



RESOLUCION DE ALCALDIA N° 004-2014-A-MPQ/U (Pag. 01)

Urcos, 03 de Enero del 2014.

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE QUISPICANCHI

VISTO:

El Informe N° 001-2014-JACM-RH-MPQ-U, de fecha 03 de enero del 2014 proveniente del Jefe (e) de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi Ing. José Armando Castro Mena, sobre reconfirmación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal y Actualizado de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi, y;

CONSIDERANDO:

Que, los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, conforme lo establece el Artículo 194° de la Constitución Política del Estado, modificado por la Ley de Reforma Constitucional N° 28607 y en concordancia con el Artículo 1. del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972;

Que mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM mediante el cual aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.

Que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva No. 041-2011-SERVIR/PE se aprobó la Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, propuesta por la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del SERVIR, órgano encargado de implementar políticas de desarrollo de capacidades;

Que mediante resolución de Alcaldía N° 386-2012-MPQ/A se conformó el Comité de Elaboración para el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi. En consecuencia, se designó a los miembros del Comité conforme al siguiente detalle:

Presidente	Ing. Cesar Gustavo Palomino Flores	Gerente Municipal
Miembro	Eco. Nancy Rosario Yucra Mendoza	Jefe de Planeamiento Provincial
Secretario	José Armando Castro Mena	Jefe de Recursos Humanos
Representante	Ing. Mario Ramos Arana	Representante de los trabajadores de la MPQ
Representante	Sra. Margot Lozano Pulla	Representante Alterno de los trabajadores de la MPQ

Que a la fecha la Sra. Nancy Rosario Yucra Mendoza ha dejado de laborar en la Institución por lo que es necesario la reconfirmación del Comité de Elaboración para el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi.

Que, el numeral 5) VIII de las Disposiciones Complementarias, Finales y Transitorias de la Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, establece que: "A partir del 2012 la aplicación de la presente Directiva es de obligatorio cumplimiento para todas las entidades de los diferentes niveles de gobierno;

Que, mediante Informe N° 001-2014-JACM-RH-MPQ-U, de fecha 03 de enero del 2014 proveniente del Jefe (e) de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi, solicita la reconfirmación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal y Actualizado de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi;

Por lo que, estando a los fundamentos expuestos, y haciendo uso de las facultades conferidas en el inciso 6 del artículo 20° de la Ley Orgánica de Municipalidades;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- RECONFIRMAR el Comité de Elaboración para el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi conforme al siguiente detalle



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE QUISPICANCHI - URCOS

QUISPICANCHI, Liderando desde la Interoceánica Sur



RESOLUCIÓN DE ALCALDIA N° 386-2012-MPQ/A (Pag. 02)

Presidente	Ing. Cesar Gustavo Palomino Flores	Gerente Municipal
Miembro	Lco. Ronald Rafael Terrazas Dávila	Jefe de Planeamiento Provincial
Secretario	José Arnando Castro Mena	Jefe de Recursos Humanos
Representante	Ing. Mario Ramos Arana	Representante de los trabajadores de la MPQ
Representante	Sra. Margot Lozano Pulla	Representante Alterno de los trabajadores de la MPQ

ARTICULO SEGUNDO.- DEJESE sin efecto la Resolución de Alcaldía N° 386-2012-MPQ/A.

ARTICULO TERCERO.- COMUNIQUESE con presente acto resolutive al Director Nacional de la Autoridad Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y fines que correspondan.

ARTICULO TERCERO - NOTIFICAR el presente acto resolutive a la Gerencia de Desarrollo de las capacidades y rendimiento del Servicio Civil, Gerente Municipal, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Oficina de Administración, oficina de Recursos Humanos y demás órganos estructurados de la Municipalidad conforme a ley.

