

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N°091 -2023-EMMSA-GG

Santa Anita, 13 de abril de 2023

VISTOS:

El Informe N° 070-2023-EMMSA-GAF-SGRH de fecha 08 de febrero de 2023 de la Subgerencia de Recursos Humanos; el Informe N° 024-2023-EMMSA-GAF-SGPLM de fecha 23 de marzo de 2023 de la Subgerencia Planeamiento y Modernización; el Memorando N° 102-2023-EMMSA-GPPE de fecha 23 de marzo de 2023 de la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Estadística; y, el Informe N° 064-2023-EMMSA-GAJ de fecha 13 de abril de 2023 de la Gerencia de Asesoría Jurídica;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Acuerdo de Concejo N° 023, de fecha 26 de enero de 1989, el Concejo Provincial de Lima incorpora a la Empresa Municipal de Mercados S.A. (EMMSA) a la Municipalidad Metropolitana de Lima, como empresa municipal de derecho privado, organizada bajo la forma de sociedad anónima, con autonomía económica y administrativa, que se rige por su Estatuto Social, las disposiciones de carácter presupuestal emitidas por la Dirección General de Presupuesto Público y en forma supletoria por la Ley N° 26887, Ley General de Sociedades;

Que, mediante Resolución de Gerencia General N° 104-2021-EMMSA-GG, de fecha 6 de julio de 2021, se aprueba el Marco Estratégico 2021-2023 de EMMSA;

Que, mediante Resolución de Gerencia General N° 077-2023-EMMSA-GG, de fecha 14 de marzo de 2023, se aprueba el Plan Operativo Institucional (POI) para el año 2023; estableciéndose como actividad de la Subgerencia de Recursos Humanos, entre otras, *la implementación del plan de desarrollo de personas*;

Que, a través del Informe N° 070-2021-EMMSA-GAF-SGRH, de fecha 08 de febrero de 2023, la Subgerencia de Recursos Humanos presenta la propuesta de "**Plan Anual de Capacitación 2023**", el cual contempla temas destinados a optimizar el desempeño de los trabajadores de EMMSA;

Que, mediante Informe N° 024-2023-EMMSA-GPPE-SGPLM, de fecha 23 de marzo de 2023, la Subgerencia de Planeamiento y Modernización emite opinión favorable al "Plan Anual de Capacitación 2023, el cual tiene como objetivo optimizar la gestión y el desempeño institucional, posibilitando un mejoramiento del desempeño laboral, el ambiente de trabajo y el crecimiento personal a través de formación y capacitación idónea al interior de EMMSA, para contribuir al logro de los objetivos estratégicos y mejora de los servicios proporcionados.

Que, mediante el informe del visto, la Gerencia de Asesoría Jurídica opina favorablemente por la aprobación del "Plan Anual de Capacitación 2023";





Que, estando a los considerandos antes señalados y conforme a las facultades conferidas a la Gerencia General de EMMSA; y con las visaciones de la Subgerencia de Recursos Humanos; Gerencia de Administración y Finanzas; Subgerencia Planeamiento y Modernización; Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Estadística; y, Gerencia de Asesoría Jurídica;

SE RESUELVE:



ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el “Plan Anual de Capacitación 2023” de la Empresa Municipal de Mercados S.A. (EMMSA), conforme al anexo adjunto que forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCARGAR a la Gerencia de Administración y Finanzas publicar la presente Resolución de Gerencia General en el Portal Institucional de EMMSA: www.emmsa.com.pe y la difusión del documento normativo aprobado.



ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la Subgerencia de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas realice las acciones necesarias y suficientes para el adecuado despliegue del plan aprobado en la presente Resolución de Gerencia General.

Regístrese, comuníquese y cúmplase



EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A.

