# RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 026-2023-GM/MDM

Morales, 11 de Mayo de 2023

**VISTO:**

El Informe N°669-2023-SGAyF-MDM, de fecha 11 de Mayo de 2023, emitido por la Sub Gerencia de Administración y Finanzas; y,

**CONSIDERANDO:**

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 194°, modificado por la Ley N°30305 – Ley de Reforma Constitucional, en concordancia con el Artículo II del Título preliminar de la Ley N°27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, establece que los gobiernos locales gozan de autonomía en los asuntos de su competencia; no obstante, se encuentran sujetos a las leyes, disposiciones y normas técnicas que regulan las actividades y funcionamiento de los sistemas administrativos y de administración son sujeción del Ordenamiento Jurídico;

Qué, mediante Informe N°0271-2023-ORH-SGAyF/MDM, de fecha 10 de Mayo de 2023, el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos solicita la aprobación con Acto Resolutivo para su implementación la Directiva N°009-2023-ORH/MDM denominada "PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS AL SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORALES", señalando que la misma tiene por finalidad precisar políticas y determinar procedimientos o acciones que deben realizarse en cumplimiento de disposiciones legales vigentes;

Qué, mediante Informe Legal N°046-2023-OAJ-MDM, de fecha 27 de Abril de 2023, la Oficina de Asesoría Jurídica, opina que la propuesta de Directiva están conformes bajo la Ley de Control Interno de las Entidades del Estado N°28716 junto con la Ley de Ética N°27815, y a las normativas de cada directiva propuesta que se dio a conocer y a la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, que tiene por objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las Entidades Públicas del Estado;

Estando con las atribuciones conferidas en el artículo 39° por la Ley N°27972 que establece que las Gerencias resuelven los aspectos administrativos a su cargo a través de Resoluciones y Directivas;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. – APROBAR** la **Directiva N°009-2023-ORH/MDM** denominada **"PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS AL SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORALES"**; que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - ENCARGAR** a la Oficina de Recursos Humanos, el **CUMPLIMIENTO y DIFUSIÓN** de la presente Directiva.

**ARTÍCULO TERCERO. -** Deróguese todo acto administrativo que se oponga a la presente Resolución.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

MUNICIPALIDAD DISTRITAL ASESORIA LEGAL MORALES

MUNICIPALIDAD DISTRITAL GERENTE MUNICIPAL MORALES

**MG. CPC. EFRAIN VÁSQUEZ RIOS**
**GERENTE MUNICIPAL (E)**

MUNICIPALIDAD DISTRITAL RECURSOS HUMANOS MORALES

MUNICIPALIDAD DISTRITAL SUB GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS MORALES

**DIRECTIVA N°009-2023-ORH/MDM**

# PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS AL SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORALES

MORALES 2023

## CONTENIDO

I. PRESENTACIÓN .....1
II. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES.....3
III. MISIÓN Y VISIÓN.....4
IV. ESTRUCTURA ORGÁNICA .....4
V. NÚMERO DE SERVIDORES/AS CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD ..8
VI. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC).....8

## I. PRESENTACIÓN

La gestión de capacitación en las entidades públicas es un proceso del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que busca mejorar el desempeño de los/as servidores/as, a través del desarrollo de competencias o conocimientos. Se encuentra alineado al perfil del puesto y a los objetivos estratégicos de la entidad. El impacto de la capacitación en la mejora de los servicios a la ciudadanía, la capacitación es eficiente cuando aporta al buen desempeño de los/as servidores/as, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales e impactando en la mejora del servicio que se brinda a la ciudadanía.

El presente Plan de Desarrollo de Personas - PDP del periodo 2023 de La Municipalidad Distrital de Morales, ha sido elaborado en base a los lineamientos establecidos por la Autoridad Nacional del Servicio - SERVIR, habiendo revisado los instrumentos de gestión y conociendo la visión estratégica de la entidad, que brinda información sobre la estructura las funciones de las Sub Gerencias y Oficinas. Los instrumentos revisados, son el Plan Estratégico Institucional, Plan Operativo Institucional, Reglamento de Organización y Funciones, Cuadro de Asignación de Personal - CAP vigente y Presupuesto Analítico de Personal - PAP con la finalidad de identificar en los servidores civiles la deficiencia en cuanto a conocimientos, a efecto de fortalecer sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora en el desempeño de los servidores.

