



Municipalidad de Santiago de Surco

29 MAR. 2019

LUIS EDUARDO PANICCIA DEL PINO  
Secretario General

RESOLUCIÓN N° 334 -2019-RASS  
Santiago de Surco,  
29 MAR. 2019

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE SURCO

**VISTO:** El Informe N° 480-2019-SGGTH-GAF-MSS de la Subgerencia de Gestión del Talento Humano, en su calidad de Presidente del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado (PDP), el Memorandum N° 227-2019-GPP-MSS de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, el Informe N° 265-2019-GAJ-MSS de la Gerencia de Asesoría Jurídica, el Acta del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado – PDP de la Municipalidad de Santiago de Surco; y

**CONSIDERANDO:**

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

Que, con Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, que dispuso que las entidades públicas deberán establecer un Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado (PDP), señalando que a efectos de la elaboración del citado plan, deberá conformarse un comité en cada entidad;

Que, mediante Resolución N° 247-2019-RASS, se conformó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del estado (PDP) de la Municipalidad de Santiago de Surco;

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, se aprueba la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", que en su numeral 6.4.1.1 literal b) dispone como funciones del Comité, entre otras, visar los PDP quinquenal y anualizado y presentarlos al titular de la entidad para su aprobación;

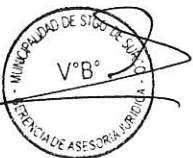
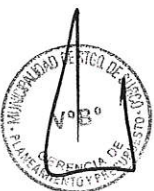
Que, mediante Acta de Instalación del Comité que Aprueba el Plan de Desarrollo de Personas al Servicios de la Municipalidad de Santiago de Surco – PDP - Anualizado 2019, del 14.03.2019, se aprobó el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio de la Municipalidad de Santiago de Surco para el período 2019, correspondiendo formalizar la aprobación de este documento mediante acto administrativo;

Que, con Informe N° 480-2019-SGGTH-GAF-MSS del 15.03.2019, la Subgerencia de Gestión del Talento Humano en su calidad de Presidente del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado (PDP) de la Municipalidad de Santiago de Surco, remite el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Anual de la Municipalidad de Santiago de Surco periodo 2019, para su aprobación, mediante Resolución de Alcaldía;

Que, con Memorandum N° 227-2019-GPP-MSS del 15.02.2019, la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto informa, que de acuerdo a la priorización efectuada, considera un presupuesto para 13 acciones de capacitación a realizarse en al año 2019, por la cantidad de S/. 238,000.00 Soles;

Que, mediante Informe N° 265-2019-GAJ-MSS del 22.03-2019, la Gerencia de Asesoría Jurídica opina por la procedencia de la emisión de la Resolución de Alcaldía que aprueba el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado periodo 2019 de la Municipalidad de Santiago de Surco;

Estando al Informe N° 265-2019-GAJ-MSS de la Gerencia de Asesoría Jurídica, y en uso de las facultades que confiere los Artículos 20°, numeral 6), 39° numeral d) y 43° de la Ley N° 279772;





29 MAR 2019

Municipalidad de Santiago de Surco

LUIS EDUARDO PANICCIA DEL PINO  
Secretario General

PÁGINA 02 DE LA RESOLUCIÓN N° 334 -2019-RASS

RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR** el PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO ANUALIZADO DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE SURCO PERÍODO 2019, el mismo que forma parte integrante de la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- Encargar** a la Subgerencia de Gestión del Talento Humano el seguimiento de la ejecución del Plan de Desarrollo de Personas anual y su remisión a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

**ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR** a la Gerencia de Tecnologías de la Información, la publicación de la presente Resolución en la Intranet y en el Portal Web de la Municipalidad de Santiago de Surco.

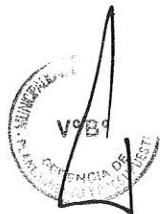
Regístrese, comuníquese y cúmplase.