Antonio Rodriguez Meza
 GERENTE GENERAL (e)



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2023 DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A. - EMMSA



ÍNDICE

	Pág.
I. PRESENTACIÓN	3
II. RESUMEN EJECUTIVO	4
III. ASPECTOS GENERALES	5
IV. ALINEAMIENTO DEL PLAN CON MARCO ESTRATÉGICO Y PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL 2023 DE LA EMMSA - MODIFICADO	8
V. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES DEL PLAN EN EL AÑO	10
VI. ANEXOS	11



PRESENTACIÓN

La Empresa Municipal de Mercados S.A. - EMMSA es una empresa municipal de derecho privado, organizada bajo la forma de Sociedad Anónima, que tiene por objeto administrar, controlar, supervisar y dirigir los mercados mayoristas existentes en la provincia de Lima, cuyas acciones y patrimonios son de propiedad de la Municipalidad Metropolitana de Lima, gozando de autonomía económica y administrativa, cuyo régimen laboral se encuentra comprendido en el Decreto Legislativo N° 728, y se sujeta a las normas y sistemas administrativos públicos y al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728.

El Reglamento de Organización y Funciones de EMMSA, aprobado mediante Acuerdo de Directorio N° 18-2020, precisa las funciones asignadas a los órganos y unidades orgánicas de la empresa, correspondiéndole a la Subgerencia de Recursos Humanos, formular y ejecutar el Plan Anual de Capacitación 2023 de EMMSA, dirigido a los trabajadores de la empresa.

Por ello, teniendo como función impulsar la optimización de la gestión institucional de EMMSA y buscar el mejoramiento continuo de las actividades laborales, mediante el programa de fortalecimiento de capacidades implementado para el personal de la empresa, esta unidad orgánica, formula el Plan Anual de Capacitación 2023 de EMMSA, el cual se encuentra orientado a desarrollar competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) y a producir resultados laborales de calidad, de excelencia en el servicio; y por otra parte, solucionar problemas potenciales dentro de la empresa, a fin de alcanzar los objetivos y metas establecidas institucionalmente.

Cabe indicar que, la ejecución de las actividades previstas en materia de capacitación se realizará de manera remota y/o virtual y otras de manera presencial de acuerdo a la naturaleza de las funciones de los trabajadores.



RESUMEN EJECUTIVO

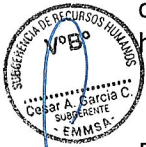
La Subgerencia de Recursos Humanos, tiene como función asignada, formular y ejecutar el Plan Anual de Capacitación 2023 dirigido a los trabajadores, por ello, se ha previsto desarrollar una serie de actividades académicas orientadas a mejorar el desempeño laboral de los servidores de EMMSA.

Los temas de capacitación fueron identificados, luego de que previamente, las diversas dependencias que integran la empresa, comunicaran sus necesidades de adiestramiento y formación, detectados para reforzar el conocimiento de los trabajadores a su cargo, a fin de que realicen de manera óptima su trabajo, considerándolo además como el valor agregado que contribuirá a la mejora continua de la empresa.

La ejecución de las acciones de capacitación comprendidas en el presente Plan Anual de Capacitación 2023, se encuentra prevista en el Presupuesto Institucional de Apertura para el año fiscal 2023, ascendente a S/ 50,000.00 (Cincuenta Mil con 00/100 Soles).

Debemos precisar que, durante el año 2022 se logró un 96% de trabajadores capacitados, es decir 146 trabajadores que adquirieron conocimientos o reforzaron capacidades sobre temas corporativos / normativos, de especialización, de herramientas para optimizar el trabajo y de desarrollo personal.

Por último, el fortalecimiento de capacidades generará en los trabajadores una mayor motivación para realizar sus labores en aplicación de lo aprendido, lo cual favorecerá el clima organizacional en general.



I. ASPECTOS GENERALES

1.1. Objetivo

Contribuir al fortalecimiento de conocimientos de los trabajadores de la Empresa Municipal de Mercados S.A., para una ejecución eficiente de sus responsabilidades en sus puestos de trabajo, a fin de optimizar el desempeño y el clima laboral, y por ende, conseguir el cumplimiento de los objetivos institucionales.

