



## **RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 154-2018-MDR.**

Rímac, 27 de marzo de 2018

### **EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DEL RIMAC**

#### **CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 6º de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, establece que la Alcaldía es el Órgano Ejecutivo del Gobierno Local y el Alcalde es el representante legal de la Municipalidad y su máxima autoridad administrativa;

Que, la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, establece el nuevo Régimen del Servicio Civil con el fin de que las entidades públicas del Estado, logren alcanzar mayores niveles de eficacia, eficiencia y brinden efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, paralelamente promover el desarrollo de las personas que lo integran esta actividad administrativa;

Que, mediante Oficio Múltiple N°020-2017-SERVIR/GDCRSC de fecha 20 de diciembre de 2017, requieren a esta Comuna, la presentación del Plan de Desarrollo de Personas – PDP- 2018, el cual deberá ser presentado ante SERVIR , otorgando como plazo máximo hasta el 31 de marzo de 2018;

Que, mediante Resolución de Alcaldía 096-2018-MDR de fecha 27 de febrero de 2018, se designa al Comité encargado de gestionar la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas – PDP de la Municipalidad Distrital del Rímac;

Que, con la Resolución de Alcaldía 103-2018-MDR de fecha 06 de marzo de 2018, se incorpora al mencionado Comité, al representante de los trabajadores, nombrado por el Secretario General de Empleados SUTRAMUN-RIMAC;

Que, la Autoridad Nacional del Servicio Civil a la remisión del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal, precisa que según Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, la entidades solo se encuentran obligadas a presentar el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) de periodicidad anualizado;

Que, el Comité encargado de la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas de la Municipalidad del Rímac, presentan la propuesta del PDP-Anual para el periodo 2018, aprobado por los representantes, correspondiendo subsecuentemente ser aprobado por el Titular del Pliego;

Que, de conformidad con las atribuciones conferidas mediante Ley N°27972 -Ley Orgánica de Municipalidades, Decreto Legislativo N°1025 y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N°009-2010-PCM;



**SE RESUELVE:**

**Artículo Primero.-** **APROBAR** el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP- Anual para el periodo 2018 de la Municipalidad distrital del Rímac que, como anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

**Artículo Segundo.-** **DISPONER** la publicación de la presente Resolución de Alcaldía y su Anexo en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital del Rímac.

**Artículo Tercero.-** **REMITIR** la presente Resolución de Alcaldía y su Anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR – SERVIR, así como a la dirección de correo electrónico [pdp@servir.gob.pe](mailto:pdp@servir.gob.pe)

**REGISTRESE COMUNIQUESE Y CUMPLASE**

**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RIMAC**  
**COMITÉ DE ELABORACION DEL PDP**

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP**  
**ANUALIZADO 2018**



**2018**

## INDICE

Presentación	3
Alcance	4
Vigencia	4
Responsabilidad	4
Base legal	4
<b>PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO</b>	
<b>I. ASPECTOS GENERALES</b>	6
1.1. Plan de Desarrollo Institucional	6
1.2. Marco Estratégico Institucional	7
1.3. Misión	7
1.4. Visión	7
1.5. Política de Calidad	7
<b>II. EVALUACION</b>	
2.1. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación	7
2.2. Instrumentos de Análisis para desarrollar el método de evaluación.	8
<b>III. CAPACITACION</b>	8
<b>IV. OBJETIVO DE LA CAPACITACION</b>	9
<b>V. FINANCIAMIENTO</b>	10
<b>VI. DATOS DE LA POBLACION</b>	10



## PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP –ANUALIZADO) de la Municipalidad Distrital del Rímac, se elaboró con aplicación relacionada a los planes de la Entidad y su desarrollo, de conformidad con lo prescrito en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR/PE, que se basa en el Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado Peruano.

Cómo la acotada norma infiere, lo que taxativamente se busca es implementar estrategias de desarrollo, capacidades, habilidades y competencias conductuales, más adecuadas a las necesidades operativas de la Municipalidad Distrital del Rímac, así como maximizar la atención que brindamos que signifique a muy corto plazo una contribución directa en favor de la gestión y de la propia administración que finalmente se reflejará en el bienestar de los administrados.

La Municipalidad Distrital del Rímac presenta éste Plan de Desarrollo de Personas (PDP) 2018, orientada a determinar lineamientos y actividades a ejecutar por el Gobierno Local, básicamente se pretende lograr objetivos centrales de desarrollo y competitividad, el pragmatismo de los criterios, contenidos en el presente documento de gestión anualizado, favorecerán el logro de nuestras metas, lo que coadyuvara a cumplir en forma efectiva con el rol de capacitación en beneficio del potencial humano que presta servicios en este gobierno local.

Rímac, Marzo de 2018





*i.* **ALCANCE**

El presente Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2018, es de aplicación a los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital del Rímac, regulados por los regímenes del Decreto Legislativo N°276 "Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público"; el personal obrero regulado por el régimen laboral del Decreto Legislativo N°728 "Ley de Productividad y Competitividad Laboral"; y el Decreto Legislativo N°1057 "Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios".