Municipalidad de Santiago de Surco

LUIS EDUARDO PANICCIA DEL PINO  
SECRETARIO GENERAL

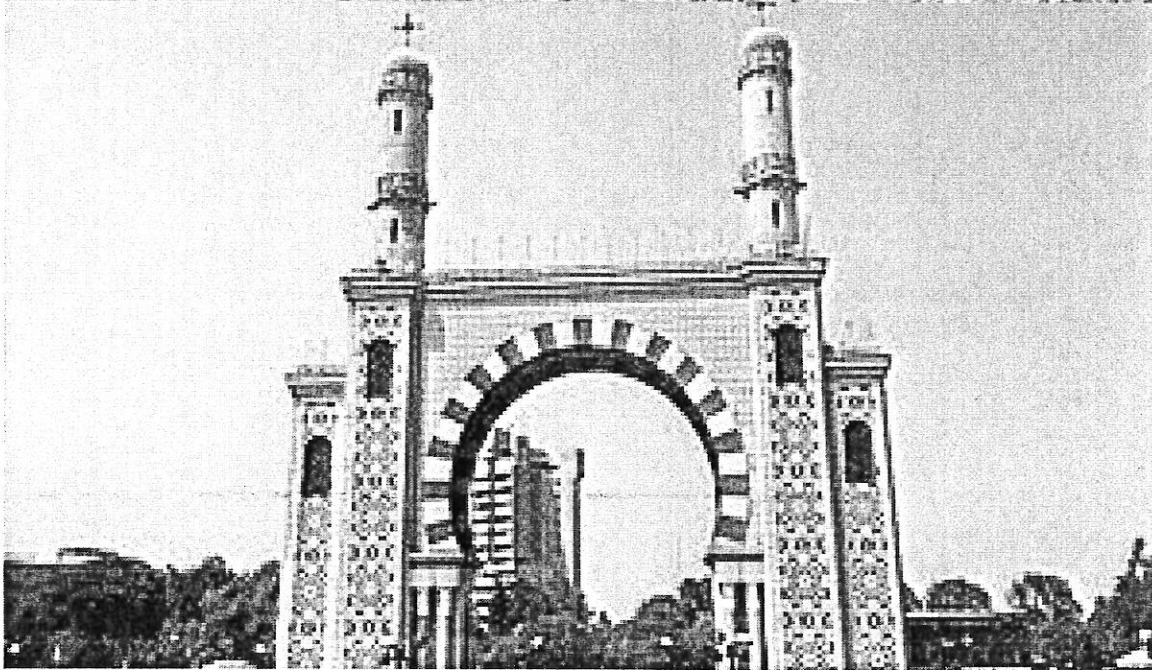
Municipalidad de Santiago de Surco

JÉAN PIERRE COMBE PORTOCARRERO  
ALCALDE






**PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP)  
2019 - MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE SURCO**



**2019**



**COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN-MSS**

  
Abogado Marco Antonio Mansen Vásquez  
Subgerente de Gestión del Talento Humano  
Presidente

Sr. Edwin Arturo Gutiérrez Vera  
Gerente Municipal  
Miembro

Sr. José Humberto Diez Canseco Rivero  
Director de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto  
Miembro

Sr. Julio Cáceres Pocco  
Representante de los Servidores Municipales  
Miembro





## PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS AL SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE SURCO PDP ANUALIZADO 2019

### ÍNDICE

#### PRESENTACIÓN

- I. Aspectos Generales
- II. Objetivos
- III. Finalidad
- IV. Marco legal
- V. Alcance
- VI. Responsabilidad
- VII. Diagnóstico de Capacitación
- VIII. Principios de la Capacitación
- IX. Actividades
- X. Competencias de la Capacitación
- XI. Estrategias de la Capacitación
- XII. Necesidades de Capacitación (NC)
- XIII. Mecanismos de Seguimiento y Evaluación
- XIV. Estructura de Plan de Capacitación
- XV. Presupuesto y Recursos Disponibles para la Capacitación
- XVI. Programación
- XVII. Seguimiento y Evaluación de la Capacitación
- XVIII. Cuadro Anual de Actividades de Capacitación
- XIX. Recomendación



## PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP – Anualizado 2019 de la Municipalidad de Santiago de Surco – MSS, es un documento de gestión que busca, entre otros aspectos, mejorar las acciones de capacitación y evaluación en la entidad, conforme a lo establecido en la Directiva “Normas para la gestión del proceso de Capacitación en las entidades públicas” aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, la cual desarrolla lo establecido en el Decreto Legislativo N°. 1025, que aprueba normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público y, el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba su Reglamento. Así también, lo dispuesto por la Ley N°. 30057 - Ley del Servicio Civil - y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

En atención a lo dispuesto por la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas” y, la necesidad de contar con un documento de gestión que se implemente en el presente ejercicio presupuestal, se emite la Resolución de Alcaldía N° 247-2019-RASS-MSS, la que aprueba la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación de la MSS.