1.1.1. Objetivos específicos

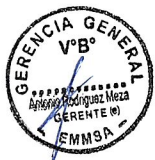
- Brindar capacitación actualizada a los trabajadores referente a los cambios de la normatividad administrativa para una adecuada aplicación.
- Proporcionar a los trabajadores las herramientas técnicas para mejorar el trabajo diario.
- Mejorar las relaciones interpersonales entre los trabajadores para fortalecer la integración del personal.

1.2. Finalidad

Promover el desarrollo personal y organizacional de los trabajadores de la entidad, mediante el fortalecimiento de los recursos humanos, con lo cual permitirá procurar que el personal se encuentre calificado en términos de conocimientos, habilidades y actitudes para un mejor desempeño en su trabajo.

1.3. Base legal

- 1.3.1. Ley N° 27815 – Ley de Código de Ética de la Función Pública, publicada el 12 de agosto del 2002.
- 1.3.2. Ley N° 27658 – Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, publicado el 17 de enero del 2002.
- 1.3.3. Decreto Legislativo 728, Ley de la Productividad y Competitividad Laboral, publicado el 27 de marzo de 1997.
- 1.3.4. Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, publicado el 27 de marzo de 2020.
- 1.3.5. Resolución de Alcaldía N° 171-2022, que aprueba el Plan Estratégico Institucional 2020-2025 ampliado de la Municipalidad Metropolitana de Lima, del 01 de abril 2022.
- 1.3.6. Acuerdo de Directorio N° 18-2016, Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa Municipal de Mercados S.A., del 29 de setiembre de 2016.



- 1.3.7. Acuerdo de Directorio N° 18-2020, que aprueba la estructura orgánica y el Reglamento de Organización y Funciones de la EMMSA, del 03 de diciembre de 2020.
- 1.3.8. Resolución de Gerencia General N° 104-2021-EMMSA-GG, que aprueba el Marco Estratégico 2021-2023 de la Empresa Municipal de Mercados S.A., del 06 de julio de 2021.
- 1.3.9. Resolución de Gerencia General N° 149-2022-EMMSA-GG, que aprueba el Plan Operativo Institucional 2023 de la Empresa Municipal de Mercados S.A., del 29 de diciembre de 2022.
- 1.3.10. Resolución de Gerencia General N° 077-2023-EMMSA-GG, aprueba el POI 2023 modificado versión 1 de la EMMSA, del 14 de marzo del 2023.

1.4. Alcance

El Plan Anual de Capacitación 2023 de EMMSA es de alcance a todos los trabajadores de la Empresa Municipal de Mercados S.A., comprendidos bajo el Decreto Legislativo N° 728.

1.5. Definiciones

- **Capacitación de personal:** Es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.
- **Capacitación en el trabajo:** La conforman una serie sistematizada de actividades encaminadas a desarrollar habilidades y mejorar actividades de los trabajadores en la labor que realizan.
- **Integración de la personalidad:** La conforman los eventos organizados para desarrollar y mejorar las actitudes del personal hacia sí mismos y su grupo de trabajo.
- **Habilidades Blandas:** Es el conjunto de cualidades personales como comunicación, liderazgo, servicio al cliente, resolución de problemas y trabajo en equipo, que permiten a los individuos tener éxito en el mercado laboral y promover su carrera.
- **Nivel ocupacional:** Es la categorización de los trabajadores de una empresa o institución laboral, según su grado de preparación educacional y funciones que desempeña al interior de ella.
- **Órgano:** Es la unidad administrativa que tiene a su cargo el ejercicio de una o varias funciones para que sean ejecutadas por los integrantes del órgano, aplicando el principio de división del trabajo.



- **Unidad Orgánica:** Es la unidad administrativa que realiza funciones y/o actividades de naturaleza común, y se encuentran interrelacionadas y orientadas a cumplir objetivos similares. Pueden tener diferente nivel jerárquico, de acuerdo a la complejidad y responsabilidad de las funciones asignadas.
- **Decreto Legislativo N° 728:** Régimen laboral para el sector privado cuya prestación personal de servicios remunerados y subordinados supone la existencia de un contrato de trabajo.