CREADA EL 21 DE JUNIO DE 1820
REGÍSTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE QUISPICANCHI - URCOS

Graciela Mamani Crispin
DNI 25215621
ALCALDE



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE QUISPICANCHI - URCOS

Juan Carlos Guerrero
Abog. Juan Carlos Guerrero
SECRETARIO GENERAL

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE QUISPICANCHI



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2014



INDICE

Presentación.....	Pág.3
Marco Estratégico Institucional.....	Pág. 4
Misión.....	Pág. 4
Visión.....	Pág 4
Objetivos Estratégicos.....	Pág 5
Competencia Necesarias.....	Pág 5
Objetivos y Estrategias de Capacitación.....	Pág 8
Metas e Indicadores.....	Pág 13



BASE LEGAL:

D.L. N° 1025

D.S. 009-2010-PCM

RPE- N°041-2011

SERVIR/PE

LEY N° 30057 SERVICIO CIVIL

PRESENTACIÓN

La Municipalidad Provincial de Quispicanchi, pone a vuestra consideración el presente Plan de Desarrollo de Personas para el año 2014, con la finalidad de contar con un documentos de gestión, a través del cual pueda generarse y desarrollarse una serie de iniciativas orientadas al desarrollo y/o fortalecimiento de las capacidades técnico operativas de los servidores municipales y las autoridades locales será de acuerdo al Diagnostico de Necesidades de Capacitación DNC, en el marco del proceso de descentralización y gestión por resultados.

El Plan de Desarrollo de Personas, constituye un instrumento de gestión que permitirá a la Municipalidad Provincial de Quispicanchi, acreditar la existencia de capacidades de gestión efectiva para asumir las competencias, atribuciones, funciones y recursos que la Ley Orgánica de Municipalidades y otros establecen.

Los Recursos Humanos son la base fundamental del capital institucional y el Plan de Desarrollo de Personas promueve procesos efectivos para identificar y fortalecer una serie de conocimientos, habilidades, destrezas y competencias que los servidores públicos deben de poseer, para desempeñarse adecuadamente y hacer posible el desarrollo integral y sostenido de nuestra jurisdicción.

Este documento ha sido elaborado de manera concertada y participativa, mediante reuniones con las diferentes órganos de línea y apoyo de la institución, y luego de consolidado y puesto a conocimiento los resultados del mismo, se pone a consideración para su aprobación y promulgación.



1.1 Marco Estratégico Institucional.

1.1.1 Misión:

"Representar a la población, prestar servicios y promover el desarrollo integral, así como sus competencias y funciones."

1.1.2 Visión

"La Municipalidad de Quispicanchi al 2015, es una entidad moderna, eficiente y eficaz, con personal calificado que trabaja en equipo, promotora y articuladora al mercado regional, nacional e internacional de la producción ganadera, artesanal, piscícola y turística de calidad; tiene el hábito por la forestación, promueve y gestiona el acceso a la educación, salud, servicios básicos (electrificación, agua potable, desagüe y/o letrinas), cuenta con un sistema de comunicación vial que articula a sus distritos, con una capital provincial modernizada, enmarcado en los principios de justicia, solidaridad, equidad, transparencia, participación, identidad cultural y con igualdad de oportunidades entre varones y mujeres."



1.1.3 Objetivos Estratégicos.

Línea Estratégica	Objetivos Estratégico
Institucionalidad y gobernabilidad.	"Fortalecer las instituciones y organizaciones sociales distritales y de carácter provincial para la gestión integral del desarrollo con Gobernabilidad, democracia y participación".
Desarrollo humano, educación, salud, cultura e identidad.	"Promover el desarrollo humano integral, basado en valores, con acceso oportuno y adecuado a los derechos de salud, educación, cultura e identidad cultural."
Desarrollo físico y medio ambiental.	"Promover el desarrollo del distrito y provincia articulando e integrando a la zona urbana con las comunidades y sectores de manera ordenada, zonificado económica y ecológicamente, mediante el uso racional y gestión eficiente de los recursos naturales."
Desarrollo económico productivo.	"Fomentar la actividad ganadera, turística, forestal, artesanal y gastronómica, mediante cadenas productivas, corredores económicos, articulando al mercado."