El Comité de Planificación de la Capacitación, en atención a una visión integral, realizó la medición y el análisis de las brechas competitivas a nivel institucional y la demanda de las necesidades de capacitación por cada órgano y unidad orgánica; para ello, solicitó a las mismas la información pertinente en función a sus objetivos estratégicos para su procesamiento e incorporación en la mejora de los aprendizajes necesarios de la organización: diferentes perfiles, expectativas y preferencias académicas, las que han sido consideradas como componentes temáticos en el PDP Anualizado -2019.

Si bien es cierto que la capacitación está dirigida al perfeccionamiento y desarrollo de los servidores municipales; también es cierto que la MSS, como órgano de gobierno local, tiene ante todo por finalidad dar un adecuado servicio público y fomentar el bienestar a los ciudadanos del distrito de Santiago de Surco. Por tanto, la mejora en el desempeño laboral de los servidores tiene también por objeto y consecuencia que se brinden servicios de calidad excepcional a la ciudadanía, contribuyendo así a un desarrollo integral.

Con los aportes alcanzados, el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2019 se constituye en un instrumento fundamental de gestión que le permitirá a la MSS mejorar sus acciones de capacitación y evaluación, invirtiendo en el desarrollo técnico y profesional de los servidores municipales, facilitándoles la adquisición de las competencias necesarias en sus respectivos puestos de trabajo, en concordancia con los objetivos estratégicos institucionales.



## I. 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 quinquenales y planes anualizados para el desarrollo de las personas – PDP.

El periodo de vigencia del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado, comprende del mes de marzo a noviembre de 2019.

### 1.2 Instrumentos de Gestión

Para la Elaboración del presente documento, se ha tomado en cuenta los siguientes documentos de Gestión:

- a) Ordenanza N° 543-MSS, aprueba el Plan de Desarrollo Local Concertado 2017-2021.
- b) Resolución N°775-2018-RASS - 2019-2021, se aprobó el Plan Estratégico Institucional.
- c) Acuerdo de Concejo N° 108-2018-ACSS, se aprobó el Plan Operativo Institucional para el año 2019.