1.6. Acrónimos

EMMSA:	Empresa Municipal de Mercados S.A.
GG:	Gerencia General.
GPPE:	Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Estadística.
GAF:	Gerencia de Administración y Finanzas.
SGRH:	Sub Gerencia de Recursos Humanos.
SGPLM:	Sub Gerencia de Planeamiento y Modernización.
ME:	Marco Estratégico.
POI:	Plan Operativo Institucional.
AEI:	Acción Estratégica Institucional.
AO:	Actividad Operativa.



1.7. Estructura orgánica

La Empresa Municipal de Mercados S.A. cuenta con la siguiente estructura orgánica: (Anexo N° 01)

01. Alta Dirección

- 01.1 Junta General de Accionistas.
- 01.2 Directorio.
- 01.3 Gerencia General.
 - 01.3.1 Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional.

02. Órgano de Control

- 02.1 Órgano de Control Institucional.

03. Órganos de Asesoramiento

- 03.1 Gerencia de Asesoría Jurídica.
- 03.2 Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Estadística.
 - 03.2.1 Subgerencia de Planeamiento y Modernización.
 - 03.2.2 Subgerencia de Presupuesto.
 - 03.2.3 Subgerencia de Estadística.

04. Órganos de Apoyo

- 04.1 Gerencia de Administración y Finanzas.
 - 04.1.1 Subgerencia de Recursos Humanos.
 - 04.1.2 Subgerencia de Logística.
 - 04.1.3 Subgerencia de Contabilidad.
 - 04.1.4 Subgerencia de Tesorería.
 - 04.1.5 Subgerencia de Tecnología de la Información.

05. Órganos de Línea

- 05.1 Gerencia de Proyectos de Desarrollo e Infraestructura.
 - 05.1.1 Subgerencia de Estudios y Proyectos.
 - 05.1.2 Subgerencia de Infraestructura y Mantenimiento.
- 05.2 Gerencia de Operaciones.
 - 05.2.1 Subgerencia de Administración de Mercados.
 - 05.2.2 Subgerencia de Promoción de Mercados.
 - 05.2.3 Subgerencia de Fiscalización de Mercados.
 - 05.2.4 Subgerencia de Seguridad Integral y Gestión del Riesgo de Desastres.

1.8. Número de trabajadores beneficiados

La Empresa Municipal de Mercados S.A. cuenta con ciento cuarenta y ocho (148) trabajadores, comprendidos por veinte (20) funcionarios y ciento veintiocho (128) trabajadores (Anexo N° 02), comprendidos bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Presupuesto	S/. 50,000.00
Número de beneficiarios	148
Número de actividades	8
Tipo de acción	De aplicación y aprendizaje
Modalidad	Virtual Presencial

II. ALINEAMIENTO DEL PLAN CON EL MARCO ESTRATÉGICO Y PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL 2023 DE LA EMMSA MODIFICADO.

El Marco Estratégico 2021-2023 de la EMMSA constituye el principal documento orientador para la gestión institucional de mediano y largo plazo de la EMMSA, estableciendo la ruta y estrategias que se han diseñado para alcanzar los objetivos propuestos.



Dicho marco contiene entre sus nueve (09) estrategias institucionales, la EI.05 “**Fortalecimiento de capacidades implementado para el personal de EMMSA**”, dicha estrategia está referida a fortalecer los conocimientos y habilidades necesarias para el cumplimiento de las labores encomendadas al personal de acuerdo a su competencia, contribuyendo directamente a la optimización de procesos de EMMSA y al bienestar del personal en la entidad.

Asimismo, es preciso señalar que el presente Plan Anual de Capacitación 2023 de EMMSA se encuentra alineado al Plan Operativo Institucional de la EMMSA 2023 modificado versión 1 de la EMMSA, instrumento de gestión con periodicidad anual que contiene la programación física y financiera de las actividades operativas (en adelante AO) a ser ejecutadas por los órganos y unidades orgánicas de EMMSA, lo que contribuye al logro de las estrategias institucionales del Marco Estratégico 2021-2023 de EMMSA.