1.1.4 COMPETENCIAS

Para alcanzar o lograr los objetivos estratégicos Institucionales, se requiere contar con personal eficiente y plenamente identificados con los objetivos planteados, por lo que se hace necesario contar con las siguientes competencias:

Línea Estratégica	Objetivos Estratégica	COMPETENCIAS REQUERIDAS
Institucionalidad y gobernabilidad.	"Fortalecer las instituciones y organizaciones sociales distritales y de carácter provincial para la gestión integral del desarrollo con Gobernabilidad, democracia y participación".	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos, habilidades y destrezas para el manejo de los sistemas de administración pública. • Conocimientos de los procedimientos y normativas de la gestión pública. • Conocimientos, capacidades y habilidades para el manejo de espacios de concertación local. • Habilidades para el manejo de conflictos. • Habilidades para el trabajo en equipo, bajo presión, gestión por resultados y liderazgo.
Desarrollo humano, educación, salud, cultura e identidad.	"Promover el desarrollo humano integral, basado en valores, con acceso oportuno y adecuado a los derechos de salud, educación, cultura e identidad cultural."	<ul style="list-style-type: none"> • • Habilidades para el trabajo en equipo, bajo presión, gestión por resultados y liderazgo.
	"Promover el desarrollo del	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos sobre

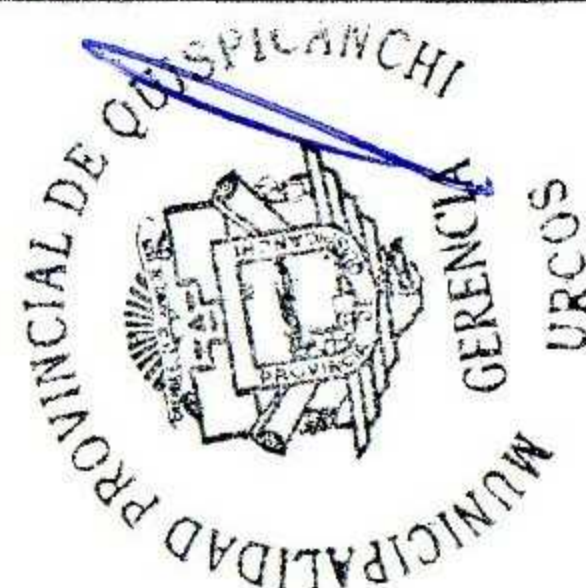


<p>Desarrollo físico y medio ambiental.</p>	<p>distrito y provincia articulando e integrando a la zona urbana con las comunidades y sectores de manera ordenada, zonificado económica y ecológicamente, mediante el uso racional y gestión eficiente de los recursos naturales.”</p>	<p>gestión ambiental. Mitigación de impactos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades para el trabajo en equipo, bajo presión, gestión por resultados y liderazgo.
<p>Desarrollo económico productivo.</p>	<p>“Fomentar la actividad ganadera, turística, forestal, artesanal y gastronómica, mediante cadenas productivas, corredores económicos, articulando al mercado.”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos sobre las potencialidades de la provincia. • Conocimiento, habilidades y manejo de cadenas productivas y clúster económicos. • Conocimientos, habilidades, uso y manejo de idiomas nativos (quechua y/o dialectos de la zona). • Habilidades para el trabajo en equipo, bajo presión, gestión por resultados y liderazgo.