• Estructura Orgánica de la Municipalidad de Santiago de Surco

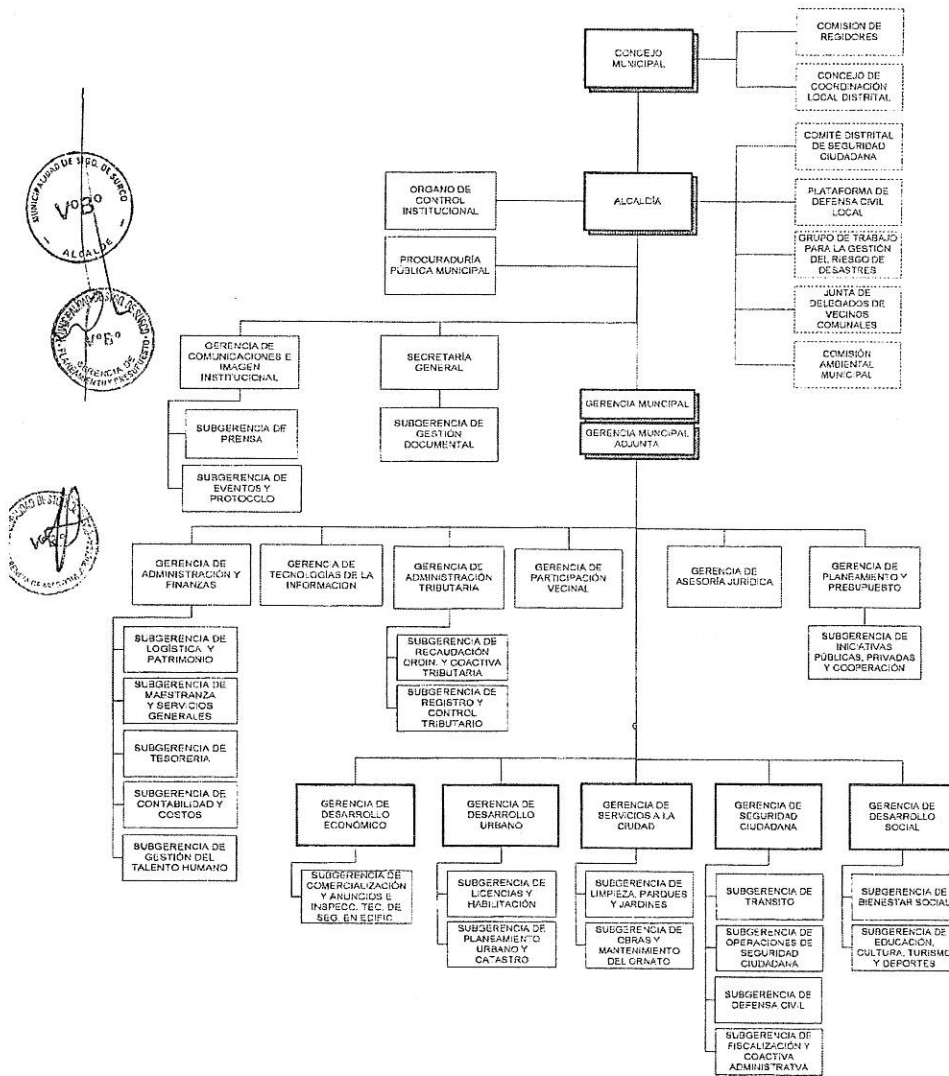


Municipalidad de Santiago de Surco

ANEXO 2

ORDENANZA Nº 542 Mss

ORGANIGRAMA DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE SURCO



Handwritten signature





- **Plan de Desarrollo Local Concertado 2017 - 2021 del Distrito de la Punta**, aprobado mediante Ordenanza N° 543-MSS, herramienta de planificación y guía para acción en el largo plazo, orientada a convocar, enfocar recursos y esfuerzos individuales e institucionales para alcanzar una imagen colectiva de desarrollo construida en base al consenso de los actores sociales del distrito de Santiago de Surco.

### VISIÓN

En el año 2030, Santiago de Surco es un distrito seguro, con una eficiente articulación vial y ambientalmente sostenible, en el que coexisten armónicamente actividades residenciales y empresariales, con un elevado nivel de desarrollo humano y liderado por un gobierno municipal moderno, inclusivo y participativo.

- **Plan Operativo Institucional (POI) 2019 de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco**, aprobado por Acuerdo de concejo N° 108-2018-ACSS, con fecha 26 de Diciembre del 2018
- **Plan Estratégico Institucional (PEI) 2017-2019 de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco**, aprobado mediante Resolución N°775-2018-RASS.

#### 1.3 Marco Estratégico Institucional

En el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado del 2019 de la Municipalidad de Santiago de Surco, está considerada la Misión y los Objetivos Estratégicos Institucionales contenidos en el Plan Estratégico Institucional - PEI 2019 - 2021.

#### II. FINALIDAD

Desarrollar las capacidades y las habilidades de los servidores, 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.

#### III. 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° 247 -2019-RASS, que conforma el Comité de Planificación de la Capacitación de la MSS.

#### **IV. ALCANCE**

El Plan de Desarrollo de las Personas de la Municipalidad de Santiago de Surco para el año 2019 alcanza a todos los servidores de la entidad, por lo que comprende al 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.

#### **V. OBJETIVOS DE LA CAPACITACION**

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:

- a) 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 a sus capacidades y necesidades de la Municipalidad de Santiago de Surco.
- b) 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.
- c) 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 de Santiago de Surco.
- d) Transparencia: actuar integro y ético, realizar con claridad los actos del servicio público, ofreciendo servicios e información fidedigna, completa y oportuna.



### **OBJETIVO GENERAL**

Garantizar el desarrollo técnico y/o profesional de los servidores de la Municipalidad de Santiago de Surco

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Capacitar a los servidores, brindándoles oportunidades de desarrollo personal y laboral.
- Modificar las actitudes de los servidores para mejorar el clima laboral, y así contribuir a realizar un trabajo satisfactorio, impulsando el trabajo en equipo y la buena atención al ciudadano.
- Establecer las disposiciones necesarias para permitir la participación activa de los servidores en las actividades de capacitación.
- Implementar un proceso de capacitación interna y flexible que permita atender las diferentes necesidades de las actividades operativas y administrativas.
- Contribuir al mejoramiento 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 mejor atención a demandas internas y externas.
- Optimizar el manejo de herramientas informáticas

### **VI. 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- elaborado por la Subgerencia de Gestión del Talento Humano; evaluando y determinando, de ser el caso, las modificaciones necesarias.

La Subgerencia de Gestión del Talento Humano 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.

### **VII. DIAGNÓSTICO DE CAPACITACIÓN**

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

- ✓ Nivel general.
- ✓ Nivel específico.
- ✓ Desarrollo humano.

Esta orientación por niveles se ha formulado en función al aporte realizado por especialistas, 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 en la MSS.