En ese contexto, existe la articulación estratégica del presente Plan Anual de Capacitación 2023 de EMMSA, a la Actividad Operativa (AOI50019000247): “Gestión de Recursos Humanos” la misma que contempla acciones de supervisión a la implementación de actividades para el desarrollo de capacidades y competencias del personal” del POI 2023 modificado de la EMMSA.

A continuación, se muestra la actividad operativa del POI 2023 modificado, la cual contempla el Plan Anual de Capacitación 2023 de EMMSA.

**Alineamiento del Plan con el Marco Estratégico
y Plan Operativo Institucional de EMMSA**

MARCO ESTRATÉGICO 2021-2023					
EI.05	FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES IMPLEMENTADO PARA EL PERSONAL DE EMMSA				
PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL 2023 modificado					
Código AO	Actividad Operativa	Unidad de medida	Prioridad	Meta física	Presupuesto
AOI50019000247	Gestión de Recursos Humanos	Informe	Alta	12	1'582,645
TOTAL					1'582,645

Elaboración: Subgerencia de Recursos Humanos.
Fuente: Marco Estratégico 2021-2023. y POI 2023 EMMSA modificado.

Es preciso señalar, que los beneficiarios del Plan Anual de Capacitación 2023 de EMMSA, serán los trabajadores de la Empresa Municipal de Mercados S.A., de quienes se propone obtener el mejoramiento de su desempeño en el trabajo. Asimismo, sobre el presupuesto total que se señala en el cuadro anterior, el



presupuesto programado para el desarrollo de las actividades del presente Plan asciende a S/ 50,000.00 (Cincuenta Mil con 00/100 Soles), según se detalla en el cronograma de actividades adjunto.

III. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

3.1 Estrategias

Las estrategias para el desarrollo del Plan Anual de Capacitación 2023 de EMMSA son:

- Difusión interna de la realización de las actividades de capacitación, a través de correos electrónicos institucionales y memorando circular.
- Estudio de casuística presentada en el área de trabajo.
- Ejecución de talleres o dinámicas de aprendizaje.
- Metodología de exposición – diálogo para el intercambio de ideas y opiniones.
- Evaluación de conocimientos para los participantes al término de las actividades de capacitación (cuando corresponda).
- Evaluación de la capacitación a nivel de reacción, nivel de aprendizaje y nivel de aplicación (cuando corresponda).

Para el Plan Anual de Capacitación 2023 de EMMSA se han considerado las siguientes modalidades de aprendizaje:

- **Modalidad remota y/o virtual:** Se hará uso de las plataformas Zoom y Google Meet, a fin de facilitar la participación y el acceso de los trabajadores desde cualquier punto de ubicación.
- **Modalidad presencial:** Se desarrollarán actividades con la participación de los trabajadores que, por la naturaleza de sus funciones, realizan labor presencial en la empresa, aplicando los protocolos de seguridad.

Las acciones capacitación serán monitoreadas y evaluadas de la siguiente manera:

- En los cursos externos, los trabajadores deberán presentar oportunamente copia de la constancia de notas o certificado de estudios del centro de estudios para el ingreso a su legajo personal.
- En los cursos internos desarrollados en EMMSA, se solicitará al proveedor un informe general sobre el desarrollo del evento de capacitación por participante, sus resultados finales, asistencia, puntualidad, disposición frente al curso, etc.

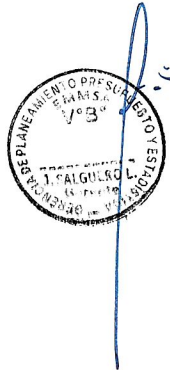


- Al finalizar cada evento de capacitación, se solicitará la opinión de los participantes a través de encuestas de satisfacción (Anexo N° 04).
- En caso el trabajador no cumpla con su compromiso ante la capacitación, se tomarán las medidas correspondientes.

