



**MUNICIPALIDAD  
DE SAN JUAN DE LURIGANCHO GERENCIA MUNICIPAL**

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"



**RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 135-2021-GM/MDSJL**

San Juan de Lurigancho, 02 de setiembre del 2021.

**VISTOS:**

El Informe N° 526-2021-SGRH/GAF/MDSJL emitido por la Subgerencia de Recursos Humanos; y el Acta de Reunión del Comité de Planificación de la Capacitación; y

**CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 194 de la Constitución Política del Perú, concordado con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, señala que los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia; la misma que radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, a través de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprueba un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, el Capítulo II del Título III de la acotada ley, regula la gestión de la capacitación estableciendo a través del artículo 10° que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño, siendo una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, el artículo 13 de la misma ley, señala que las entidades públicas deben planificar su capacitación tomando en cuenta la demanda en aquellos temas que contribuyan efectivamente al cierre de brechas de conocimiento o competencias de los servidores para el mejor cumplimiento de sus funciones, o que contribuyan al cumplimiento de determinado objetivo institucional;

Que, mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM se aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, cuyo artículo 9 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;

Que, mediante 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" (en adelante la Directiva), la cual tiene por finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, mejorando así el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 073-2021-GM/MDSJL, de fecha 18 de mayo de 2021, se designa a los miembros del Comité de Planificación de la capacitación de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, por un período de tres (03) años; el mismo que se encuentra Presidido por el Abog. Luis Antonio Tipacti Peña e integrado por siguientes miembros: Econ. Juan José Ruiz Ramírez y Econ. Juan Carlos Sánchez Rutti, en su calidad de representante de la Alta Dirección;

Que, en el Acta de Reunión de fecha 23 de junio de 2021, el Comité de Planificación de Capacitación de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho deja constancia de su instalación, así como también, de la revisión del contenido del proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), de la matriz de Diagnostico de Necesidades (DNC) del PDP, que contiene las acciones de capacitación para el



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

**RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL Nº 135-2021-GM/MDSJL**

presente ejercicio fiscal, priorizando aquellas que no tengan costo, por cuanto que no han sido programados en el presupuesto del presente año fiscal; y, finalmente, validaron el Plan de Desarrollo de Personas 2021 de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, presentado por la Subgerencia de Recursos Humanos, conforme a las funciones que le son asignadas en la Directiva;

Que, la Subgerencia de Recursos Humanos, a través del Informe Nº 526-2021-SGRH-GAF/MDSJL, remite el Acta de reunión del Comité de Planificación de la Capacitación, el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2021 y el proyecto de Resolución de Gerencia Municipal, para su posterior aprobación mediante resolución del titular de la entidad;

Que, de acuerdo a lo prescrito en el numeral 5.2.7 de la aludida Directiva, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública; y, en el caso de los Gobiernos Regionales y Locales, la máxima autoridad administrativa es el Gerente General del Gobierno Regional y el Gerente Municipal, respectivamente; y,

De conformidad con la Ley Nº 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; con la Ley Nº30057, Ley de Servicio Civil y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM; y la Directiva "Norma para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 141 -2016- SERVIR-PE; y, con la visación de la Subgerencia de Recursos Humanos de esta Municipalidad;

**RESUELVE:**

**PRIMERO. - APROBAR** el Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2021, de la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, que como Anexo, forma parte integrante de la presente resolución.


**SEGUNDO. - DISPONER** que la Subgerencia de Recursos Humanos ejecute las acciones de capacitación previstas en el Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2021 de la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, debiendo realizar el seguimiento y evaluación de las acciones de capacitación conforme a su competencia.

**TERCERO. - DISPONER** que la Subgerencia de Recursos Humanos presente el Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2021 de la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho a la Autoridad Nacional de Servicio Civil -SERVIR, conforme los procedimientos establecidos.

**CUARTO. - NOTIFICAR** a la Gerencia de Administración y Finanzas y a la Subgerencia de Recursos Humanos la presente resolución, para su conocimiento y fines.

**QUINTO. - NOTIFICAR** a la Secretaria General y a la Secretaria de Comunicación e Imagen Institucional para su publicación en el Portal Institucional de la Municipalidad ([www.munisjl.gob.pe](http://www.munisjl.gob.pe)).

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**

  
MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE  
SAN JUAN DE LURIGANCHO  
Abg. LUIS ARMADO MARILL DEL ÁGUILA  
GERENTE MUNICIPAL



## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2021



# ***PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP)***

**GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**

**SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**





# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2021

<b>PRESENTACIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES .....</b>	<b>4</b>
1.1. Base Legal .....	4
1.2. Alcances del PDP 2021.....	5
1.3. Número de servidores/as civiles en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho .....	5
1.4. Vigencia del PDP 2021.....	5
<b>CAPÍTULO II: MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL .....</b>	<b>6</b>
2.1. Misión Institucional.....	6
2.2. Declaración de la Política Institucional.....	6
2.3. Valores.....	7
2.4. Objetivos Estratégicos Institucionales.....	7
2.5. Estructura Orgánica.....	8
2.6. Organigrama de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho.....	9
<b>CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO DE LA CAPACITACIÓN.....</b>	<b>10</b>
3.1. Capacitación.....	10
3.2. Acción de capacitación.....	10
3.3. Competencia.....	10
3.4. Brecha de capacitación .....	10
3.5. Formación Laboral.....	10
<b>CAPÍTULO IV: OBJETIVOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS.....</b>	<b>11</b>
4.1. Objetivo General .....	11
4.2. Objetivos específicos.....	11
<b>CAPÍTULO V: ESTRATEGIA PARA EL PROCESO DE GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LURIGANCHO.....</b>	<b>11</b>
5.1. Planificación del Proceso de Capacitación.....	12
5.1.1. Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación.....	12
5.1.2. Sensibilización.....	12
5.1.3. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación .....	13
5.2. Estrategias para la ejecución del PDP 2021.....	16
5.3. Evaluación del PDP 2021.....	16
5.4. Modificación del PDP 2021.....	17
<b>CAPÍTULO VI. INVERSIÓN Y MATRIZ DEL PDP 2021.....</b>	<b>18</b>
6.1. Inversión del PDP 2021.....	18
6.2. Matriz de PDP 2021 de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho.....	18
6.3. Anexos.....	19





## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2021

### PRESENTACIÓN

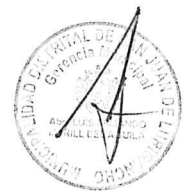
La Municipalidad de San Juan de Lurigancho es un Gobierno Local promotor del Desarrollo Local, que emana de la voluntad popular. Tiene personería jurídica de derecho público y aplica las leyes y disposiciones de conformidad con las facultades establecidas por la Constitución Política del Perú.

Para el cumplimiento de sus funciones la Municipalidad de San Juan de Lurigancho necesita contar con servidores capacitados en forma integral, en ese contexto dentro de los objetivos estratégicos se plantea la elaboración e implementación del Plan de Desarrollo de las Personas.

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, es un instrumento de gestión que tiene por finalidad fortalecer las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar las habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas identificadas en los órganos y unidades orgánicas de la Municipalidad para contribuir con el logro de los objetivos institucionales y mejorar los servicios que se ofrece a los ciudadanos.

Este plan, ha sido elaborado por la Subgerencia de Recursos Humanos teniendo como referencia los objetivos institucionales, así como los requerimientos de capacitación de los órganos y unidades orgánicas de la Municipalidad, teniendo presente para la planificación de las acciones de capacitación que desean desarrollarse de manera anual, que se encuentran alienadas de conformidad con lo dispuesto por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado.

Asimismo, este Plan de Desarrollo de las Personas contiene acciones de capacitación bajo la modalidad de formación laboral, es decir, todas aquellas acciones que tienen por objeto capacitar a los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados, u otros que no conduzcan a la obtención de grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y que se vea reflejado en los servicios que se presta a la ciudadanía.





## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2021

### CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES

#### 1.1. Base Legal

La base legal que respalda la elaboración del PDP 2021 en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, se encuentra regulado a través de las siguientes disposiciones:

- Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 29158 - Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.
- Ley N° 28983 - Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Ley N° 31085 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021.
- Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP - Política Nacional de Igualdad de Género.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que en su artículo 135°, establece que el PDP es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad.
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Legislativo N° 1505, que establece medidas temporales excepcionales en materia de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el brote del COVID-19.
- Ordenanza N° 345-2017, que aprueba la nueva estructura orgánica y el Nuevo Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho.
- 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 Presidencia Ejecutiva N° 299-2017-SERVIR-PE, que aprueba la “Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas”.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000030-2020-SERVIR/PE, que aprueba la primera versión de la “Guía Operativa para la gestión de los recursos humanos durante la vigencia de la declaratoria de emergencia sanitaria producida por el COVID-19” y sus modificatorias.
- Resolución de Gerencia Municipal N° 073-2021-GM/MDSJL, que conforma el Comité de Planificación de la Capacitación de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho.
- Decreto de Alcaldía N° 022-2017-A/MDSJL, que aprueba el Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho.





## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2021

### 1.2. Alcances del PDP 2021

El PDP 2021, se encuentra a disposición de los/las servidores de todos los Órganos y Unidades Orgánicas de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, que cuenten con contrato vigente bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y el Decreto Legislativo N° 1057, encontrándose sujetos a la normatividad aplicable al subsistema de capacitación para el sector público.

### 1.3. Número de servidores/as civiles en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho.

D. LEG. 276	D. LEG. 728	D. LEG. 1057	TOTAL
89	299	881	1269

Fuente: Planilla de pagos del mes de abril 2021.

### 1.4. Vigencia y aprobación del PDP 2021

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, tiene una vigencia anual y se aprueba mediante Resolución de Gerencia Municipal.





## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2021

### CAPÍTULO II: MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

#### 2.1. Misión Institucional

*“Promover el Desarrollo inclusivo, integral y sostenible del distrito de San Juan de Lurigancho con servicios públicos de calidad, de manera eficiente, transparente y una participación ciudadana activa y responsable”.*

#### 2.2. Declaración de la Política Institucional

La Municipalidad de San Juan de Lurigancho, representa a los ciudadanos del distrito, tiene como política institucional priorizar la calidad de vida de los vecinos, promoviendo la adecuada prestación de los servicios locales y desarrollo integral, trabajando de la mano con los ciudadanos como mecanismo de fortalecimiento y trabajo en conjunto.

Aporta en las acciones de reducción de los niveles de violencia e inseguridad ciudadana, promueve un ordenamiento territorial respetando el derecho de todos y cada uno de sus ciudadanos, con calidad ambiental y una eficiente gestión de riesgo de desastres.

Desarrollo de ejecución de obras y actividades que tengan un impacto positivo en la población y trascienden en el tiempo; reduciendo las brechas más sentidas que garantice un desarrollo sostenible e inclusivo; e implementando un código de ética con una gestión transparente y en lucha contra la corrupción, a través de los mecanismos de Control Interno y de Rendición de Cuentas.

Promueve un modelo de gestión pública moderna priorizando a los sectores más vulnerables del distrito con igualdad de oportunidades para todos y todas; alienta la generación de riqueza con la promoción de un empleo o ingreso justo, fomentando un clima favorable a la inversión y la competitividad territorial. Todo con la participación activa y responsable de todos sus pobladores.