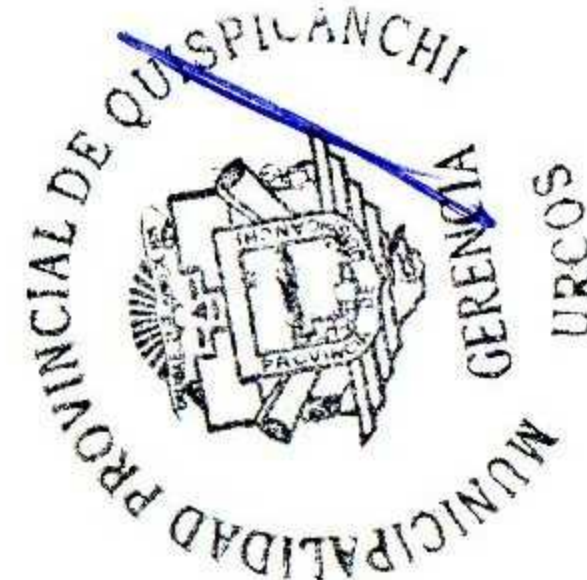


1.1.5 OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN.

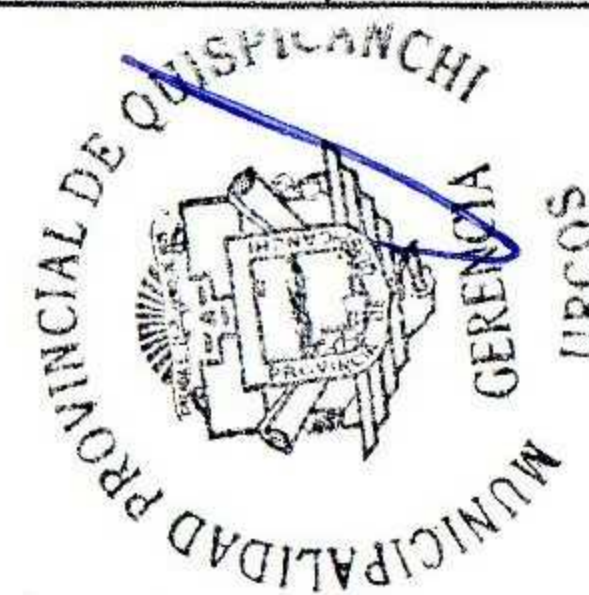
Línea Estratégica	Objetivos Estratégica	COMPETENCIAS REQUERIDAS	OBJETIVOS ANUALES DE CAPACITACIÓN	ESTRATEGIAS	ACCIONES DE CAPACITACIÓN
Institucionalidad y gobernabilidad.	"Fortalecer las instituciones y organizaciones sociales distritales y de carácter provincial para la gestión integral del desarrollo con Gobernabilidad, democracia y participación".	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos, habilidades y destrezas para el manejo de los sistemas de administración pública. • Conocimientos de los procedimientos y normativas de la gestión pública. • Conocimientos, capacidades y habilidades para el manejo de espacios de concertación local. • Habilidades para el manejo de conflictos. • Habilidades para el trabajo en equipo, bajo presión, gestión por resultados y liderazgo. 	"Potenciar la capacidad de gestión de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi, a través de la actualización permanente de procedimientos y normas de gestión pública, sistemas administrativos, espacios de concertación local"	Planificación y desarrollo de diplomados, cursos de capacitación, talleres y pasantías en temas relacionados a gestión pública, sistemas administrativos y participación social en la administración pública.	<ul style="list-style-type: none"> • Normativa relacionada a los gobiernos locales y descentralización • Gestión por resultados • Sistemas Administrativos (SIAF, SNIP, SEACE, SIGA, etc) • Presupuesto Participativos y mecanismos de concertación local. • Gestión Pública y Desarrollo Local. • Gestión de Proyectos.



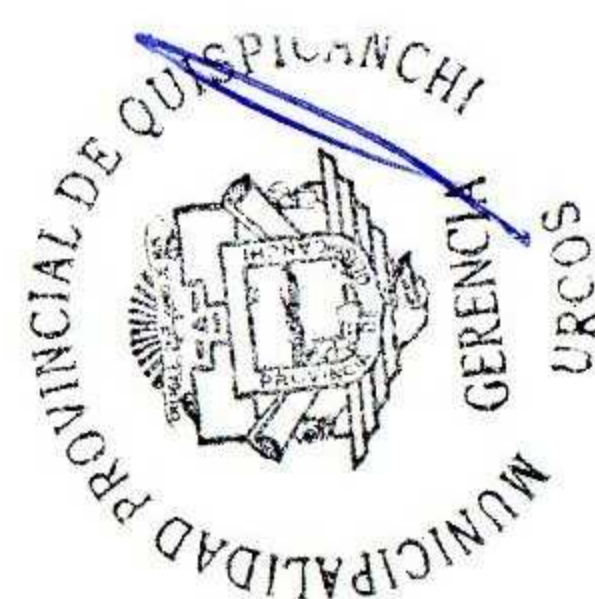
<p>Desarrollo humano, educación, salud, cultura e identidad.</p>	<p>“Promover el desarrollo humano integral, basado en valores, con acceso oportuno y adecuado a los derechos de salud, educación, cultura e identidad cultural.”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos, dominio, manejo de programas educativos, currícula educativa, proyectos educativos. • Habilidades y conocimientos en temas de promoción, cultura y deporte. • Conocimientos, habilidades, destrezas en temas de salud, CRED, prevención de la desnutrición de la primera infancia, asistencia social. • Conocimiento, manejo, control y supervisión de programas sociales PVL. PCA. • Conocimiento y habilidades para el manejo de personas con habilidades diferentes. 	<p>“Desarrollar capacidades del personal de la institución para potenciar, optimizar logros en temas de educación, salud, cultura y deporte”</p>	<p>Planificación y desarrollo de diplomados, cursos de capacitación, talleres y pasantías en temas relacionados a salud, educación, cultura, deporte.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión de proyectos sociales. • Capacitación y evaluación de currícula. • Gestión de programas sociales. • Formulación de proyectos sociales. • Gestión por resultados
--	--	--	--	---	---