3.2 Matriz del Plan de Capacitación

Las actividades del Plan de Capacitación 2023 de EMMSA, tienen prevista su ejecución de acuerdo a la programación del (Anexo N° 03):

IV. ANEXOS

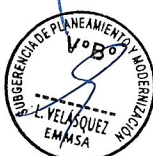
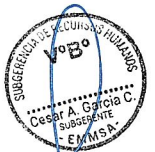


Anexo N° 02
Cantidad de trabajadores del D.L. 728 que conforman EMMSA

ORGANO Y UNIDAD ORGANICA	NIVEL OCUPACIONAL	DL 728	TOTAL
GERENCIA GENERAL	AUXILIAR I	1	3
	TECNICO ADMINISTRATIVO I	2	
OFICINA DE COMUNICACIONES E IMAGEN INSTITUCIONAL	FUNCIONARIO III	1	1
GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	FUNCIONARIO II	1	3
	TECNICO ADMINISTRATIVO I	1	
	TECNICO ADMINISTRATIVO III	1	
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	FUNCIONARIO III	1	6
	PROFESIONAL III	2	
	TECNICO ADMINISTRATIVO I	1	
	TECNICO ADMINISTRATIVO III	1	
	TECNICO I	1	
SUB GERENCIA DE LOGISTICA	FUNCIONARIO III	1	7
	ESPECIALISTA II	3	
	ESPECIALISTA IV	1	
	TECNICO ADMINISTRATIVO III	1	
	TECNICO ADMINISTRATIVO IV	1	
SUB GERENCIA DE CONTABILIDAD	FUNCIONARIO III	1	3
	ESPECIALISTA II	2	
SUB GERENCIA DE TESORERIA	FUNCIONARIO III	1	46
	ESPECIALISTA II	3	
	ESPECIALISTA III	1	
	TECNICO ADMINISTRATIVO II	1	
	TECNICO ADMINISTRATIVO III	2	
SUB GERENCIA DE TECNOLOGIA DE LA INFORMACION	TECNICO ADMINISTRATIVO IV	38	5
	FUNCIONARIO III	1	
	ESPECIALISTA II	3	
	TECNICO ADMINISTRATIVO I	1	
GERENCIA DE ASESORIA JURIDICA	FUNCIONARIO II	1	6
	ESPECIALISTA I	1	
	PROFESIONAL II	1	
	PROFESIONAL III	1	
	TECNICO ADMINISTRATIVO I	1	
	TECNICO ADMINISTRATIVO III	1	
GERENCIA DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y ESTADISTICA	FUNCIONARIO II	1	3
	ESPECIALISTA I	1	
	TECNICO ADMINISTRATIVO I	1	
SUB GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y	FUNCIONARIO III	1	2

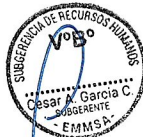


MODERNIZACION	ESPECIALISTA II	1	
SUB GERENCIA DE PRESUPUESTO	FUNCIONARIO III	1	1
SUB GERENCIA DE ESTADISTICA	FUNCIONARIO III	1	4
	TECNICO ADMINISTRATIVO I	1	
	TECNICO ADMINISTRATIVO II	2	
GERENCIA DE PROYECTOS DE DESARROLLO E INFRAESTRUCTURA	FUNCIONARIO II	1	3
	ESPECIALISTA I	1	
	TECNICO ADMINISTRATIVO I	1	
SUB GERENCIA DE ESTUDIOS Y PROYECTOS	FUNCIONARIO III	1	2
	PROFESIONAL III	1	
SUB GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA Y MANTENIMIENTO	FUNCIONARIO III	1	11
	ESPECIALISTA II	1	
	ESPECIALISTA IV	2	
	PROFESIONAL III	2	
	TECNICO I	4	
	TECNICO ADMINISTRATIVO II	1	
GERENCIA DE OPERACIONES	FUNCIONARIO II	1	3
	ESPECIALISTA I	1	
	TECNICO ADMINISTRATIVO II	1	
SUB GERENCIA DE ADMINISTRACION DE MERCADOS	FUNCIONARIO III	1	17
	AUXILIAR I	8	
	TECNICO ADMINISTRATIVO II	3	
	TECNICO ADMINISTRATIVO III	2	
	ESPECIALISTA IV	3	
SUB GERENCIA DE PROMOCION DE MERCADOS	FUNCIONARIO III	1	3
	ESPECIALISTA IV	1	
	TECNICO ADMINISTRATIVO I	1	
SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE MERCADOS	FUNCIONARIO III	1	11
	ESPECIALISTA IV	9	
	TECNICO ADMINISTRATIVO II	1	
SUB GERENCIA DE SEGURIDAD INTEGRAL Y GESTION DE RIESGO DE DESASTRES	FUNCIONARIO III	1	8
	ESPECIALISTA IV	5	
	TECNICO ADMINISTRATIVO II	1	
	AUXILIAR I	1	
TOTAL			148