*ii.* **VIGENCIA**

El periodo de vigencia del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2018, comprende del mes de enero a diciembre 2018.

*iii.* **RESPONSABILIDAD**

Los miembros del Comité, son los responsables de organizar, dirigir, coordinar, supervisar, controlar y evaluar el cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2018 de la Municipalidad Distrital del Rímac.

*iv.* **BASE LEGAL**

- El PDP Anualizado 2018 de la Municipalidad Distrital del Rímac, tiene como Marco Legal:
- Constitución Política del Perú
- Ley N°27972 Ley Orgánica de Municipalidades
- Ley N°30057 Ley del Servicio Civil.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2018-SERVIR/PE que resuelve formalizar la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en la Entidades Públicas" para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.



- El Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018.
- Decreto Legislativo No.1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, modificado por el Decreto Supremo N°065-2011-PCM
- Ley N°29849 Ley que Establece la Eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga Derechos Laborales.
- Decreto Supremo No.075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N°1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Decreto Legislativo No.1025 que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo No.009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo No.1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Resolución de Alcaldía N° 096– 2018 – MDR, de fecha 27 Febrero del 2018 .



## PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO

### I. ASPECTOS GENERALES

#### 4.1. *Plan de Desarrollo Institucional*

La Municipalidad Distrital del Rímac, como gobierno local se encuentra obligada a brindar servicios de calidad a sus administrados orientado a ofrecer el nivel de atención que corresponde. El personal de este Gobierno Local, debe tener como fin brindar la mejor atención a los administrados y tutelar los intereses generales del estado.

Queda claro que para alcanzar este objetivo, es necesario contar con personal competente, tener clara y mejor estrategias de capacitación para las diversas áreas orgánicas y los instrumentos de gestión aprobados, para lograr con éxito los objetivos establecidos por esta corporación edil.

El objetivo de la capacitación se encuentra orientada al proceso de aprendizaje integral, consideradas relevantes para el desarrollo de los servidores de esta Entidad y sus actividades.

Finalmente el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2018, permitirá diseñar acciones en el periodo de capacitación, que incida en el fortalecimiento progresivo de los servidores públicos de este Gobierno Local, demás está decir que se vincularan con las necesidades de capacitación y funciones de las diferentes unidades orgánicas, para el presente periodo. Este evento indudablemente servirá para cerrar brechas desarrollando competencias y conocimientos en favor de la administración y del propio servidor civil.



Se tiene clara convicción que las habilidades que se desarrollaran en el transcurso del presente plan, de integración de trabajo en equipo y capacitación, lograra una comunicación eficaz y de calidad no solo en el escenario de las actividades , sino se verá reflejada en la atención al contribuyente fin en sí mismo del presente desarrollo tanto interno como externo, estas actitudes fomentaran un buen desempeño en general a fin de lograr el cumplimiento de los objetivos y promoviendo cultura, valores y propuestas de innovación y la creatividad en el Marco Estratégico de la Municipalidad Distrital del Rímac para el Año 2018.

#### **4.2. Marco Estratégico**

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP anualizado 2018 de la Municipalidad Distrital del Rímac, fluye sobre la Misión, Visión, y Política de Calidad, que se encuentran contenidos en el propio Plan de Desarrollo Local Concertado 2017-2021 del Distrito del Rímac, mediante Ordenanza N°484-MDR, así como en su Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal.

#### **4.3. Misión**

La Municipalidad Distrital del Rímac, tiene como misión gestionar y administrar, adecuadamente, todos los recursos de los cuales dispone, para mejorar la calidad de los servicios que se brindan a la ciudadanía en general. Además, esta institución busca generar nuevas oportunidades de desarrollo, enfocadas en una administración más honesta, ágil, eficaz, eficiente y con mayor transparencia.

#### **4.4. Visión**

La Municipalidad Distrital del Rímac, con bases en el espíritu de hermandad, trabajo de equipo y cordialidad mutua, se aspira a lograr un clima de mayor confianza entre las autoridades y los ciudadanos. Asimismo, fomentar la armonía entre las familias rimenses para contribuir a un mejor ambiente de vida, donde una nueva generación de jóvenes pueda crecer sana y orgullosa.

#### **4.5. Política de Calidad**

La Municipalidad Distrital del Rímac, se compromete a brindar servicios públicos de calidad que fomentan el desarrollo de su Gobierno Local, comprometiéndose a satisfacer de forma oportuna y eficaz las necesidades y expectativas de sus administrados y vecinos, mejorando continuamente a la gestión y su desempeño, para obtener resultados de Calidad.

## II. EVALUACIÓN

**2.1. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)**, con el que estableceremos la Situación Ideal (SI) que, en términos de conocimientos, habilidades y actitudes, debería tener el personal, de acuerdo su función o al desempeño laboral. Para obtener información que define la situación ideal, por lo cual se solicitaran los documentos de gestión, con relación a:

2.1.1. Cuadro Analítico de Personal CAP

2.1.2. Manual de Organización y Funciones MOF

2.1.3. Información descripción de la situación real (SR). Conocimientos, habilidades y actitudes con los que cuenta el personal, de acuerdo su función o al desempeño laboral.