### **VIII. PRINCIPIOS DE LA CAPACITACIÓN**

- ✓ Mérito.
- ✓ Especialización.
- ✓ Eficiencia.
- ✓ Imparcialidad.
- ✓ Equidad.
- ✓ Responsabilidad.

### **IX. ACTIVIDADES**

- ✓ Coordinar con las instituciones públicas y privadas las capacitaciones a realizar.
- ✓ Maximizar la utilización de los recursos económicos asignados al Plan de Desarrollo de Personas Anualizado – 2019 de la MSS.
- ✓ 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.

### **X. COMPETENCIAS DE LA CAPACITACIÓN**

La Municipalidad de Santiago de Surco debe adecuar su organización a los 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.
- ✓ Manifestar una actitud y aptitud para la crítica, identificando y priorizando problemas para la posterior toma de decisiones y solución de los mismos.
- ✓ 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.

### **XI. ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACIÓN**

- ✓ El diseño, formulación y ejecución de los programas de actualización, desarrollo y capacitación a los servidores de la MSS.
- ✓ El otorgamiento de becas y semi becas a los servidores de acuerdo a 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 nacional e internacional, para el desarrollo de actividades de capacitación especializadas.
  - ✓ El diseño y aprobación de políticas de incentivos y promoción laboral para los servidores que tengan un rendimiento notable en su actividad laboral y que apliquen creativamente su aprendizaje en el desempeño de sus funciones.

## XII. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (NC)

La Municipalidad de Santiago de Surco cuenta con servidores pertenecientes a distintos regímenes laborales, lo cual, a la fecha de elaborado el presente PDP, se detalla a continuación:

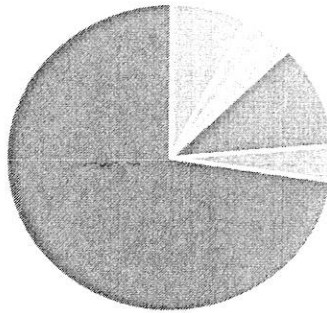
**Cuadro N°. 01: Cantidad de Servidores que laboran en la MSS**

N°.	TIPO DE SERVIDORES DE LA MSS	CANTIDAD
1	ALCALDE	1
2	EMPLEADOS CONTRATADOS	333
3	EMPLEADOS DE CONFIANZA	1
4	EMPLEADOS PERMANENTES	73
5	OBREROS CONTRATADOS	744
6	OBREROS PERMANENTES	96
7	REGIMEN LABORAL ESPECIAL D.L. 1057	1527
<b>TOTAL</b>		<b>2775</b>

Fuente: SGGTH – MSS (Enero 2019)



### Gráfico N°. 01: Cantidad de Servidores que laboran en la MSS



- ALCALDE
- EMPLEADOS DE CONFIANZA
- OBREROS CONTRATADOS
- REGIMEN LABORAL ESPECIAL D.L. 1057
- EMPLEADOS CONTRATADOS
- EMPLEADOS PERMANENTES
- OBREROS PERMANENTES

Fuente: SGGTH – MSS (Enero 2019)

#### ✓ **Recepción de Necesidades de Capacitación**

Para determinar las acciones de capacitación se solicitó a los Funcionarios de las Unidades Orgánicas de la Municipalidad de Santiago de Surco hacer llegar las necesidades de capacitación para los servidores a su cargo; esto en lo referido a conocimientos, habilidades y actitudes, las mismas que fueron recibidas en su oportunidad.