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) es el proceso sistemático de recolección e identificación de necesidades de capacitación que busca el fortalecimiento de los conocimientos y habilidades de los servidores. Estas necesidades de capacitación deben estar alineadas a las funciones de los perfiles de puestos y/o a los objetivos estratégicos de la entidad.

El Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas va dirigido a los servidores de la Municipalidad Distrital de Morales para el período 2023, tiene el propósito de revelar la importancia del Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación en la entidad, enfocándose principalmente en detectar las necesidades de capacitación para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas - PDP para el período 2023.

En ese sentido, mediante Resolución de Gerencia Municipal N°083-2021-GM-/MDM; se resuelve aprobar la conformación del COMITÉ

DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN periodo 2022-2024; quienes serán los responsables de contribuir en el rendimiento de los servidores/as; mediante la gestión de la capacitación que se llevará a cabo después de la aprobación del presente Plan.

La capacitación como herramienta de la Oficina de Recursos Humanos, ofrece la posibilidad de mejorar la eficiencia del trabajo de la municipalidad, permitiendo a la vez que la misma se adapte a las nuevas circunstancias que se presentan tanto a nivel interno como externo de la entidad. Proporciona a los servidores la oportunidad de adquirir mayores aptitudes, conocimientos y habilidades que aumentan sus competencias, para desempeñarse con éxito en el puesto designado.

La Municipalidad Distrital de Morales, es un Organismo Público autónomo, cuya misión es promover el desarrollo integral- sostenible de los recursos y servicios públicos a través de la calidad y una adecuada prestación de servicios a la población; en el marco de la gestión eficiente, transparente y participativa.

La Municipalidad Distrital de Morales tiene como Política Institucional hacer del Distrito de Morales un lugar seguro, debidamente urbanizado, respetando el medio ambiente e impulsando la economía local, con el objetivo de garantizar la calidad de vida del vecino Moralino, así como contar con una municipalidad moderna, eficiente, y una gestión transparente y a participativa que permita un adecuado desarrollo Humano, ambiental y distrital sostenible y ecoeficiente.

La importancia de realizar este diagnóstico radica en que la estructura del plan de capacitación se basa en las necesidades reales, permitiendo la identificación de brechas de competencias y/o problemas de desempeño de los servidores que comprometen la eficiencia de la gestión municipal y que pueden ser resueltos convenientemente a través de la capacitación.

Para tal efecto, la Oficina de Recursos Humanos elaboró el Plan de Desarrollo de las Personas para el Periodo 2023; el mismo que sirve de base para la profesionalización de los servidores, alcanzar los objetivos y metas institucionales, los cuales enmarcados en la modernización del estado pueda llevarnos a alcanzar la misión institucional de nuestro ente, el cual es servir al ciudadano Moralino a fin de elevar su calidad de vida y coadyuvar a una mejor sociedad.

## II. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

Los Objetivos Estratégicos son los resultados que la Municipalidad espera lograr para mejorar las condiciones de vida de los vecinos Moralinos, los cuales han sido definidos en el siguiente cuadro:

| OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES - OEI | | |
|---|---|---|
| **Código** | **Descripción** | **Nombre del Indicador** |
| OEI.O1 | Protección de la Población y sus medios de vida frente a peligros de origen en natural antrópicos. | Numero de Km con medidas de protección física frente al riesgo de inundación erosión. |
| OEI.02 | Promover la Competitividad Económica en el Distrito. | Porcentaje de trabajadores con empleo formal. |
| OEI.03 | Mejorar las condiciones de habitabilidad en el Distrito de Morales. | Porcentaje de la población que vive en hogares con acceso a servicios básicos. |
| OEI.04 | Promover el desarrollo urbano territorial ordenado y sostenible en el Distrito. | Proporción de la población urbana que vive en barrios marginales, asentamientos improvisados o viviendas inadecuadas. |
| OEI.05 | Promover la Gestión Ambiental en el Distrito. | Porcentaje de los residuos sólidos no reutilizables que son dispuestos adecuadamente en infraestructura de residuos sólidos. |
| OEI.06 | Reducir los índices de inseguridad Ciudadana en el Distrito. | Porcentaje que denuncia el evento que atento contra se unidad 15 años a más. |
| OEI.07 | Contribuir con la Calidad de los Servicios de Salud en el Distrito. | Porcentaje de niños menores de 5 años con DCI Desnutrición Crónica Infantil. |
| OEI.08 | Contribuir con la Calidad de los Servicios Educativos en el Distrito. | Proporción de estudiantes de segundo grado de primaria con nivel satisfactorio de Compresión Lectora. |
| | | Proporción de estudiantes de segundo grado de primaria con nivel satisfactorio de Compresión Matemática. |
| OEI.09 | Promover el Desarrollo Humano y Hábitos Saludables en el Distrito. | Porcentaje de desarrollo humano y social en el Distrito. |
| OEI.IO | Mejorar el Servicio de Transporte y Transito en el Distrito. | Porcentaje de Vehículos de Servicios Masivo Urbano que prestan servicios en el Distrito. |
| OEI.I I | Fortalecer la Gestión Institucional. | Porcentaje de Cumplimiento anual del Plan Estratégico Institucional. |
| OEI.12 | Contribuir en el acceso al mercado de los productores del Distrito. | Número de Productores que acceden al mercado. |

## IV. MISIÓN Y VISIÓN

### MISIÓN

Brindar servicios de calidad promoviendo el desarrollo integral y sostenible del Distrito de Morales, revalorando nuestra historia y Patrimonio cultural, a través de una gestión participativa, innovadora y transparente.

### VISIÓN

Al 2026, ser un gobierno Municipal de todos y para todo modelo en la Región San Martin. Con una política de desarrollo integral modernizando el Distrito con un crecimiento ordenando, seguro, democrático e inclusivo. Fomentando el embellecimiento de Morales haciéndola atractivo para el Turismo y la inversión Local, Nacional e Internacional. Generando servicios de calidad y bienestar de la comunidad. Protegiendo nuestros recursos naturales y valores culturales.

## V. ESTRUCTURA ORGÁNICA

Mediante Ordenanza N°007-2017-MDM, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones (R.O.F.) de la Municipalidad Distrital de Morales, quedando establecida de la siguiente manera:

**ORGANOS DEL PRIMER NIVEL ORGANIZACIONAL**

**ORGANOS DE LA ALTA DIRECCION**

1. Concejo Municipal
2. Alcaldía
3. Gerencia Municipal

**ORGANOS CONSULTIVOS**

4. Comisiones Ordinarias de Regidores

**ORGANOS DE COORDINACION Y CONCERTACION**

5. Concejo de Coordinación Local Distrital
6. Junta de Delegados Vecinales Comunales
7. Plataforma de Defensa Civil
8. Comité de Administración del Programa del vaso de Leche
9. Comité Distrital de Seguridad Ciudadana
10. Comité Distrital de Gestión Ambiental

**ORGANOS DE CONTROL INSTITUCIONAL**

11. Oficina del Órgano de Control Institucional

**ORGANOS DE DEFENSA JUDICIAL**

12. Oficina de Procuraduría Pública

**ORGANOS DEL SEGUNDO NIVEL ORGANIZACIONAL**

**ORGANOS DE ASESORAMIENTO**

13. Oficina de Asesoría Jurídica
14. **Sub Gerencia de Planeamiento y Presupuesto**
15. Oficina de Presupuesto y Racionalización
16. Oficina de Planeamiento y Estadística
17. Oficina de Programación Multianual de Inversiones

