

Lima, 31 MAR. 2023

RESOLUCIÓN DE GERENCIA REGIONAL N° 071 -2023-MML/GRML-GR

VISTO:

La Resolución de Gerencia Regional N° 062-2022-MML/PGRLM-GR de fecha 22 de marzo de 2022; el Acta de Validación de Plan de Desarrollo de Personas de fecha 30 de marzo de 2023; el Informe N° 244-2023-MML/GRML-SRAF-ARH de fecha 31 de marzo de 2023, del Área de Recursos Humanos y el Informe N° 096-2023-MML/GRML-SRAJ de fecha 31 de marzo de 2023, de la Subgerencia Regional de Asuntos Jurídicos; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ordenanza N° 2511-2022, publicada el 22 de noviembre de 2022, se establece en su artículo 2° *“aprúebese la actualización de la calificación del Programa de Gobierno Regional de Lima Metropolitana, creado mediante Edicto N° 254 (publicado el 7 de mayo de 2003), el mismo que constituye un órgano desconcentrado de la Municipalidad Metropolitana de Lima, a quien en adelante se denominará Gobierno Regional Metropolitano de Lima, con autonomía económica, financiera, técnica y administrativa.”;*

Que, el personal del Gobierno Regional Metropolitano de Lima se encuentra comprendido en los alcances del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y del Decreto Supremo N° 005-90-PCM Reglamento del Decreto Legislativo 276;

Que, mediante la Resolución de Gerencia Regional N° 062-2022-MML/PGRLM-GR, se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación del Programa de Gobierno Regional de Lima Metropolitana – PGRLM, periodo 2022 – 2024;

Que, por Acta de Validación de Plan de Desarrollo de Personas – PDP, el citado Comité de Planificación de la Capacitación, señala que: *“Se ha revisado el contenido del Proyecto del Plan de Desarrollo de Personas, relacionado a los aspectos relevantes de la entidad (objetivos estratégicos, visión, estructura orgánica de la entidad, número de servidores civiles que conforman la entidad, y fuente de financiamiento); y, Se ha revisado la Matriz de PDP que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal 2023, verificando que las acciones contenidas en dicha matriz sean pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad y no contravengan el orden de prelación previsto en el artículo 14° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el mismo que ha sido indicado en el numeral 6.1.1.3 de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”;*

Que, a través del Informe N° 244-2023-MML/GRML-SRAF-ARH, el Área de Recursos Humanos, informó a la Subgerencia Regional de Administración y Finanzas, lo siguiente:

“(…)

.Que se ha suscrito el Acta de Validación del PDP 2023, el mismo que ha sido firmado por los representantes del Comité, quienes han expresado su conformidad al presente Plan.

.Que, se ha proyectado el PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS - PDP 2023, el mismo que ha sido visado por los representantes del Comité.

(…), agradeceré que se remite el presente a la Subgerencia Regional de Asuntos Jurídicos a fin que proyecte la Resolución de Gerencia Regional que apruebe el PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS - PDP 2023, del Gobierno Regional Metropolitano de Lima;

Que, el artículo 10° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, establece 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 y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales”;*

Que, el artículo 9° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, precisa lo siguiente: *“La capacitación tiene como*



*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”*

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. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública. La capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación”;

Que, el artículo 135° del acotado Reglamento, establece que: *“El Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad. Se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación laboral o profesional, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles; el Plan de Desarrollo de las Personas debe definir los objetivos generales de capacitación y su estrategia de implementación”;*

Que, en ese contexto, mediante la Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, la cual tiene objetivo desarrollar el marco normativo del Proceso de Capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación;

Que, el subnumeral 5.2.4 del numeral 5.2 de la citada Directiva, dispone que el Proceso de Capacitación involucra la participación de Actor Interno, entre otros, del Comité de Planificación de la Capacitación, responsable de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y de generar condiciones favorables para la adecuada implementación de las Acciones de Capacitación;

Que, el subnumeral 6.4.1.1 de la referida Directiva, precisa que el Comité tiene entre otras funciones, *“b) la de Validar el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, previo a la aprobación del titular de la entidad”;*

Que, en ese sentido, el subnumeral 6.4.1.4 de la Directiva declara que el Plan de Desarrollo de las Personas se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad. A su vez el subnumeral 5.2.7 de la Directiva, enuncia que para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el Titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de la entidad;

Que, por el Informe N° 096-2023-MML/GRML-SRAJ la Subgerencia Regional de Asuntos Jurídicos luego del análisis y revisión a la documentación presentada y estando acorde a las disposiciones legales antes expuestas, concluye en señalar, que se debe expedir el correspondiente acto resolutorio que resuelva aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP para el año 2023 del Gobierno Regional Metropolitano de Lima;

Por las consideraciones expuestas, en mérito a las atribuciones conferidas mediante Ordenanza 1029-MML, modificada por la Ordenanza N° 1140-MML, y contando con el visto bueno del Área de Recursos Humanos de la SRAF y de la Subgerencia Regional de Asuntos Jurídicos del Gobierno Regional Metropolitano de Lima.