#### Lineamientos de la Política:

Lineamiento 1: Mejorar la seguridad ciudadana con respuesta inmediata.

Lineamiento 2: Desarrollo de la infraestructura urbana.

Lineamiento 3: Ecología y medio ambiente sostenible.

Lineamiento 4: Desarrollo social y bienestar de los vecinos.

Lineamiento 5: Desarrollo económico y apoyo al empleo.

Lineamiento 6: Fortalecer las capacidades del Estado para atender efectivamente las necesidades ciudadanas.







## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2021

### 2.3. Valores

- ✓ La Honestidad.
- ✓ La Humildad.
- ✓ El Respeto.
- ✓ La Responsabilidad.
- ✓ El Compromiso.
- ✓ La Solidaridad.
- ✓ La Lealtad.
- ✓ La Ética.
- ✓ La Disciplina.

### 2.4. Objetivos Estratégicos Institucionales

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONAL 2019 - 2023	
Código	Descripción
OEI.01.	Reducir los índices de seguridad ciudadana en el distrito.
OEI.02.	Contribuir a la accesibilidad de los programas sociales para la población vulnerable del distrito.
OEI.03.	Promover el desarrollo humano y hábitos saludables en el distrito.
OEI.04.	Promover la mejora de la gestión ambiental sostenible a nivel distrital.
OEI.05.	Protección de la población y sus medios de vida frente a peligros de origen natural y antrópicos.
OEI.06.	Promover el desarrollo urbano territorial ordenado y sostenible en el distrito.
OEI.07.	Promover la competitividad económica en el distrito.
OEI.08.	Fortalecer la gestión institucional.





## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2021

OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL		ACCIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL	
Código	Descripción	Código	Descripción
OEI.08.	Fortalecer la gestión institucional.	AEI.08.01	Gestión estratégica con enfoque de resultados implementado en la Municipalidad.
		AEI.08.02	Gestión de las inversiones eficientes y oportunas en beneficio de la Municipalidad.
		AEI.08.03	Gestión tributaria mejorada en beneficio de la Municipalidad.
		AEI.08.04	Plan de gobierno digital implementado en la Municipalidad.
		AEI.08.05	Gestión institucional abierta y transparente en la Municipalidad.
		AEI.08.06	Asistencia técnica adecuada y oportuna para la gestión participativa en beneficio de la Municipalidad.
		AEI.08.07	Plan de Desarrollo de las Personas – PDP elaborado e implementado en la Municipalidad.
		AEI.08.08	Asesoramiento institucional oportuno en beneficio de la Municipalidad.

### 2.5. Estructura Orgánica

La estructura orgánica de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, se encuentra establecida en el Reglamento de Organización y Funciones, aprobado mediante Ordenanza N° 345-MDSJL y sus modificatorias, siendo su estructura la siguiente:





## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2021

CLASIFICACIÓN DE LOS ÓRGANOS	ÓRGANOS
Órganos de Alta Dirección	Concejo Municipal Alcaldía Gerencia Municipal
Órganos Consultivos	Comisión de Regidores Concejo de Coordinación Local Distrital Junta Distrital de Delegados Vecinales Comité Distrital de Seguridad Ciudadana Plataforma Distrital de Defensa Civil Comité de Administración del Programa de Vaso de Leche. Concejo Distrital de Participación de la Juventud. Agencia Distrital de Fomento de la Inversión Privada. Comisión Ambiental Municipal
Órgano de Control	Órgano de Control Institucional
Órgano de Defensa Jurídica	Procuraduría Pública Municipal
Órganos de Asesoría	Gerencia de Asesoría Jurídica Gerencia de Planificación
Órgano de Apoyo	Secretaría General Secretaría de Comunicación e Imagen Institucional Gerencia de Administración y Finanzas
Órganos de Línea	Gerencia de Administración Tributaria Gerencia de Desarrollo Ambiental Gerencia de Desarrollo Económico Gerencia de Seguridad Ciudadana Gerencia de Desarrollo Urbano Gerencia de Desarrollo Social
Órganos Desconcentrados	Agencias Municipales

### 2.6. Organigrama de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho

(Se considera en los anexos)





## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2021

### CAPÍTULO III: MARCO CONCEPTUAL DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles a través de acciones de capacitación desarrolladas a fin de fortalecer las competencias, habilidades y capacidades de los servidores y servidoras para contribuir al logro de los objetivos institucionales y a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos.

Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública. La Directiva "Normas para la Gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", establece las siguientes definiciones claves, para dicho proceso:

- 3.1. Capacitación:** Proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos. Debe estar alineado al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad.
- 3.2. Acción de Capacitación:** Actividad de enseñanza-aprendizaje destinada a cerrar brechas o desarrollar competencias en conocimientos en el servidor civil. En formación Laboral, pueden ser talleres, curso, seminarios, diplomados u otros que no conduzcan a grado académico ni a título profesional.
- 3.3. Competencias:** Características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso, involucran de forma integrada el conocimiento, habilidades y actitudes, las cuales son el factor diferenciador dentro de una organización y contexto determinado.
- 3.4. Brecha de capacitación:** Diferencia entre el desempeño deseado del servidor civil y el desempeño actual de dicho servidor, respecto a su perfil de puesto, siempre que la diferencia sea por falta o bajo nivel de conocimientos y/o competencias.
- 3.5. Formación Laboral:** Tiene por objeto capacitar a los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados, u otros que no conduzcan a la obtención de grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía. Se aplica para el cierre de brechas de conocimientos o competencias, así como la mejora continua del servidor, respecto a sus funciones concretas y las necesidades institucionales.





## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2021

### CAPÍTULO IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2021.

#### 4.1. Objetivo General.

Promover el desarrollo de las capacidades funcionales y técnicas de los servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, con la finalidad de mejorar su desempeño, a través del cierre de brechas de conocimientos y competencias para alcanzar el logro de los objetivos institucionales y brindar servicios de calidad a los ciudadanos.

#### 4.2. Objetivos Específicos.

- Reforzar las capacidades de los servidores, mediante acciones de capacitación en temas vinculados a los objetivos estratégicos de la entidad, con la finalidad de mejorar servicio de atención a nuestros usuarios.
- Reforzar las capacidades de los servidores, mediante el desarrollo de acciones de capacitación vinculadas con las materias transversales de la gestión pública, con la finalidad de lograr el reforzamiento de sus conocimientos en cuanto a las políticas del sector público.

### CAPÍTULO V: ESTRATEGIA PARA EL PROCESO DE GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LURIGANCHO

Cada vez es más frecuente que las entidades del sector público se encuentren en constantes cambios, lo que requiere nuevas formas de actuación para lograr los resultados esperados. Entre las tendencias de las últimas décadas, referidas a los aspectos corporativos, se encuentran los sistemas de aprendizaje, a través del proceso de capacitación como herramienta para elevar la productividad en los servidores.

En ese sentido, con la finalidad de cumplir con los objetivos esperados y mejorar el desempeño de los servidores en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, se ha establecido las siguientes responsabilidades:

- a) **Comité de Planificación de la Capacitación:** Es responsable de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad, de generar condiciones favorables para la adecuada implementación de las acciones de capacitación, validar el PDP así como evaluar las modificaciones del mismo cuando corresponda.
- b) **La Subgerencia de Recursos Humanos:** Se encarga de implementar las normas y lineamientos dictados por SERVIR. Conduce la planificación, ejecución y evaluación de la capacitación, de acuerdo a lo previsto en el artículo 12º del Reglamento General de la Ley. Asimismo, emite lineamientos internos sobre el proceso de capacitación, en concordancia con lo establecido por SERVIR.





## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2021

- c) **Titular de la Entidad:** Para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública. En ese sentido, corresponde al Gerente Municipal la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2021.
- d) **Directivos:** Son los/as responsables de propiciar y proponer capacitaciones para los servidores y servidoras a su cargo, a fin que puedan desarrollarse personal y profesionalmente, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales a través de la aplicación de los conocimientos desde sus respectivos puestos de trabajo.
- e) **Servidores/as Civiles:** Son los/as responsables de cumplir con los compromisos derivados de la capacitación determinados en el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.
- f) **Subgerencia de Abastecimiento y Control Patrimonial:** Conforme a sus atribuciones y normatividad vigente atiende las solicitudes de capacitaciones aprobadas y derivadas por la Subgerencia de Recursos Humanos en el marco del Plan de Desarrollo de las Personas.
- g) **Subgerencia de Desarrollo Institucional y Cooperación Nacional e Internacional:** Informa oportunamente a la Subgerencia de Recursos Humanos la oportunidad de becas, pasantías, convenios y demás asociados a cerrar brechas de conocimientos

### 5.1. PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

#### 5.1.1. Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación

En concordancia con el subnumeral 6.4.1.1. de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en Entidades Públicas”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se reconfirmó el Comité de Planificación de la Capacitación de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, a través de la Resolución de la Resolución de Gerencia Municipal N° 073-2021-GM/MDSJL, el mismo que está integrado por los siguientes funcionarios:

- a) Subgerente de Recursos Humanos; Abog. Luis Antonio Tipacti Peña, quien lo preside;
- b) Subgerente de Planeamiento y Presupuesto; Econ. Juan José Ruiz Ramírez.
- c) Gerente de Administración Tributaria; Econ. Juan Carlos Sánchez Rutti.

#### 5.1.2. Sensibilización

El proceso de sensibilización en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho involucra una serie de acciones programadas desde el inicio del proceso de capacitación, para lo cual se emplean diversos canales para dar a conocer el proceso a nivel interno:





## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2021

- Escrito: A través de medios formales los cuales dan a conocer las responsabilidades de los responsables de los órganos o unidades orgánicas y capacitadas en cada etapa del proceso de capacitación en los cuales intervienen.
- Oral: Se brinda charlas a los beneficiarios de capacitación respecto a la importancia del proceso de capacitación, el ciclo de la gestión y el proceso de evaluación, así como brindar atención a las consultas telefónicas.

En el caso de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, se llevaron a cabo Charlas de Sensibilización a los servidores con la finalidad de dar a conocer la importancia del proceso de capacitación y de qué manera beneficia la gestión de los servidores en el logro de los objetivos institucionales.

### 5.1.3. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

La Subgerencia de Recursos Humanos, inició el proceso de la gestión de la capacitación con la planificación que incluye la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, la sensibilización y la asistencia técnica.

