG. RINA LENCY SANCHEZ	1	Desarrollo de funciones para una mejor gestión de los bienes muebles inmuebles de propiedad municipal.	PROGRAMA DE ESPECIALIZACION Y CONTRATACION DEL ESTADO	Formación Laboral	1 Curso	C2



RANGO DE PERTINENCIA			TOTAL RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN (De haber otro verbo considerarlo)		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTOS		SUB TOTAL (POR BENEFICIARIO)	TOTAL (TODOS LOS BENEFICIARIOS)
BENEFICIO DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE FUNCIÓN DEL SERVIDOR	OBJETIVO DE CAPACITACIÓN		DE APRENDIZAJE	DE DESEMPEÑO				COSTO DIRECTO (POR BENEFICIARIO)	COSTO INDIRECTO POR BENEFICIARIO)		
3. BENEFICIO ALTO 2. BENEFICIO INTERMEDIO 1. BENEFICIO BAJO (SELECCIONAR UNA ALTERNATIVA)	3. SUSTANTIVAS O DE ADMINISTRACION INTERNA 2. DIRECTIVAS 1. DE SOPORTE O COMPLEMENTO (SELECCIONAR UNA ALTERNATIVA)	3. DESEMPEÑO 2. CONOCIMIENTO Y HABILIDADES 1. CONOCIMIENTO (SELECCIONAR UNA ALTERNATIVA)		DE APRENDIZAJE - CONOCER..... - IDENTIFICAR..... - REFORZAR..... - DETERMINAR..... - ANALIZAR.....	DE DESEMPEÑO - DISEÑAR..... - IMPLEMENTAR..... - ELABORAR..... - FORMULAR..... - REALIZAR.....	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN IMPACTO	PRESENCIAL SEMI PRESENCIAL VIRTUAL	I TRIMESTRE II TRIMESTRE III TRIMESTRE IV TRIMESTRE				
3	3	2	8	Actualización de conocimientos sobre las modalidades de la Ley del Sistema Nacional de Bienes Estatales Ley 29151 y su Reglamento	Elaborar y formular normas internas para la mejor gestión dentro de la entidad.	Aplicación e Impacto	Presencial	II TRIMESTRE	3,943.00	0.00	3,943.00	3,943.00



Handwritten signature in blue ink.



MATRIZ DNC
(Para su llenado ver el instructivo).

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO (DE 2 A MÁS PUESTOS UTILIZAR EL TÉRMINO "VARIOS")	N° DE PUESTOS	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN (DE 2 A MÁS SERVIDORES UTILIZAR EL TÉRMINO "VARIOS")	N° DE BENEFICIARIOS	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA AL QUE APORTA LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN		TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN		CODIGO DE PRIORIDAD
								Formación Profesional	Formación Laboral	1. CURSO 2. TALLER 3. DIPLOMADO 4. PASANTÍA 5. SEMINARIOS (SELECCIONAR SÓLO UN NÚMERO)		
1	SUB GERENCIA DE RECAUDACION	VARIOS	8	VARIOS	8	ATENCIÓN Y ORIENTACION AL CONTRIBUYENTE	INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA ATENCION AL PUBLICO.	formacion laboral	2	TALLER	C1	