		<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos y destrezas sobre sistemas operativos de la administración pública. • Conocimiento y habilidades para el manejo de plataformas de inclusión social para programas JUNTOS, SIS, Pensión 65, SISFOCH. • Habilidades para el trabajo en equipo, bajo presión, gestión por resultados y liderazgo. 			
Desarrollo físico y medio ambiental.	<p>“Promover el desarrollo del distrito y provincia articulando e integrando a la zona urbana con las comunidades y sectores de manera ordenada, zonificado</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento, habilidades y destrezas en temas ambientales. • Conocimiento en manejo integral de residuos sólidos. • Conocimientos para el manejo, control y supervisión de 	<p>“Mejorar el conocimiento ambiental del personal que labora en la institución”</p>	<p>Planificación y desarrollo de diplomados, cursos de capacitación, talleres y pasantías en temas relacionados al medio ambiente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Medio Ambiente • Normativa Ambiental. • Gestión Ambiental • Fiscalización Ambiental. • Contaminación: Agente contaminantes del ambiente, prevención y



	<p>económica y ecológicamente, mediante el uso racional y gestión eficiente de los recursos naturales.”</p>	<p>saneamiento básico.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos en manejo forestal y agroforistería. • Conocimiento y manejo de cuencas y recursos hídricos • Conocimiento para conservación de ecosistemas. • Conocimientos sobre fiscalización ambiental. • Habilidades para el trabajo en equipo, bajo presión, gestión por resultados y liderazgo. 			<p>control.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión de Residuos Urbano - Rural. • Higiene y Seguridad Alimentaria. • Manejo Ambiental Provincial (Recuperación ambiental). • Gestión de Flora y Fauna. • Planeamiento Urbano. • Manejo y Conservación de Humedales y Áreas Naturales Protegidas. • Manejo sustentable de los recursos naturales. • Ecoturismo y Turismo Sustentable. • Sistemas de Información Geográficos Aplicados a la Gestión Ambiental.
--	---	---	--	--	--



					<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de Informes de Impacto Ambiental y Gestión Ambiental. • Manejo de Contingencias. Emergencias y Catástrofes Ambientales.
Desarrollo económico productivo.	<p>“Fomentar la actividad ganadera, turística, forestal, artesanal y gastronómica, mediante cadenas productivas, corredores económicos, articulando al mercado.”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos sobre las potencialidades de la provincia. • Conocimiento, habilidades y manejo de cadenas productivas y clúster económicos. • Conocimientos, habilidades, uso y manejo de idiomas nativos (quechua y/o dialectos de la zona). • Habilidades para el trabajo en equipo, bajo presión, gestión por resultados y liderazgo. 	<p>“Contar con personal competente capaz de identificar cadenas productivas, clúster económicos, priorizarlas y fortalecerlas hasta su inserción al mercado, en base a grupo organizados de productores”</p>	<p>Planificación y desarrollo de diplomados, cursos de capacitación, talleres y pasantías en temas relacionados a la promoción del desarrollo económico local”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de implementación de PROCOMPITE en Gobiernos Locales • Formulación de planes de negocios para PROCOMPITE Y AGROIDEAS • Gestión de proyectos productivos y sociales • Métodos de planificación estratégica • Gestión por resultados • Técnicas de sondeo de mercados