**ORGANOS DE APOYO**

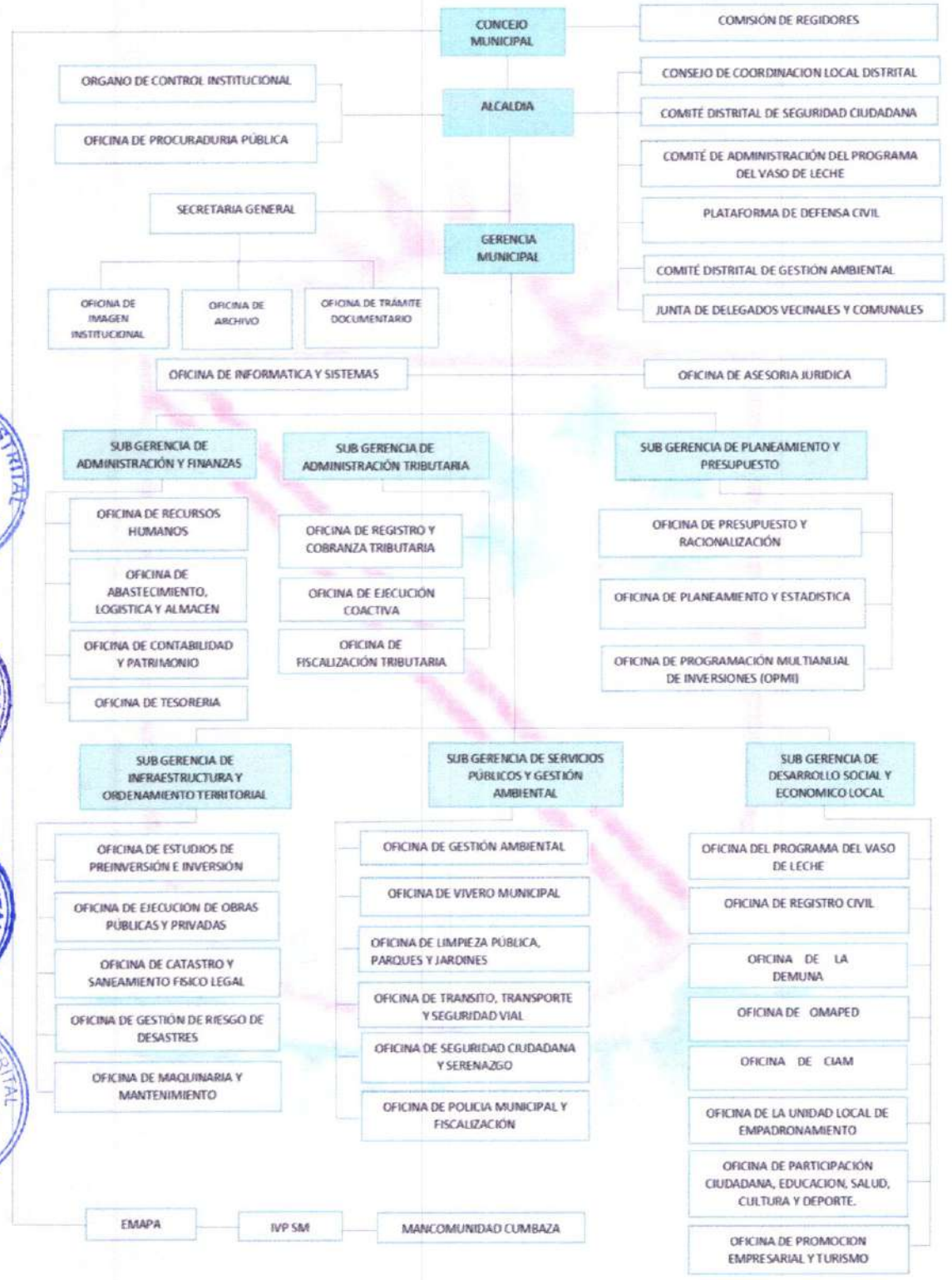
18. Oficina de Secretaria General
19. Oficina de Trámite Documentario
20. Oficina de Archivo
21. Oficina de Imagen Institucional
22. Oficina de Informática y Sistemas
23. **Sub Gerencia de Administración y Finanzas**
24. Oficina de Recursos Humanos
25. Oficina de Abastecimiento, Logística y Almacén
26. Oficina de Contabilidad y Patrimonio
27. Oficina de Tesorería
28. **Gerencia de Administración Tributaria**
29. Oficina de Registro y Cobranza Tributaria
30. Oficina de Fiscalización Tributaria
31. Oficina de Ejecución Coactiva