Ally

RANGO DE PERTINENCIA			TOTAL RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN (De haber otro verbo considerarlo)		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTOS		SUB TOTAL (POR BENEFICIARIO)	TOTAL (TODOS LOS BENEFICIARIOS)	
BENEFICIO DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE FUNCIÓN DEL SERVIDOR	OBJETIVO DE CAPACITACIÓN		DE APRENDIZAJE	DE DESEMPEÑO				COSTO DIRECTO (POR BENEFICIARIO)	COSTO INDIRECTO POR BENEFICIARIO)			
3. BENEFICIO ALTO 2. BENEFICIO INTERMEDIO 1. BENEFICIO BAJO (SELECCIONAR UNA ALTERNATIVA)	3. SUSTANTIVAS O DE ADMINISTRACION INTERNA 2. DIRECTIVAS 1. DE SOPORTE O COMPLEMENTO (SELECCIONAR UNA ALTERNATIVA)	3. DESEMPEÑO 2. CONOCIMIENTO Y HABILIDADES 1. CONOCIMIENTO (SELECCIONAR UNA ALTERNATIVA)	5	DE APRENDIZAJE - CONOCER..... - IDENTIFICAR..... - REFORZAR..... - DETERMINAR..... - ANALIZAR.....	DE DESEMPEÑO - DISEÑAR..... - IMPLEMENTAR..... - ELABORAR..... - FORMULAR..... - REALIZAR.....	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN IMPACTO	PRESENCIAL SEMI PRESENCIAL VIRTUAL	I TRIMESTRE II TRIMESTRE III TRIMESTRE IV TRIMESTRE			450	450	3600



Handwritten signature in blue ink.



MATRIZ DNC
(Para su llenado ver el instructivo).

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO (DE 2 A MÁS PUESTOS UTILIZAR EL TÉRMINO "VARIOS")	N° DE PUESTOS	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN (DE 2 A MÁS SERVIDORES UTILIZAR EL TÉRMINO "VARIOS")	N° DE BENEFICIARIOS	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA AL QUE APORTA LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN		TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN		CODIGO DE PRIORIDAD
								Formación Profesional	Formación Laboral	1. CURSO	2. TALLER	
1	SUB GERENCIA DE LIMPIEZA PUBLICA Y MAESTRANZA	VARIOS	140	VARIOS	140	AYUDANTES DE RECOLECCION, OPERARIOS DE BARRIDO Y COFERES DE VEHICULOS	MANEJO INTEGRAL DE LOS RESIDUOS SOLIDOS	FORMACION LABORAL		1	CURSO	C 1
2	SUB GERENCIA DE LIMPIEZA PUBLICA Y MAESTRANZA	VARIOS	4	VARIOS	4	SUPERVISORES DE BARRIDO Y SUPERVISOR DE RECOLECCION	LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO	FORMACION LABORAL		1	CURSO	C 1



RANGO DE PERTINENCIA			TOTAL RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN (De haber otro verbo considerarlo)		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTOS		SUB TOTAL (POR BENEFICIARIO)	TOTAL (TODOS LOS BENEFICIARIOS)
BENEFICIO DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE FUNCIÓN DEL SERVIDOR	OBJETIVO DE CAPACITACIÓN		DE APRENDIZAJE	DE DESEMPEÑO				COSTO DIRECTO (POR BENEFICIARIO)	COSTO INDIRECTO POR BENEFICIARIO)		
3. BENEFICIO ALTO 2. BENEFICIO INTERMEDIO 1. BENEFICIO BAJO (SELECCIONAR UNA ALTERNATIVA)	3. SUSTANTIVAS O DE ADMINISTRACION INTERNA 2. DIRECTIVAS 1. DE SOPORTE O COMPLEMENTO (SELECCIONAR UNA ALTERNATIVA)	3. DESEMPEÑO 2. CONOCIMIENTO Y HABILIDADES 1. CONOCIMIENTO (SELECCIONAR UNA ALTERNATIVA)		- CONOCER..... - IDENTIFICAR..... - REFORZAR..... - DETERMINAR..... - ANALIZAR.....	- DISEÑAR..... - IMPLEMENTAR..... - ELABORAR..... - FORMULAR..... - REALIZAR.....	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN IMPACTO	PRESENCIAL SEMI PRESENCIAL VIRTUAL	I TRIMESTRE II TRIMESTRE III TRIMESTRE IV TRIMESTRE				
2	1	2	5	CONOCIMIENTO TEORICO PRACTICO DEL MANEJO DE LOS RESIDUOS SOLIDOS URBANOS Y MUNICIPALES		REACCION Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	30.00	0.00	30.00	4,200.00
2	1	2	5	REFORZAMIENTO		REACCION Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	307.00	0.00	307.00	1,228.00