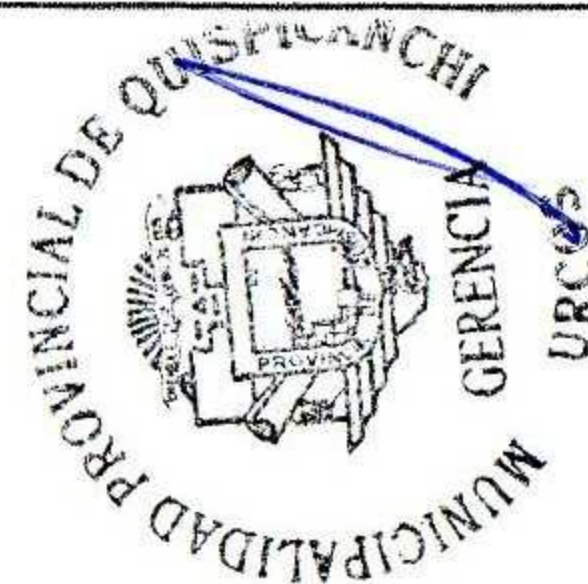


		<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos en sistemas de gestión, monitoreo y control de proyectos productivos. 			<ul style="list-style-type: none"> • Sistemas de monitoreo y evaluación de proyectos • Identificación y Planificación de iniciativas en desarrollo económico local • Creación, fortalecimiento y gestión de microempresas rurales y urbanos
--	--	---	--	--	--

1.1.6 METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

Objetivos anuales de capacitación	“Potenciar la capacidad de gestión de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi, a través de la actualización permanente de procedimientos y normas de gestión pública, sistemas administrativos, espacios de concertación local”
Meta	Al 2014 el 70% del personal que labora en la institución maneja adecuadamente los instrumentos de gestión municipal, sistemas administrativos y mecanismos de concertación local.
Indicador	Evaluación anual.

Objetivos anuales de capacitación	“Desarrollar capacidades del personal de la institución para potenciar, optimizar logros en temas de educación, salud, cultura y deporte”
--	---



Meta	Al 2014, el 70% del personal involucrada con la problemática de educación, salud, cultura y deporte, conoce, y maneja óptimamente la gestión social de la provincia.
Indicador	Evaluación anual

Objetivos anuales de capacitación	“Mejorar el conocimiento ambiental del personal que labora en la institución”
Meta	Al 2014 el 80% del personal conoce , y maneja adecuadamente la gestión ambiental
Indicador	Evaluación anual

Objetivos anuales de capacitación	“Contar con personal competente capaz de identificar cadenas productivas, clúster económicos, priorizarlas y fortalecerlas hasta su inserción al mercado, en base a grupo organizados de productores”
Meta	Al 2014 el 80% del personal relacionado a la promoción de desarrollo económico local, ha afianzado sus conocimientos y ha logrado potenciar las cadenas productivas locales y ha fortalecida la economía local.
Indicador	Evaluación anual.

1.1.7 PRESUPUESTO

Para el presente año 2014 se ha considerado en Presupuesto Institucional de Apertura S/. 20,000 y que pueda ser modificado de acuerdo a las necesidades.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE QUISPICANCHI

CRONOGRAMA DE CAPACITACION 2014

INDICADORES	META ANUAL 2014		ENERO		DICIEMBRE	
	PROGRAMADO	EJECUTADO	PROGRAMADO	EJECUTADO	PROGRAMADO	EJECUTADO
Numero de Eventos de Capacitación						
Monto Invertido en Capacitación						
Número de Personas Capacitadas						
Número de Personas que terminan Capacitación						
NIVELES JERARQUICOS						
Profesionales						
Técnicos						
otros						
Número de personas capacitadas						