En función a los requerimientos de capacitación de los diversos órganos de la entidad, se desarrolló el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) y la respectiva Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2021 en donde se consideró realizar las siguientes actividades:





## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2021

MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PUNTAJUE	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL			
									Costos Directos	Costos Indirectos		
EJE TEMÁTICO 7: GENERALES - OTROS	MANUAL DEL SERENO - RM N° 772-2019-IN	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	8	C1	REACCION-APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	S/	-	S/	-
EJE TEMÁTICO 3: MATERIAS TRANSVERSALES - TRANSFORMACIÓN Y GOBIERNO DIGITAL	LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	CHARLA	8	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	III TRIMESTRE	S/	-	S/	-
EJE TEMÁTICO 3: MATERIAS TRANSVERSALES - INTEGRIDAD	INTEGRIDAD Y ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	8	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	S/	-	S/	-
EJE TEMÁTICO 7: GENERALES - OTROS	PROCEDIMIENTO PARA APLICACIÓN DE PAPELETA DE INFRACCION	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	7	D	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	S/	-	S/	-
EJE TEMÁTICO 1: SISTEMAS ADMINISTRATIVOS - SISTEMA DE CONTROL INTERNO	SISTEMA DE CONTROL INTERNO	FORMACIÓN LABORAL	CHARLA	7	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	S/	-	S/	-
EJE TEMÁTICO 1: SISTEMAS ADMINISTRATIVOS - GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	SISTEMA ADMINISTRATIVO DE RECURSOS HUMANOS Y LA NUEVA LEY DEL SERVICIO CIVIL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	7	C1	REACCION-APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	S/	-	S/	-
EJE TEMÁTICO 3: MATERIAS TRANSVERSALES - GÉNERO	PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO - TALLER	7	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	S/	-	S/	-
EJE TEMÁTICO 2: POLÍTICAS SECTORIALES - FISCALÍA	DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	7	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	S/	-	S/	-
EJE TEMÁTICO 3: MATERIAS TRANSVERSALES - TRANSFORMACIÓN Y GOBIERNO DIGITAL	PORTAL DE TRANSPARENCIA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	6	C1	REACCION-APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	S/	-	S/	-

- Definición de necesidades de capacitación:

Capacitaciones Transversales: Buscan cubrir necesidades institucionales de capacitación del personal sin importar el puesto, el producto o servicio que ofrezcan, y son promovidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

Asimismo, durante la ejecución del PDP pueden surgir otras necesidades transversales las cuales pueden ser incorporadas de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.

En tal sentido, las temáticas a ser abordadas de manera transversal para el año 2021 son las siguientes:







## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2021

MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PUNTAJUE	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL			
									Costos Directos	Costos Indirectos		
EJE TEMÁTICO 3: MATERIAS TRANSVERSALES - TRANSFORMACIÓN Y GOBIERNO DIGITAL	LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	CHARLA	8	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	III TRIMESTRE	S/.	-	S/.	-
EJE TEMÁTICO 3: MATERIAS TRANSVERSALES - INTEGRIDAD	INTEGRIDAD Y ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	8	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	S/.	-	S/.	-
EJE TEMÁTICO 3: MATERIAS TRANSVERSALES - GÉNERO	PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO - TALLER	7	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	S/.	-	S/.	-
EJE TEMÁTICO 3: MATERIAS TRANSVERSALES - TRANSFORMACIÓN Y GOBIERNO DIGITAL	PORTAL DE TRANSPARENCIA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	6	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	S/.	-	S/.	-

Capacitaciones Individuales: Buscan cubrir necesidades individuales de capacitación inherentes a cada puesto de trabajo. Asimismo, durante la ejecución del PDP pueden surgir necesidades individuales las cuales pueden ser incorporadas de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.

El acceso a las capacitaciones transversales e individuales se sujetan al procedimiento establecido en los numerales 6.4.1.3 y 6.4.2.6 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en Entidades Públicas", acordes a la etapa que corresponda.

- Identificación de las prelaciones que cubrirá el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2021:

- **Prelación Tipo B:** Requerimientos originados en nuevas funciones, herramientas, u otros cambios que afecten al funcionamiento de la entidad.
- **Prelación Tipo C1:** Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales. Se definen a partir de los requerimientos de capacitación de los órganos o unidades orgánicas.

La Subgerencia de Recursos Humanos tiene a su cargo la identificación de necesidades de capacitación, considerando la pertinencia en relación al puesto y objetivos institucionales.

- **Prelación Tipo D:** Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo. Se definen a partir de las necesidades de capacitación identificadas por parte de la Alta Dirección con el fin de asegurar el cumplimiento de objetivos proyectados a mediano plazo.

Los tipos de Prelación que no aplicarán en el año 2021, son:





## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2021

- Prelación Tipo A: Necesidades de capacitación previstas en los Planes de Mejora de los servidores civiles con calificación de personal de rendimiento sujeto a observación.
- Prelación Tipo C2: Requerimientos de entes rectores.
- Prelación Tipo C3: Planes de mejora de los servidores con calificación de buen rendimiento o rendimiento distinguido en la entidad.
- Prelación Tipo E: Necesidades identificadas por SERVIR para el fortalecimiento del servicio civil.

### 5.2. ESTRATEGIAS PARA LA EJECUCIÓN DEL PDP 2021

Teniendo en consideración el análisis y desarrollo del diagnóstico de necesidades de capacitación –DNC, a fin de ejecutar de manera eficaz y eficientemente la gestión de la capacitación se plantea las siguientes estrategias:

- a) Las acciones de capacitación propuestas por los responsables de cada órgano, en los formatos de requerimientos de capacitación - DNC, se considerarán en el PDP 2021, según su orden de prelación y tomando en consideración que se desarrollarán de manera grupal/transversal con la finalidad de abarcar a la mayor cantidad de puestos y servidores debido a la capacidad presupuestal.
- b) Todo beneficiario de capacitación deberá tener en cuenta que la acción de capacitación debe estar alineada al perfil de su puesto y a los objetivos institucionales de su dependencia, lo cual será corroborado por la Subgerencia de Recursos Humanos.
- c) En el caso de las capacitaciones transversales por cumplimiento de políticas de gobierno o Comité de Control Interno, se brindarán de manera obligatoria para los servidores, para lo cual se deberá contar con el apoyo de los gerentes, subgerentes y jefes de cada órgano.
- d) Se evaluará las acciones de capacitación de acuerdo a lo establecido por SERVIR.
- e) Se promoverá y facilitará la participación de los servidores en las diversas actividades de capacitación propuestas por los organismos públicos y privados.