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

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



Municipalidad de Santiago de Surco

Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) al servicio de la MSS

**Cuadro N° 02.- Necesidades de Capacitación de los servidores por Unidades Orgánicas de la MSS**

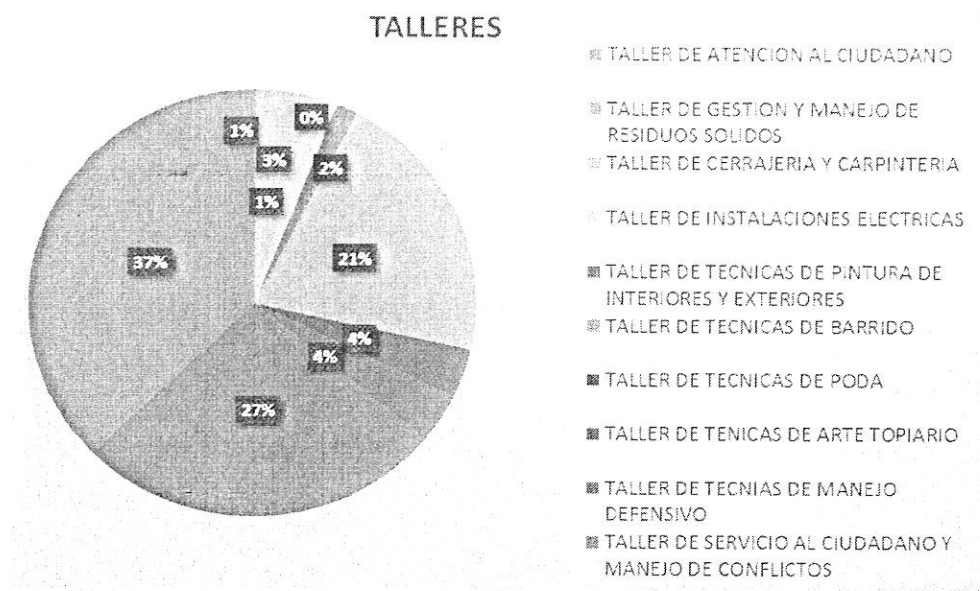
**NECESIDADES DE CAPACITACIONES DE SERVIDORES MUNICIPALES POR UNIDADES ORGANICAS - MDLP**

N°	UNIDAD ORGANICA	TALLER DE ATENCION AL CIUDADANO	TALLER DE GESTION Y MANEJO DE RESIDUOS SOLIDOS	TALLER DE CERRAJERIA Y CARPINTERIA	TALLER DE INSTALACIONES ELECTRICAS	TALLER DE TECNICAS DE PINTURA INTERIORES Y EXTERIORES	TALLER DE TECNICAS DE BARRIDO	TALLER DE TECNICAS DE PODA	TALLER DE TECNICAS DE ARTE TOPIARIO	TALLER DE TECNICAS DE MANEJO DEFENSIVO	TALLER DE SERVICIO AL CIUDADANO Y MANEJO DE CONFLICTOS	CURSO DE PAVIMENTOS Y CARRETERAS	CURSO DE GASIFERIA E INSTALACIONES SANITARIAS	CURSO DE LINEAMIENTOS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
1	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO	16												
2	SUBGERENCIA DE LIMPIEZA PARQUES Y JARDINES		50				325	58	59					
3	SUBGERENCIA DE OBRAS Y MANTENIMIENTO DEL ORNATO			18		25						61	4	
4	SUBGERENCIA DE MAESTRANZA Y SERVICIOS GENERALES													
5	SUBGERENCIA DE OPERACIONES DE SEGURIDAD CIUDADANA									414	583			
6	SGOMO, SGMSG				9									
7	SGMSG, SGOSC, SGLP, SGOMO													50
<b>TOTAL</b>		<b>16</b>	<b>50</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>25</b>	<b>325</b>	<b>58</b>	<b>59</b>	<b>414</b>	<b>583</b>	<b>61</b>	<b>4</b>	<b>50</b>

Fuente: SGGTH – MSS - (Enero. 2019)

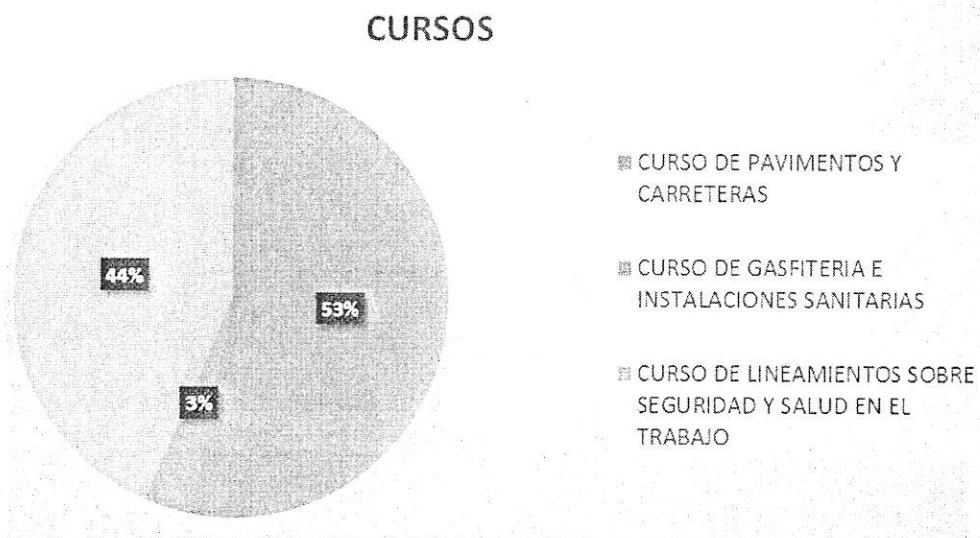


**Grafico N° 02.- Necesidades de Capacitación de los servidores por Unidades Orgánicas de la MSS**



Fuente: SGGTH – MSS - (Enero 2019)