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar, el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP para el año 2023 del Gobierno Regional Metropolitano de Lima, el cual consta de 15 Números y una Matriz, haciendo un total de once (11) páginas y que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2°.- Disponer, que el Área de Recursos Humanos de la Subgerencia Regional de Administración y Finanzas, ejecute las acciones de capacitación, previstas en el Plan aprobado en el artículo precedente, debiendo realizar el seguimiento y evaluación de las acciones de capacitación conforme a sus competencias.

Artículo 3°.- Disponer que el Área de Recursos Humanos de la Subgerencia Regional de Administración y Finanzas, notifique la presente Resolución conforme a Ley.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Artículo 4º.- Encargar al Área de Planeamiento Estadística e informática de la Subgerencia Regional de Planeamiento y Presupuesto, la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional del Gobierno Regional Metropolitano de Lima.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.




MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA
GOBIERNO REGIONAL METROPOLITANO DE LIMA
.....
ROSÁ LUISA EBENTREICH AGUILAR
GERENTE REGIONAL



ACTA DE VALIDACIÓN DE PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS -PDP

Con fecha, 30 del mes de marzo del año 2023, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación del Gobierno Regional Metropolitano de Lima, dejamos constancia que:

1. Se ha revisado el contenido del Proyecto del Plan de Desarrollo de Personas, relacionado a los aspectos relevantes de la entidad (objetivos estratégicos, visión, estructura orgánica de la entidad, número de servidores civiles que conforman la entidad, y fuente de financiamiento).
2. Se ha revisado la Matriz de PDP que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal 2023, verificando que las acciones contenidas en dicha matriz sean pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad y no contravengan el orden de prelación previsto en el artículo 14° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el mismo que ha sido indicado en el numeral 6.1.1.3 de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”.

En señal de conformidad suscribimos el presente documento y visamos el proyecto de PDP correspondiente al año 2023.

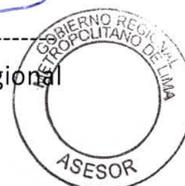


MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA
GOBIERNO REGIONAL METROPOLITANO DE LIMA
SUBGERENCIA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

.....
RAÚL ALBERTO LAZO TORRES
JEFE DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

Responsable del ARH

.....
Responsable de la Gerencia Regional



MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA
GOBIERNO REGIONAL METROPOLITANO DE LIMA
SUBGERENCIA REGIONAL DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO

.....
Ing. FRANCO RAMIRO OVIEDO ANGUÍS
Subgerente Regional de Planeamiento y Presupuesto

Responsable de la SRPP

.....
Representante de los Servidores



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2023



AREA DE RECURSOS HUMANOS

MARZO 2023





GERENTE DEL GOBIERNO REGIONAL METROPOLITANO DE LIMA

ROSA LUISA EBENTREICH AGUILAR

SUBGERENTE REGIONAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS

HAYDEE ELIZABETH GUTIERREZ PAREDES

JEFE DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS

RAUL ALBERTO LAZO TORRES





I. INTRODUCCIÓN

La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización el puesto o el ambiente laboral como componente del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos.

La capacitación implica, por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto y a la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la Institución. En tal sentido la capacitación constituye un factor importante para que el colaborador brinde el mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del trabajador.

El Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2023, ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas por las unidades orgánicas del Gobierno Regional Metropolitano de Lima, constituyendo un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los servidores del GRML, en el marco de lo trazado por nuestro Plan Estratégico Institucional (PEI) 2019-2025, el que será posible de implementar a través del cumplimiento de nuestros Objetivos Estratégicos Institucionales y Acciones Estratégicas Institucionales contenidos en el Plan Operativo Institucional para el presente año 2023.

II.- OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES 2019-2025

Para lograr la visión esperada se han establecido los siguientes Objetivos Estratégicos:

OBJETIVO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL. 01:

"Protección de la Población y sus medios de vida frente a peligros de origen natural y antrópicos".