### 5.3. EVALUACIÓN DEL PDP 2021.

Tiene por finalidad medir las acciones de capacitación ejecutadas en el presente año; la Municipalidad de San Juan de Lurigancho realizará tres niveles de evaluación, los cuales se efectuarán de la siguiente manera:

- a) **Nivel I (Reacción):** En este nivel se medirá la satisfacción de quienes recibieron la capacitación. La evaluación de esta etapa recoge información sobre la satisfacción de los participantes en la metodología empleada por el profesor/facilitador, calidad de los medios utilizados, material de apoyo y textos empleados, características del local, claridad en las explicaciones, entre otros.
- b) **Nivel II (Aprendizaje):** En el segundo nivel se registrarán los conocimientos adquiridos por los/as participantes, en relación con las competencias que se requerían reforzar por cada posición. Para ayudar en esta evaluación se emplearán diferentes





## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2021

métodos de evaluación, como la realización de pruebas de control antes y después de la acción de capacitación.

- c) **Nivel III (Aplicación):** Es la herramienta que corresponde al nivel de evaluación de aplicación, en la cual se detallan las actividades que el/la beneficiario/a de capacitación se compromete a desarrollar culminada la capacitación, en un plazo no mayor a 6 meses.

### 5.4. MODIFICACIÓN DEL PDP 2021.

El Plan de Desarrollo de las Personas 2021, podrá modificarse de acuerdo a lo establecido en el numeral 6.4.2.6. de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”<sup>1</sup>, cuando:

- La Municipalidad de San Juan de Lurigancho varié algún aspecto de una acción de capacitación, incrementando con ello el presupuesto originalmente asignado.
- La Municipalidad de San Juan de Lurigancho incluya acciones de capacitación por Formación Laboral que cumplan con lo previsto en el numeral 5.1.1. de la antes mencionada Directiva.

Los únicos que pueden proponer una modificación al PDP son los responsables de un órgano de la entidad. Para evaluar la modificación, el responsable del órgano o unidad orgánica que solicita la modificación al PDP, debe presentar a la Subgerencia de Recursos Humanos un informe técnico fundamentando las razones de la modificación, en el que se evidencia la alineación de la capacitación al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad, de acuerdo a lo previsto en el numeral 5.1.1. de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas.

El Gerente Municipal aprueba de manera expresa las modificaciones al PDP luego de que la Subgerencia de Recursos Humanos o el Comité de Planificación de la Capacitación, según corresponda, determinen si corresponde la modificación, a través de un Memorándum o Proveído. Todas las modificaciones aprobadas se incluyen en la Matriz de Ejecución del PDP.

La Subgerencia de Recursos Humanos o el Comité de Planificación de la Capacitación determinan si corresponde la modificación de acuerdo a lo siguiente:

Para Acciones de Capacitación de tipo Formación Laboral: La Subgerencia de Recursos Humanos o el Comité de Planificación de la Capacitación evalúan las propuestas de modificación de acuerdo a lo siguiente:

1. El Responsable de Recursos Humanos, o quien haga sus veces, evalúa las modificaciones cuando:

<sup>1</sup> Aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE.





## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2021

- Se presenten propuestas para incluir en el PDP acciones de capacitación por Formación Laboral cuyo costo no supere el equivalente a una (1) UIT por servidor.
  - Se presenten propuestas para variar acciones de capacitación que generen que el costo final de dicha acción no supere el costo equivalente a una (1) UIT por servidor.
  - Se presenten propuestas para incluir en el PDP acciones de capacitación que no generen costo alguno a la entidad.
2. El Comité de Planificación de la Capacitación evalúa las modificaciones cuando:
- Se presenten propuestas para incluir en el PDP acciones de capacitación por Formación Laboral que superen el costo equivalente a una (1) UIT por servidor.
  - Se presenten propuestas para variar acciones de capacitación que generen que el costo final de dicha acción supere el costo equivalente a una (1) UIT por servidor.

No constituyen supuestos de modificación, siempre que no se genere incremento al presupuesto originalmente asignado a la acción de capacitación:

- El incremento o disminución de la cantidad de Candidatos a capacitación. En el caso de incremento, la Oficina de Recursos Humanos debe promover las condiciones para que se mantenga la calidad de la acción de capacitación.
- El ajuste en la denominación de la acción de capacitación.
- El cambio de modalidad de la acción de capacitación (presencial, virtual o semi-presencial).
- El cambio de oportunidad (fecha) de inicio y fin de la acción de capacitación.
- La reducción del costo de la acción de capacitación, entre otros.

En estos casos, la Subgerencia de Recursos Humanos procederá a los cambios necesarios de manera automática, registrándolos en la Matriz de Ejecución del PDP, la cual será informada a SERVIR.

### CAPÍTULO VI. INVERSIÓN Y MATRIZ DEL PDP 2021

#### 6.1. Inversión del PDP 2021

El presupuesto para las actividades de la gestión programada es de costo S/ 0.00 soles, debido a la coyuntura actual en el año 2021, la Subgerencia de Recursos Humanos está priorizando los gastos a la prevención y seguimiento a la bioseguridad de los servidores, por lo que las capacitaciones serán efectuadas con alianzas con entidades públicas y especialista de esta Municipalidad, se proyecta cumplir con los objetivos de la capacitación.





## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2021

---

### 6.2. Matriz de PDP 2021 de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho

La Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación fue resultado de la consolidación de los requerimientos derivados por los responsables de órganos remitidas a la Oficina de Recursos Humanos.