**Grafico N° 03.- Necesidades de Capacitación de los servidores por Unidades Orgánicas de la MSS**



Fuente: SGGTH – MSS - (Enero. 2019)





- ✓ **Cuadro consolidado de Necesidades de Capacitación**  
Como resultado final, se ha obtenido un cuadro de Necesidades de Capacitación en el cual puede apreciarse la necesidad de capacitación de los servidores de las Unidades Orgánicas en los temas vinculados al desarrollo de sus funciones.
  
- ✓ **Tipos de Evaluación a ser implementados**  
La Municipalidad de Santiago de Surco 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 y resultados**  
Tiene como objetivo medir si la capacitación incide 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.

### **XIII. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Las acciones de capacitación y evaluación serán monitoreadas y evaluadas para determinar el cumplimiento de los objetivos, avance de las metas establecidas en el PDP-2019 de acuerdo a 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 conocimiento.
- ✓ Evaluación de competencias.
- ✓ Medición de indicadores relacionados al cumplimiento de los objetivos.
- ✓ Apreciación de los participantes sobre el desarrollo de la capacitación.



#### **XIV. 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 acciones de capacitación.

✓ **Recursos Financieros**

Para la ejecución del PDP Anualizado-2019 de la MSS se cuenta con la disponibilidad presupuestal prevista para el año 2019 y establecida en el POI-2019, por lo que se cuenta con una partida presupuestal de S/. 238,900.00 (Cien Mil con 00/100 soles).

#### **XV. PROGRAMACIÓN**

La programación del PDP-2019 se basa en la demanda y necesidades de capacitación establecidas Unidades Orgánicas, las cuales se corresponden con los objetivos institucionales de la MSS. 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 las 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 del Talento Humano la constancia, certificación o diploma que evidencie su culminación.

##### **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 del Talento Humano en coordinación con la Gerencia de Administración y Finanzas, así como de la Gerencia Municipal.
- ✓ Serán atendidos los cursos relacionados a los temas contenidos en el Plan de Desarrollo de Personas.
- ✓ Los requerimientos cuyos temas no están contenidos en el Plan de Desarrollo de Personas, debe contar con el sustento correspondiente y con la certificación de crédito presupuestario.

#### **XVI. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN**

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 capacitadores.
- 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.

#### **XVII. CUADRO ANUAL DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN**

El Cuadro Anual de actividades de capacitación - 2019, comprende actividades que serán ejecutadas con la disponibilidad presupuestal aprobada asignada a la Subgerencia de Gestión del Talento Humano y destinada para dicho propósito.

#### **XVIII. RECOMENDACIÓN**

El Comité de Planificación de la Capacitación de la MSS, constituido por Resolución de Alcaldía N° 247-2019-RASS, 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 de Santiago de Surco para su aprobación y, presentación a la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Lima, 14 de marzo del 2019