OBJETIVO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL. 02:

"Fortalecer la organización e institucionalidad"

OBJETIVO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL. 03:

"Mejorar la Protección y Conservación de las 3 cuencas de la Región Metropolitana"

OBJETIVO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL. 04:

"Fortalecer el crecimiento ordenado con desarrollo sostenible y sustentable de la Región Metropolitana"





"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

OBJETIVO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL. 05:

"Mejorar la condición de vida de la población con fácil acceso a los servicios sociales y promoviendo el comercio"

III.- MISION

MISION

"Promover el desarrollo sostenible de la Población de Lima Metropolitana a través de una adecuada gestión y coordinación del Proceso de Transferencia y recepción de funciones y competencias sectoriales del Gobierno Nacional de manera transparente, eficaz y eficiente".

IV.- ESTRUCTURA ORGANICA

1.- Órgano de Gobierno:

1.1 Gerencia Regional

2.- Órganos de Asesoramiento:

2.1 Subgerencia Regional de Planeamiento y Presupuesto

2.2 Subgerencia Regional de Asuntos Jurídicos

3.- Órganos de Apoyo:

3.1 Subgerencia Regional de Administración y Finanzas

3.- Órganos de Línea:

3.1 Subgerencia Regional de Infraestructura

3.2 Subgerencia Regional de Descentralización

3.3 Subgerencia Regional Agraria

3.4 Subgerencia Regional de Desarrollo Económico

3.5 Subgerencia Regional de Desarrollo Social

3.6 Subgerencia Regional de Recursos Naturales y Medio Ambiente

V.- COMPETENCIAS NECESARIAS

Para alcanzar los objetivos estratégicos el Gobierno Regional Metropolitano de Lima desarrollará actividades y/o tareas a través de cada una de sus unidades orgánicas, para lo cual, el presente Plan tiene como objeto, contar con colaboradores eficientes, capacitados y plenamente identificados con los objetivos institucionales establecidos para el año 2023, siendo necesario desarrollar o mejorar en ellos las siguientes competencias:

1. Conocimiento de los procedimientos y normativas actualizadas de la gestión pública (Marco Normativo).
2. Conociendo de las normas que reglamentan la gestión regional y la transferencia de Competencias funcionales y compartidas sectorialmente en el Gobierno Regional.





3. Conocimientos y habilidades para la Identificación, Formulación, Evaluación y Gestión de Proyectos de Inversión.
4. Orientación de servicio al público.
5. Trabajo en equipo.
6. Productividad.

VI.- JUSTIFICACIÓN

El Plan propone desarrollar en los funcionarios y servidores, capacidades requeridas para el ejercicio de una eficaz gestión pública. Se espera que el aprendizaje de conocimientos, habilidades, actitudes y valores de los trabajadores del Gobierno Regional Metropolitano de Lima tenga a su vez una influencia significativa en el nivel organizacional, es decir, en el desempeño del GRML, que permita poder alcanzar sus Objetivos Estratégicos.

El Plan se orienta a mejorar la capacidad de gestión y decisiones de los responsables de las diferentes Subgerencias Regionales del GRML, generando apropiados cuadros gerenciales y de servidores profesionales y técnicos que den soporte y viabilidad al proceso de transferencia y al manejo de los recursos regionales.

También buscará promover liderazgos que aseguren las bases de la competitividad en la prestación de los servicios públicos eficientes, se refuerce la cultura organizacional, donde la creatividad, el trabajo en equipo, la calidad del servicio al usuario, el trabajo por resultados sean sus distintivos.

VII.- PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Anual de Capacitación, es el conjunto de acciones de capacitación programadas en forma anual a lograr el desarrollo del personal del Gobierno Regional Metropolitano de Lima. El Plan de Capacitación Anual responde al diagnóstico de necesidades de capacitación, buscando armonizar los intereses institucionales con los de los trabajadores, pero no subordinando, en ningún caso, los primeros a los segundos.

OBJETIVO

El presente Plan tiene por objetivo establecer las normas y procedimientos a seguir para la Capacitación del personal que labora en el Gobierno Regional Metropolitano de Lima, que permitan alcanzar los objetivos institucionales establecidos para el año 2023 para el GRML.

FINALIDAD

Contar con un documento que establezca las pautas y criterios que deben observarse para que el proceso de capacitación a los trabajadores del GRML, se realice con base a los principios de objetividad, equidad y eficacia, coadyuvando al logro de los objetivos Institucionales.





VIII.- BASE LEGAL

- Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM.
- Ley Marco del Empleo Público, Ley N° 28175. Artículo 112.
- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, su Reglamento el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.
- Decreto Legislativo N° 25650, que crea el Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Publico.
- Decreto Legislativo N° 1025 "Decreto Legislativo que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público".
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM "Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público".
- Resolución de Gerencia Regional N° 060-2022-MML/PGRLM-GR de fecha 17 de marzo de 2022, se aprobó la ampliación del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2019-2025 del Programa de Gobierno Regional de Lima Metropolitana.
- Reglamento de Organización y Funciones del PGRLM.
- Resolución de Gerencia Regional N° 177-2022-MML/PGRLM-GR - Reglamento Interno de Servidores Civiles del PGRLM – NP N° 012-2022-MML/PGRLM-GRV2
- Ordenanza N° 2511-2022, Para el Fortalecimiento del Programa de Gobierno Regional de Lima Metropolitana y Cambio de denominación.



IX.- ALCANCE

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) – 2023 del Gobierno Regional Metropolitano de Lima, comprende a todos los servidores civiles del Gobierno Regional, vinculados bajo el D. Legislativo N°. 276 "Ley de Bases de la Carrera Administrativa"; y D. Legislativo N° 1057, "Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios" y D. Legislativo N° 25650, "Fondo de Apoyo Gerencial".

D. LEG. 276	D. LEG. 1057	D.L 25650	TOTAL DE SERVIDORES
86	34	06	126



En cuanto a las acciones de capacitación previstas para el presente año, corresponden a capacitación de formación laboral.

X.- FINANCIAMIENTO

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2023, del Gobierno Regional Metropolitano de Lima, ha considerado una inversión total de **S/ 47,000.00** que financiará un total de **05 acciones** de capacitación transversales.





XI.- NORMAS GENERALES

La capacitación está orientada al desarrollo de competencias (conocimientos, actitudes, prácticas, habilidades) y valores del personal del Gobierno, que permitan garantizar la mejora continua de la gestión pública en el marco del proceso de modernización y descentralización del Estado, mejorar su desempeño laboral, propiciar su realización personal, técnica o profesional y brindar un mejor servicio al usuario, dentro de un proceso planificado, organizado, integral y permanente, regido por los principios de mérito, capacidad, imparcialidad y equidad.

- La Capacitación constituye un derecho y un deber de los trabajadores del Gobierno Regional Metropolitano de Lima.
- Para tener derecho a participar en eventos de capacitación se deberá contar con una antigüedad en el servicio no menor a tres meses.

XII.- MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

DENTRO DEL PLAN - A PEDIDO DE LAS UNIDADES ORGÁNICAS

Los Sub Gerentes Regionales, remitirán al Área de Recursos Humanos las necesidades de capacitación que requieran su personal a efectos de poder cumplir con las actividades y/o tareas a realizar para alcanzar los objetivos institucionales en el presente año 2023, otorgándosele según el caso el permiso y/o licencia con goce de remuneraciones correspondiente.

FUERA DEL PLAN - A PEDIDO DE LOS SERVIDORES

A efectos de su capacitación en horario de trabajo, se regirá por lo dispuesto en el Reglamento Interno de Servidores Civiles del GRML, y a condición de la conformidad o no de la Sub Gerencia Regional correspondiente. Dicha capacitación debe guardar relación con las funciones, nivel y perfil del puesto desempeñado.

XIII.- DE LA PROGRAMACIÓN, REQUISITOS, RESPONSABILIDADES, FALTAS Y SANCIONES

PROGRAMACIÓN

Se programará cuando la solicitud proveniente de las distintas unidades orgánicas se sustente debidamente en su oportunidad y que obedezcan a una necesidad institucional y según la disponibilidad presupuestal con que se cuente.

REQUISITOS

- Que el contenido temático guarde relación con su formación, las funciones, actividades y tareas que desarrolla el personal solicitante y que, a su vez, estos permitan alcanzar los objetivos institucionales en el presente año 2023.
- Ser propuesto o solicitado por el Sub Gerente Regional, respectivo.





"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

- Para quienes hayan tenido capacitación previa, el haber concluido satisfactoriamente el evento de capacitación anterior.
- Para determinar los cupos de inscripción en eventos de capacitación, se considerará en primer término a aquellos servidores que registren una menor participación en eventos anteriores de capacitación durante el año.

RESPONSABILIDADES

- Los participantes de los eventos de capacitación están obligados a asistir en forma regular, de acuerdo a las normas de asistencia y puntualidad que se establezcan para cada curso o que disponga la entidad encargada de impartir el curso.
- Los participantes están obligados a cumplir con los requerimientos y evaluaciones académicas del instructor o entidad capacitadora, tanto en los eventos de capacitación interna (dentro de las oficinas del GRML)
- El Área de Recursos Humanos es responsable de la planificación, elaboración, administración, ejecución y evaluación de la Capacitación de los trabajadores del Gobierno Regional Metropolitano de Lima.