De acuerdo a la metodología, la matriz del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación es el insumo primordial para la elaboración de la Matriz del PDP 2021 (versión preliminar), la cual contiene la descripción detallada de las acciones de capacitación priorizadas y analizadas por la Subgerencia de Recursos Humanos en base al presupuesto asignado.

### 6.3. Anexos.

- 6.3.1. Organigrama de la Estructura Orgánica de la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho.
- 6.3.2. Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.
- 6.3.3. Matriz de PDP de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho.







# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2021

MATRIZ DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - DNC / SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Nº	ORGANISMO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	META PO OBJETIVO ESTRATEGICO OBJETIVO VIO META OBJETIVO DEL ORGANISMO	Nº DE PUESTOS	NOMBRE DEL RESPONSABLE DE LA CAPACITACION	Nº DE BENEFIARIOS	DESCRIBIR LA FUNCION DEL PUESTO OBJETIVO DEL ORGANISMO UNIDAD ORGANICA O DE LA CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	CORPO DE PROPIEDAD	RANGO DE PERTINENCIA			OBJETIVO DE LA CAPACITACION	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTOS	
											SEVERIDAD DE LA ACCION DE CAPACITACION	SEVERIDAD DE LA ACCION DE CAPACITACION	SEVERIDAD DE LA ACCION DE CAPACITACION						
1	SUB GERENCIA DE TRANSPORTE Y VEHICULO	VARDS	Operativa de fiscalización del transporte público y de carga en vehículos menores.	VARDS	VARDS	16	Mejorar el trabajo de las unidades que operan en el distrito de San Juan de los Rios	FORMACION LABORAL	CURSO	0	3	1	3	7	Conocer el procedimiento para la aplicación de papeletas de infracción, en función a la normativa vigente.	RESOLUCION-APRECIABLE	VIRTUAL	I TRIMESTRE	S/ - S/ -
2	ALTA DIRECCION ORGANISMO DE ASSESORAMIENTO ORGANOS DE LEXIA ORGANOS DE FORTO	VARDS	Promover la correcta y transparente gestión de los recursos mediante la ejecución de servicios de control y monitoreo.	VARDS	VARDS	50	Ejecutar el control interno y monitoreo y poner en funcionamiento a las dependencias de Control de Gestión y demás normas emitidas por la Corte Suprema de Justicia de la Nación.	FORMACION LABORAL	CURSO	CI	3	3	3	7	Conocer las ventajas del sistema de control interno, en función a la normativa vigente.	RESOLUCION-APRECIABLE	VIRTUAL	II TRIMESTRE	S/ - S/ -
3	ALTA DIRECCION ORGANISMO DE ASSESORAMIENTO ORGANOS DE LEXIA ORGANOS DE FORTO	VARDS	Promover de capital humano a la entidad local de trabajo y capacitación permanente con una adecuada administración de los recursos humanos.	VARDS	VARDS	6	Conocer los recursos humanos que forman parte de los datos, como la administración pública, tomando en consideración las modificaciones legislativas y la doctrina jurisprudencial.	FORMACION LABORAL	CURSO	CI	2	3	3	7	Conocer el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el marco de la Ley del Servicio Civil.	RESOLUCION-APRECIABLE	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	S/ - S/ -
4	ALTA DIRECCION ORGANISMO DE ASSESORAMIENTO ORGANOS DE LEXIA ORGANOS DE FORTO	VARDS	Construir y Seguir mejorando el acceso a la información pública.	VARDS	VARDS	40	Realizar el seguimiento de las metas de producción y ejecución de resultados previstos en el Programa Multianual de Inversión, realizando reportes semanales y mensuales, los cuales deben publicarse en el portal institucional de la Municipalidad.	FORMACION LABORAL	CURSO	CI	3	3	3	6	Conocer el procedimiento para la correcta utilización del portal de transparencia de la entidad, en el marco de la normativa vigente.	RESOLUCION-APRECIABLE	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	S/ - S/ -
5	GERENCIA SERVIDIO CIUDADANO	SESION	Fortalecer las capacidades de apoyo al cumplimiento de las disposiciones municipales.	1	VARDS	497	Realizar las labores de inspección en el distrito	MANUAL DEL USUARIO - RUI 772-2019/N	FORMACION LABORAL	CURSO	CI	3	3	6	Conocer el manual del usuario en conformidad a la resolución municipal 772-2019/N	RESOLUCION-APRECIABLE	VIRTUAL	II TRIMESTRE	S/ - S/ -





# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2021

MATRIZ DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - DNC / SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Nº	ORGANISMO ORIGINARIA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO DE MEDIO	OBJETIVO DEL GRUPO	Nº DE PUESTOS	NOMBRE DEL RECURSO DE LA CAPACITACIÓN	Nº DE RECURSOS	DESCRIBIR LA FUNCIÓN DEL PERIL DE PUESTO (OBJETIVO DEL GRUPO O UNIDAD ORGANICA AL QUE PERTENECE LA CAPACITACIÓN)	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE REACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CODIGO DE PROPIEDAD	RANCO DE ESTRIBIRCA				OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTOS		
													TIPO DE REACCIÓN DEL SERVIDOR	TIPO DE REACCIÓN DEL SERVIDOR	TIPO DE REACCIÓN DEL SERVIDOR	TIPO DE REACCIÓN DEL SERVIDOR					COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	
6	ORGANISMO DE LÍNEA, GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y ASSESORAMIENTO, ALCALDIA, PROCURADURIA PÚBLICA	VARDS	Control y Seguimiento de expedientes por Acceso a la Información Pública	VARDS	VARDS	VARDS	50	Atención las solicitudes de acceso a la información pública	LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	ONLINE	C1	3	2	3	8	REACCIÓN	VIRTUAL	II TRIMESTRE	\$	\$		
7	SR. ORGANOS DE LÍNEA, GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y ASSESORAMIENTO, GERENCIA MUNICIPAL	VARDS	Promover de capital humano a la entidad (capacitación) y capacidad permanente con una adecuada administración de los recursos humanos	VARDS	VARDS	VARDS	60	Obtener herramientas conexas a la prevención y sanción contra el hostigamiento sexual en el sector laboral	PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO-TALLER	C1	3	1	7	Identificar las competencias que definen el hostigamiento sexual y determinar las acciones a seguir para consagrar un ambiente de trabajo seguro para todos.	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	II TRIMESTRE	\$	\$		
8	SR. ORGANOS DE LÍNEA, GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y ASSESORAMIENTO, PROCURADURIA PÚBLICA	VARDS	Promover de capital humano a la entidad (capacitación) y capacidad permanente con una adecuada administración de los recursos humanos	VARDS	VARDS	VARDS	50	Fomentar la cultura de integridad y ética en el desempeño de las funciones de los servidores de la municipalidad	INTEGRIDAD Y ÉTICA PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	3	2	8	Comprender e interiorizar la importancia de la integridad y ética pública, como un mecanismo eficaz y coherente de la gestión pública, así como la formación de empleados públicos y la contribución de una ciudadanía formada en valores, que le ordenen a través de su conducta cotidiana.	REACCIÓN	VIRTUAL	II TRIMESTRE	\$	\$		
9	SR. ORGANOS DE LÍNEA, GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y ASSESORAMIENTO, PROCURADURIA PÚBLICA	VARDS	Promover de capital humano a la entidad (capacitación) y capacidad permanente con una adecuada administración de los recursos humanos	VARDS	VARDS	VARDS	60	Conocer las funciones que pueden ser asumidas por el personal de la administración pública, así como la consideración de la modificación legislativa y la doctrina jurisprudencial	DEUTOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	3	1	7	Implementar medidas concretas para prevenir actos que generen daño a la administración pública	REACCIÓN	VIRTUAL	II TRIMESTRE	\$	\$		
																						\$	\$





# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2021

MATRIZ DE PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2021

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PUNTAJUE	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL			
														Costos Directos	Costos Indirectos		
1	GERENCIA SEGURIDAD CIUDADANA	SERENO	VARIOS	497	EI TEMÁTICO 7: GENERALES - OTROS	MANUAL DEL SERENO - RM N° 772-2019-IN	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	8	C1	REACCIÓN- APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	S/	- S/		
2	ALTA DIRECCIÓN, ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO, ÓRGANOS DE LÍNEA, ÓRGANOS DE APOYO	VARIOS	VARIOS	50	EI TEMÁTICO 3: MATERIAS TRANSVERSALES - TRANSFORMACIÓN Y GOBIERNO DIGITAL	LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	CHARLA	8	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	III TRIMESTRE	S/	- S/		
3	ALTA DIRECCIÓN, ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO, ÓRGANOS DE LÍNEA, ÓRGANOS DE APOYO	VARIOS	VARIOS	50	EI TEMÁTICO 3: MATERIAS TRANSVERSALES - INTEGRIDAD	INTEGRIDAD Y ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	8	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	S/	- S/		
4	SUB GERENCIA DE TRANSITO, TRANSPORTE Y VALIDAD	VARIOS	VARIOS	15	EI TEMÁTICO 7: GENERALES - OTROS	PROCEDIMIENTO PARA APLICACIÓN DE PAPELETA DE INFRACCION	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	7	D	REACCIÓN- APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	S/	- S/		
5	ALTA DIRECCIÓN, ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO, ÓRGANOS DE LÍNEA, ÓRGANOS DE APOYO	VARIOS	VARIOS	50	EI TEMÁTICO 1: SISTEMAS ADMINISTRATIVOS - SISTEMA DE CONTROL INTERNO	SISTEMA DE CONTROL INTERNO	FORMACIÓN LABORAL	CHARLA	7	C1	REACCIÓN- APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	S/	- S/		
6	SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	VARIOS	VARIOS	6	EI TEMÁTICO 1: SISTEMAS ADMINISTRATIVOS - RECURSOS HUMANOS	SISTEMA ADMINISTRATIVO DE RECURSOS HUMANOS Y LA NUEVA LEY DEL SERVICIO CIVIL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	7	C1	REACCIÓN- APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	S/	- S/		
7	ALTA DIRECCIÓN, ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO, ÓRGANOS DE LÍNEA, ÓRGANOS DE APOYO	VARIOS	VARIOS	80	EI TEMÁTICO 3: MATERIAS TRANSVERSALES - GÉNERO	PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO - TALLER	7	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	S/	- S/		
8	ALTA DIRECCIÓN, ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO, ÓRGANOS DE LÍNEA, ÓRGANOS DE APOYO	VARIOS	VARIOS	80	EI TEMÁTICO 2: POLITICAS SECTORIALES - FISCALIA	DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACION PUBLICA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	7	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	S/	- S/		
9	ALTA DIRECCIÓN, ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO, ÓRGANOS DE LÍNEA, ÓRGANOS DE APOYO	VARIOS	VARIOS	40	EI TEMÁTICO 3: MATERIAS TRANSVERSALES - GOBIERNO DIGITAL	PORTAL DE TRANSPARENCIA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	6	C1	REACCIÓN- APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	S/	- S/		
													<b>COSTO TOTAL</b>	<b>S/</b>	<b>-</b>	<b>S/</b>	<b>-</b>