# **ANEXO N° 01**

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	DADO	SE MODIFICO EL PDP	Indicar el N° de Informe de ORH o N° de Acta de Comité que sustenta la modificación
				SI O NO	
1	SGLP, SGMSG, SG, SGTE, GPP, GSCIU, GDE, OCI, GDS, SGBS, GAF, SGLPJ, SGCMO COMITES DE SELECCION Y COMPRA Y ADQUISICION DE BIENES	60		NO	
2	TODAS LAS AREAS COORDINADORES DELPOI Y ELPEI Y ENCARGADOS DE CONTRATACIONES DE BIENES Y SERVICIOS, COMITES DE SELECCION	38		NO	
3	TODAS LAS AREAS COORDINADORES DELPOI Y ELPEI Y ENCARGADOS DE CONTRATACIONES DE BIENES Y SERVICIOS, COMITES DE SELECCION	38		NO	
4	TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	39		NO	
5	PERSONAL DE TODAS LAS AREAS SECRETARIAS Y ADMINISTRATIVOS A CARGO DE ARCHIVO PERIFERICO Y CENTRALES DE LA MS	65		NO	
6	DIRIGIDO AL PERSONAL DE TODAS LAS AREAS QUE TIENEN ACCESO Y MANEJAN EL SISTEMA DE GESTION DOCUMENTAL - SISDOC	45		NO	
7	PERSONAL DE TODAS LAS AREAS SECRETARIAS Y ADMINISTRATIVOS A CARGO DE ARCHIVO PERIFERICO Y CENTRALES DE LA MS	29		NO	
8	A TODOS LOS BACHILLERES Y ABOGADOS DE DERECHO DE LA MSS	39		NO	
9	DIRIGIDO A TODAS LAS SECRETARIAS Y PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA CORPORACION	59		NO	
10	A TODA LA CORPORACION EN ESPECIAL CALL CENTER SSSC Y TODOS LOS SERVIDORES QUE TIENEN TRATO CON EL PÚBLICO	176		NO	
11	A COORDINADORES, SUPERVISORES Y PERSONAL OPERATIVO DE LA SUB GERENCIA DE FISCALIZACION COACTIVA ADMINISTRATIVA	30		NO	
12	PERSONAL QUE FORMA PARTE DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	16	400.00	NO	
13	PERSONAL QUE FORMA PARTE DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	23		NO	
14	PERSONAL DESIGNADO QUE FORMARÁ EL COMITÉ DE TRANSITO A LA LEY SERVIR	15		NO	
15	PERSONAL DESIGNADO QUE FORMARÁ EL COMITÉ DE TRANSITO A LA LEY SERVIR	28		NO	
16	PERSONAL DESIGNADO QUE FORMARÁ EL COMITÉ DE TRANSITO A LA LEY SERVIR	20		NO	
17	SENSIBILIZACION A TODA LA CORPORACION	181		NO	
18	PERSONAL DE LA SUBGERENCIA DE TESORERIA QUE ATIENDE LAS CAJAS Y PLATAFORMA DE LA CORPORACION	35		NO	
19	A TODAS LAS SECRETARIAS	30		NO	
20	SENSIBILIZACION A TODA LA CORPORACION	21		NO	
21	SENSIBILIZACION A TODA LA CORPORACION	6		NO	
		<b>993</b>	<b>0.00</b>		

# **ANEXO N° 02**

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO (DE 2 A MÁS PUESTOS UTILIZAR EL TÉRMINO "VARIOS")	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN (DE 2 A MÁS SERVIDORES UTILIZAR EL TÉRMINO "VARIOS")	N° DE BENEFICIARIOS	DESCRIBA LA FUNCIÓN OBJETIVO DEL PROGRAMA (APORTA LA CAPACITACIÓN)	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTOS		OBS
								COSTO DIRECTO (POR BENEFICIARIO)	COSTO INDIRECTO POR BENEFICIARIO)	
1	GDE	TRANSVERSAL	VARIOS	16	CONSULTA, O DOCUMENTO	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	S/ 6,000.00		
2	SGLPJ	RECOLECTORES DE RECIBO SOLIDO	VARIOS	50	RECOLECTAR I DE SANTIAGO	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/ 18,000.00		
3	SGOMO	ALBAÑILES	VARIOS	61	PARCHADO Y	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/ 5,000.00		
4	SGOMO	GASFITEROS	VARIOS	4	BRINDAR EL A REPARACION I LOCALES DE L	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/ 6,000.00		
5	SGOMO	CERRAJEROS Y CARPINTEROS	VARIOS	18	MANTENER EI IMBUEBLES D	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	S/ 6,000.00		
6	SGOMO-SGMSG	ELECTRICISTAS	VARIOS	9	REPARAR LAS IMBUEBLES D	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	S/ 5,000.00		
7	SGOMO	PINTORES	VARIOS	25	MANTENER EI INFRAESTRUC DE LA ENTIDA	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	S/ 5,000.00		
8	SGLPJ	BARREDORES	VARIOS	325	MANTENER L SANTIAGO DE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/ 6,500.00		
9	SGLPJ	PODADORES	VARIOS	58	ARREGLAR LC DE SANTIAGO	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/ 6,500.00		
10	SGLPJ	PODADORES	VARIOS	59	ARREGLAR LC DE SANTIAGC	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/ 12,000.00		
11	SGOSC	SERENOS	VARIOS	414	BRINDAR SEC DE SANTIAGC	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/ 20,400.00		
12	SGMSG SGOSC SGLPJ SGOMO	TRANSVERSAL	VARIOS	50	BRINDAR LA I CORRECTO D PERSONAL DE	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	S/ 15,000.00		
13	SGOSC	TRANSVERSAL	VARIOS	583	BRINDAR UN CIUDADANO E DEL DISTRITO	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	S/ 127,500.00		

TOTAL

1672

S/ 238,900.00