DE LAS FALTAS

Se consideran faltas en los eventos de capacitación:

- Los actos de indisciplina o mal comportamiento del participante durante el desarrollo de los eventos.
- El exceder los porcentajes de inasistencias y tardanzas establecidos en las normas de cada evento de capacitación.
- También se considera falta, el retirarse de un curso sin justificación que amerite dicho retiro y sin comunicación previa de 48 horas antes de iniciarse el mismo, lo que deberá de contar, además, con el visto bueno del Sub Gerente Regional, respectivo.
- No presentar los certificados de capacitación externa recibida en un plazo mayor a los 10 días de culminado el evento.



DE LAS SANCIONES

- El impedimento de participar en otros eventos de capacitación durante el año.
- El descuento proporcional del costo del curso en caso de ser grupal, o total del costo del curso en caso de haber participado de manera individual.

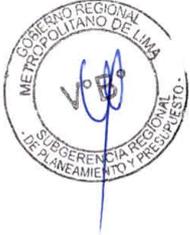
XIV.- MECÁNICA OPERATIVA

1. Cada Sub Gerencia Regional, de acuerdo a sus necesidades y/o necesidades de capacitación solicitará al Área de Recursos Humanos, los cursos y /o propondrá el o los cursos y las personas que deberán de participar de los mismos.





2. El Área de Recursos Humanos, revisará que dichos pedidos tengan como objetivo contar con colaboradores eficientes y capacitados que garanticen la consecución de los objetivos institucionales establecidos para el año 2023.
3. Una vez verificado el cumplimiento de los dos primeros supuestos, el Área de Recursos Humanos, efectuará la evaluación de las mismas y de cumplir con los requisitos de relevancia, competencia funcional, oportunidad y racionalidad, tramitará su autorización ante la Sub Gerencia Regional de Administración y Finanzas y la Gerencia Regional respectivamente; asimismo, cumplirá con informar a la Sub Gerencia Regional solicitante, el resultado de la evaluación.
4. Una vez que todas las instancias antes mencionadas hayan refrendado la solicitud, el Área de Recursos Humanos procederá a solicitar la certificación correspondiente, a efectos de ver la disponibilidad presupuestal y proceder a inscribir al solicitante en el evento requerido, comunicando a la entidad capacitadora el compromiso institucional de efectuar el pago en la oportunidad establecida por esta.
5. Al término de la capacitación, el participante emitirá un informe a la Gerencia Regional, su Unidad Orgánica y al Área de Recursos Humanos, detallando los contenidos del curso y su aplicación en el Área que se desempeña. Asimismo, replicará el aprendizaje recibido a los trabajadores de su Área.



XV.- DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

- La aplicación de las sanciones estará a cargo del Área de Recursos Humanos que evaluará los diferentes factores concurrentes. (Gravedad de la falta incidencia, etc.).
- El Gobierno Regional Metropolitano de Lima, podrá celebrar convenios de Capacitación con Instituciones tanto públicas como privadas de acuerdo a las normas legales vigentes, los mismos que serán tramitados por el Área de Recursos Humanos y aprobados por las instancias correspondientes.
- Al margen de la evaluación académica propiamente dicha y de la evaluación de la percepción del evento por parte del participante, corresponde a las Sub Gerencias Regionales del servidor capacitado evaluar si la capacitación recibida ha contribuido efectivamente a mejorar su rendimiento.
- Todos aquellos aspectos no contemplados en el presente Plan serán resueltos por el Área de Recursos Humanos.





MUNICIPALIDAD DE
LIMA



GOBIERNO REGIONAL
METROPOLITANO
DE LIMA

MATRIZ PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP - 2023

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	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL (S/)	
													Costos Directos	Costos Indirectos
	Subgerencia Regional de Administración y Finanzas, Asuntos Jurídicos, Planeamiento y Presupuesto, Infraestructura, Desarrollo Social, Agraria, Descentralización, Desarrollo Económico, Recursos Naturales y Medio Ambiente	Transversal	Varios	20	A2	Inversión Publica	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Virtual	III - IV	10,000	
		Transversal	Varios	20	A3	Contrataciones	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Virtual	III - IV	9,500	
		Transversal	Varios	20	B1	Modernización de la Gestión Publica	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Virtual	III - IV	9,500	
		Transversal	Varios	20	B2	Gestión de Recursos Humanos	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Virtual	III - IV	9,000	
		Transversal	Varios	20	D1	Desarrollo Económico	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Virtual	III - IV	9,000	
TOTAL													47,000	

SRAF/ARH/lega