**ORGANOS DE LINEA**

32. **Sub Gerencia de Infraestructura y Ordenamiento Territorial**
33. Oficina de Estudios de Pre Inversión e Inversión
34. Oficina Ejecución de Obras Públicas y Privadas
35. Oficina de Catastro y Saneamiento Físico Legal
36. Oficina de Gestión de Riesgo de Desastres
37. Oficina de Maquinaria y Mantenimiento
38. **Sub Gerencia de Servicios Públicos y Gestión Ambiental**
39. Oficina de Gestión Ambiental
40. Oficina de Vivero Municipal
41. Oficina de Limpieza Pública, Parques y Jardines
42. Oficina de Transito, transportes y Seguridad Vial

43. Oficina de Seguridad Ciudadana y Serenazgo
44. Oficina de Policía Municipal y Fiscalización
45. **Sub Gerencia de Desarrollo Social y Económico Local**
46. Oficina del Programa de vaso de leche
47. Oficina de Registro Civil
48. Oficina de la DEMUNA,
49. Oficina de OMAPED
50. Oficina de CIAM
51. Oficina de la Unidad Local de Empadronamiento
52. Oficina de Participación Ciudadana, Educación, Salud, Cultura y Deporte
53. Oficina de Promoción Empresarial y Turismo

# ESTRUCTURA ORGANICA MDM-2020



## VI. NÚMERO DE SERVIDORES/AS CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD

**RESUEMN GENERAL:**

| RÉGIMEN DE SERVIDORES | Régimen D.L 276 | Régimen D.L 728 | Régimen D.L 1057 |
|---|---|---|---|
| Alta Dirección | 4 | 0 | 2 |
| Sub Gerencia de Administración y Finanzas | 5 | 0 | 1 |
| Sub Gerencia de Administración Tributaria | 5 | 0 | 3 |
| Sub Gerencia de Planeamiento y Presupuesto | 2 | 0 | 1 |
| Sub Gerencia de Infraestructura y Ordenamiento Territorial | 3 | 0 | 5 |
| Sub Gerencia de Servicios Públicos y Gestión Ambiental | 7 | 1 | 24 |
| Sub Gerencia de Desarrollo Social y Económico Local | 5 | 0 | 2 |
| **TOTAL** | **31** | **1** | **38** |

## VII. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC)

| SUB GERENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS Y GESTIÓN AMBIENTAL | | | |
|---|---|---|---|
| Oficina de Seguridad Ciudadana y Serenazgo | **Necesidades de conocimiento en el área** | **Habilidades para desarrollar en el área** | **Actitudes para desarrollar en el área** |
| | Primero auxilios, Redacción de actas | Comunicación, Trabajo en equipo | Proactividad, liderazgo, iniciativa, compañerismo, empatía, responsabilidad, puntualidad |

| SUB GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS | | | |
|---|---|---|---|
| Oficina de abastecimiento, logística y almacén | **Necesidades de conocimiento en el área** | **Habilidades para desarrollar en el área** | **Actitudes para desarrollar en el área** |
| | Reforzadores para el NEAS y PECOSAS | Puntualidad, trabajo en equipo | Proactividad |

| SUB GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL | | | |
|---|---|---|---|
| Oficina de catastro y saneamiento físico legal | **Necesidades de conocimiento en el área** | **Habilidades para desarrollar en el área** | **Actitudes para desarrollar en el área** |
| | Valoración laboral | Resolución de problemas, organización | Responsabilidad, puntualidad, trabajo en equipo |

| (No figura en el MDM) | | | |
|---|---|---|---|
| Canchón Municipal | **Necesidades de conocimiento en el área** | **Habilidades para desarrollar en el área** | **Actitudes para desarrollar en el área** |
| | Normativa sobre fiscalización, monitoreos ambientales, seguridad y salud en el trabajo | Negociación y persuasión | Trabajo en equipo, capacidad analítica, proactividad |

| (no figura en MDM) | | | |
|---|---|---|---|
| Terminal terrestre | **Necesidades de conocimiento en el área** | **Habilidades para desarrollar en el área** | **Actitudes para desarrollar en el área** |
| | Atención al público, cursos respecto a GRD, uso de Microsoft y computación | Asertividad, trabajo bajo presión, organización | Respeto, amabilidad ser comunicativo |