2.1.4. Obtener información que define la situación ideal, sobre el desempeño del personal (para cada persona) por parte del jefe inmediato, supervisores, personal involucrado con el puesto.

**4.2. Instrumentos de análisis, para desarrollar el método de evaluación:**

2.2.1. Encuesta

2.2.2. Cuestionarios de evaluación de conocimientos

2.2.3. Inventario de habilidades

2.2.4. Análisis de tareas por medio de lista de cotejo

2.2.5. Registros observacionales directos

2.2.6. Escalas estimativas de desempeño

2.2.7. Escalas estimativas de actitudes





**2.2.8. Análisis grupales**

**2.2.9. Lluvia de ideas**

**2.2.10. Grupos binarios**

**III. CAPACITACIÓN**

Teniendo como base los objetivos estratégicos de la institución, los ejes Estratégicos de la Capacitación girarán en torno de estos, y concatenadas con las competencias específicas precisadas en el PDP – quinquenal, por tanto las acciones de formación se suscribirán temáticamente precisando:

- 3.1. Desarrollar el liderazgo y gestión del manejo de poblaciones vulnerables.
- 3.2. Incrementar conocimientos en Seguridad Ciudadana.
- 3.3. Capacitación en orientación y Servicio al Ciudadano
- 3.4. Capacitación en expedición de licencias de habilitaciones urbanas y edificaciones.
- 3.5. Desarrollar conocimiento en gerencia pública y gestión por resultados.
- 3.6. Capacitación en limpieza pública y jardinería, gestión de manejo integral de los residuos sólidos.
- 3.7. Capacitación Defensa Civil.

**IV. OBJETIVOS DE LA CAPACITACION**

- 4.1. Debiendo concatenar los ejes estratégicos de la capacitación con los ejes estratégicos del mismo Municipio, se ha visto por conveniente converger el referido con el Plan Operativo Institucional del 2017 que precisó como prioridades y Objetivos estratégicos para ese año, proponiendo las acciones en **Nivel 1** de:
  - 4.1.1. Mejorar las condiciones de vida de la población del distrito.
  - 4.1.2. Mejorar la Seguridad Ciudadana en el distrito del Rímac.
  - 4.1.3. Mejorar la competitividad productiva y empresarial del distrito.
  - 4.1.4. Promover el desarrollo e infraestructura territorial planificada del distrito.



- 4.1.5. Mejorar la gestión y gobernabilidad del territorio
- 4.1.6. Conservar el medio ambiente y los recursos naturales en el distrito
- 4.1.7. Reducir la vulnerabilidad del riesgo de desastres naturales dentro del distrito del Rímac.
- 4.2. Las evaluaciones a mitad de periodo **Nivel 2** nos otorgará la oportunidad de poder realizar capacitaciones preventivas y correctivas para enmarcarnos en los objetivos trazados, se ha de tener presente que las brechas identificadas post – capacitación presentan indicadores para determinar si el planteamiento de las acciones deberán variarse, incrementando o incidiendo en la falencia detectada.
- Que, si bien es cierto muchas veces el trabajador no cuenta con la orientación o capacitación necesaria, no es menos cierto que en algunos casos las habilidades para desarrollar estas exigencias cambiantes no son asimiladas originando errores que afectaría el desarrollo institucional, es decir en lugar de mejorar la productividad queda afectada.
- 4.3. El diseño a largo plazo de la capacitación, logra profundización de competencias, sin embargo es aplicable única y exclusivamente si los empleados públicos previa evaluación demuestran que poseen las competencias requeridas para el desarrollo de su puesto, en todo caso este **Nivel 3** de capacitación atenderá como señala la regla, las demandas de los programas de línea de carrera y sucesión de la misma.

## V. FINANCIAMIENTO

Como se ha precisado en el plan quinquenal PDP los recursos necesarios para el financiamiento del PDP- 2018, convergerán en la necesidad específica determinada para cada caso, el cual una vez aprobado el presente plan, en ejecución se aproximara las capacitaciones integrales a realizarse conforme a lo expuesto, con ello se solicitará a la Gerencia correspondiente el financiamiento a efectos de que se asigne el presupuesto correspondiente sobre la base de la disponibilidad presupuestal de la entidad, correspondiendo para ello dentro del año fiscal numerar las actividades que se manejarán en el presente Plan de Desarrollo e Personas.



## VI. DATOS DE LA POBLACION

<b>Condición Laboral</b>	<b>Can.</b>
FUNCIONARIOS	29
PERSONAL EMPLEADO ESTABLE Dec. Leg. 276°	43
CONTRATADOS A PLAZO INDETERMINADO	04
PERSONAL OBRERO	73
PERSONAL C.A.S.	500
<b>TOTAL</b>	<b>649</b>