Anexo N° 03
Matriz de Plan de Capacitación 2023

PROGRAMACION DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE CAPACITACION AL PERSONAL 2022 DE EMMSA																
LINEA DE ACCION	ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	META FISICA	COSTO ESTIMADO S/	CRONOGRAMA											
					E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Especialización	CONTRATACIONES DEL ESTADO	Capacitación	1	6,250.00			1									
Corporativos / normativos	SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Capacitación	1	6,250.00				1								
Corporativos / normativos	ETICA E INTEGRIDAD	Capacitación	1	6,250.00					1							
Corporativos / normativos	ACOSO LABORAL	Capacitación	1	6,250.00						1						
Herramientas para optimizar el trabajo	OFIMATICA	Capacitación	1	6,250.00							1					
Herramientas para optimizar el trabajo	REDACCIÓN Y ORTOGRAFIA	Capacitación	1	6,250.00								1				
Desarrollo personal	LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO	Capacitación	1	6,250.00									1			
Desarrollo personal	HABILIDADES BLANDAS	Capacitación	1	6,250.00										1		
TOTAL			8	50,000.00	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	



Capacitación - ESAN, OUCP, UTBC.

ANEXO N° 04
Encuesta de Satisfacción de Capacitación

Nombre de la capacitación :

Fecha de capacitación :

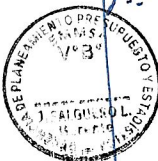
Instrucciones:

1) Marque con una equis (x) en las alternativas que expresen mejor su grado de percepción de acuerdo a la siguiente escala:

- ✓ Totalmente en desacuerdo : 1
- ✓ En desacuerdo : 2
- ✓ De acuerdo : 3
- ✓ Totalmente de acuerdo : 4

2) Responda las preguntas de opinión de forma concreta y precisa.

I. Sobre la capacitación	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
a. Se cumplieron los objetivos de la capacitación				
b. El contenido de la capacitación fue coherente con los objetivos de la misma				
c. Durante la ejecución de la capacitación se realizaron ejemplos prácticos o ejercicios de aplicación relacionados con mis funciones diarias				
d. La duración de la capacitación fue adecuada en relación a los temas que comprendía				
II. Sobre el expositor	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
a. La forma de explicar del expositor fue clara y comprensible				
b. El expositor generó un ambiente en el cual los participantes estaban motivados a participar				
c. El expositor absolvió adecuadamente las preguntas formuladas por los participantes con respuestas claras y razonables				
d. El expositor evidencia dominio de los temas que comprendían la capacitación				
e. El expositor hizo un manejo adecuado de sus tiempos				
III. Percepción Global	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
a. La capacitación cumplió sus expectativas de aprendizaje				
b. Recomendaría esta capacitación a otros colaboradores				
c. La capacitación influyó en tu desarrollo personal y profesional				
d. ¿Tiene algún comentario o sugerencia adicional con respecto a la capacitación?				
IV. Aplicación de la capacitación				
a. Mencione dos (02) componentes que podrías implementar en tu área de trabajo				
b. Explica qué mejoras traería para el área o puesto el incluir estas aplicaciones				



ANEXO N° 05
Formato de Registro de Asistencia de Evento de Capacitación

 EMMSA Empresa Municipal de Mercados S.A. Sub Gerencia de Recursos Humanos	
---	--

REGISTRO DE ASISTENCIA DE CAPACITACIÓN	
TEMA	
CAPACITADOR	
FECHA	

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	DEPENENCIA	DNI	FIRMA
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