ANEXO N° 3
MATRIZ DE EJECUCIÓN PDP - 2018

N°	VARIABLES DEL PDP						NIVEL DE EVALUACIÓN REALIZADO			NOMBRE DEL PROVEEDOR	FINANCIAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN			SE MODIFICÓ EL PDP	Indicar el N° de Informe de ORH o N° de Acta de Comité que sustenta la modificación
	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	NOMBRE DEL BENEFICIARIO	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE LA CAPACITACIÓN	COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN	REACCIÓN	APREN DIZAJE	APLI CACIÓN		FINANCIAMIE NTO EXCLUSIVO DE LA ENTIDAD	RECI BIÓ COFI NAN CIA MIE NTO	MON TO COFI NAN CIAD O		
1	UNIDADES ORGANICAS	VARIOS	GESTION PUBLICA	DIPLOMADO	FORMACION LABORAL	32,000.00	X			SE DESCONOCE	SI			NO	
2	UNIDADES ORGANICAS	VARIOS	LIDERAZGO EN LA GESTION PUBLICA	CURSOS	FORMACION LABORAL	12,000.00	X			SE DESCONOCE	SI			NO	
3	SUB GERENCIA DE LIMPIEZA PUBLICA	VARIOS	MANEJO INTEGRAL DE LOS RESIDUOS SOLIDOS	CURSOS	FORMACION LABORAL	20,000.00	X			SE DESCONOCE	SI			NO	
4	SUB GERENCIA DE ORNATO PARQUEZ Y JARDINES	VARIOS	CONSERVACION MANTENIMIENTO DE AREAS VERDES Y ARBORICULTURA URBANA	CURSOS	FORMACION LABORAL	12,000.00	X			SE DESCONOCE	SI			NO	
5	DIVERSAS UNIDADES ORGSANICAS	VARIOS	LEY DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS, LA LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACION PUBLICA.	CURSOS	FORMACION LABORAL	8,000.00	X			SE DESCONOCE	SI			NO	
6	DIVERSAS UNIDADES ORGSANICAS	VARIOS	CONTRATACIONES DEL ESTADO	CURSOS	FORMACION LABORAL	8,000.00	X			SE DESCONOCE	SI			NO	
7	UNIDAD EJECUTORIA COACTIVA	VARIOS	RECAUDACION Y TRIBUTACION MUNICIPAL	CURSOS	FORMACION LABORAL	8,000.00	X			SE DESCONOCE	SI			NO	
TOTAL						100,000.00									



[Handwritten signature]



ANEXO N° 04: Carta de compromiso de capacitación

COMPROMISO DE CAPACITACIÓN

Conste por el presente documento, el compromiso que contrae:

Nombres y Apellidos	Edad
---------------------	------

Cargo	Unidad Orgánica donde labora
-------	------------------------------

PRIMERO: El servidor ha sido autorizado para seguir el:

En condición de PARTICIPANTE _____

A realizarse en el _____

Periodo Comprendido entre él _____ y el _____

SEGUNDO: El servidor civil se compromete a culminar la Capacitación hasta el término del mismo; asimismo hacer llegar a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos y al encargado de la unidad orgánica (Gerente / Sub Gerente) donde desarrolla sus labores una copia del material recibido en el evento además de copia del Diploma o Certificado obtenido y realizar una presentación ante el personal de la Municipalidad Distrital de Villa María del Triunfo involucrado en la temática motivo de la capacitación recibida.

TERCERO: El incumplimiento del presente Compromiso de Capacitación inhabilita para optar - otras acciones de desarrollo de personas y obliga a devolver el costo asumido por la Municipalidad Distrital de Villa María del Triunfo, así como las remuneraciones percibidas, encargándose a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos la determinación de responsabilidades correspondientes.

Villa María del Triunfo, _____ de _____ del 2019

Firma de/la servidor(a) civil

DNI:

