

**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANCHIS**  
**SUB-GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**



**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS**  
**ANUALIZADO**

**2014**

**INDICE**

Presentación.....Pág. 3

Aspectos Generales.....Pág. 5

Objetivos de Capacitación.....Pág. 6

Objetivos Generales.....Pág. 6

Objetivos Específicos.....Pág. 7

Objetivos Estratégicos.....Pág. 8

Evaluación.....Pág. 9

Diagnostico de necesidades de capacitación.....Pág. 10

Competencias y Niveles de capacitación.....Pág. 11

Metas e Indicadores y presupuesto.....Pág. 18

### PRESENTACIÓN

Que, teniendo procesado el **PLAN QUINQUENAL 2013-2017**, se desprende el **Plan Anual** para el presente año 2014 para la programación de las actividades de capacitación y evaluación de las personal al servicio del estado de cada entidad pública en concordancia con el Decreto Supremo 009-2010-PCM donde se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo 1025 que aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector publico que se realice mediante la elaboración de un Plan Anual.

Con Resolución de la Presidencia Ejecutiva Nro 041-154-2011-SERVIR/PE, establece la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado y, en su numeral VI establece que es de obligatorio cumplimiento para las Municipalidades Provinciales a nivel Nacional.

El Plan de Desarrollo Anual de la Municipalidad Provincial de Canchis, la Sub Gerencia de Recursos Humanos., estará dispuesto para todo el personal de la Municipalidad Provincial de Canchis, en este contexto transmitiendo ya el PLAN QUINQUENAL 2013 al 1017 con la objetivo de representar y 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 de la municipalidad Provincial de Canchis (Funcionarios, profesionales, técnicos, auxiliares y servidores en general, en el marco del proceso de descentralización y gestión por resultados.

## PLAN DE DESARROLLO ANUAL 2014

El Plan de Desarrollo de Personas, constituye un instrumento de gestión que permitirá a la Municipalidad Provincial de Canchis, acreditar la existencia de capacidades de gestión efectiva para asumir la capacitación, competencias, atribuciones, funciones y el adiestramiento de los servidores, pero su objetivo principal es proporcionar conocimientos, de los aspectos técnicos productivos de trabajo, fomentando las habilidades necesarias para desempeñar su labor, mediante el proceso de enseñanza y aprendizaje proyectado.

Los Recursos Humanos son la base fundamental del capital de la Municipalidad Provincial de Canchis 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., en síntesis podemos afirmar que toda institución debe orientar la capacitación para la calidad y la productividad.

Documento concertado y participativo, mediante el diagnóstico de necesidades y resultados del mismo, instalando a consideración de todo el personal para el desempeño.

### I. ASPECTOS GENERALES

El presente Plan de Desarrollo Anualizado, es de aplicación para todo el personal que trabaja en la Municipalidad Provincial de Canchis, estableciendo un factor de éxito de gran importancia, estipula las principales necesidades y prioridades de capacitación de los Trabajadores de esta Institución.

Esta capacitación permitirá a los servidores de la Municipalidad que brinden el mejor de sus aportes en el puesto de su trabajo asignado, ya que es un proceso constante que busca lograr con eficacia y rentabilidad los objetivos de la Municipalidad, como elevar el rendimiento, moral y el ingenio del trabajador municipal.

El PDP anual se ha cometido teniendo en cuenta el Plan Quinquenal donde se tiene el inventario de necesidades de capacitación por área.

Para enunciar, la formulación de capacitación de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canchis observamos tres aspectos:

- La situación real en lo que se refiere a experiencia profesional y niveles de formación.
- El estudio, de acuerdo con las demandas y necesidades de los puestos de trabajo, de las características de las personas que los ocupan, incidiendo en los aspectos destacados de los eventuales puntos débiles y que sean

## PLAN DE DESARROLLO ANUAL 2014

susceptibles de acciones de formación y en logro de mejora.

- El grado de profesionalismo que se desea alcanzar a fin de organizar las acciones de orden y desarrollo personal más apropiado.

En atención al Plan Quinquenal se lleve a cabo el Plan Anual con los criterios expuestos que, revertirá sin duda concisamente en el personal que conforma a la Municipalidad Provincial de Canchis, por cuanto a través del mismo posibilitara la mejora profesional y optima adecuación en relación al puesto de trabajo.

Desde el punto de vista económico los programas de capacitación impartidos por la Municipalidad Provincial de Canchis es una de las mejores inversiones en los recursos humanos. Sin embargo, esta inversión está definida por una serie de criterios de efectividad, los cuales pueden garantizar que estas actividades sean efectivas en la generación de impacto, pero que a su vez, transforman en concepto de inversión en "gasto para la institución".

### II. OBJETIVOS DE LA CAPACITACION

El Plan de Desarrollo de las Personas anualizado, está orientado a la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Canchis que, se utilizara como herramienta y elemento que permita orientar y facilitar el proceso de desarrollo de capacidades

personales e institucionales para el cumplimiento de la **MISION** de la Municipalidad Provincial de Canchis.

### 2.1 OBJETIVOS GENERALES

- Preparar al personal para la ejecución de sus responsabilidades que asuman en sus puestos.
- Brindar oportunidades de desarrollo personal en los cargos actuales y para otros puestos, para que los trabajadores puedan ser considerados.
- Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementar la motivación del trabajo y hacerlo más referido a la supervisión y acción e gestión.

### 2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Promover conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos para el desempeño de cada puesto específico.
- Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas especializadas de actividad.
- Implementar un proceso de adiestramiento plenario y flexible que permita atender y superar las diferentes necesidades institucionales y personales a fin de brindar un

mejor servicio personalizado y de este modo contribuir al desarrollo del Recurso Humano.

- Proporcionar a la Institución Recursos Humanos altamente calificados en términos de conocimiento, habilidades y actitudes para un mejor desempeño de sus funciones.
- Desarrollar el sentido éxito y moral hacia la institución a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados.
- Lograr que se perfeccionen los funcionarios y servidores en el desempeño de sus puestos tanto actuales como futuros.
- Mantener a los funcionarios y servidores permanentemente actualizados frente a los cambios científicos y tecnológicos que se generen proporcionándoles información sobre la aplicación de la Normatividad Nacional aplicable a los sistemas administrativos.
- Cambiar la actitud de las personas, con diversos propósitos entre las cual están crear un clima más satisfactorio entre los empleados, aumentar su motivación y hacerlos más respectivos a las técnicas de supervisión y gerencia.
- Apoyar la secuencia y progreso Institucional.

### 2.3 OBJETIVOS ESTRATEGICOS



## PLAN DE DESARROLLO ANUAL 2014

- **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.”

### III. EVALUACION

Siendo la evaluación un proceso continuo que comienza con el desarrollo de los objetivos de capacitación, se evaluará los programas de capacitación desde el principio, durante, al final y una vez más después de que los trabajadores municipales participantes regresen y/o asciendan a puestos de trabajo.

Esta fase permitirá conocer en qué medida se ha logrado cumplir los objetivos establecidos para satisfacer las necesidades estipuladas en la proyección.

En un principio es útil hacer un examen inicial (Pre-Prueba) para determinar el nivel de habilidad de cada participante y para recibir información de lo que espera aprender. Estos datos pueden utilizarse para evaluar si se ha conseguido mejorar el conocimiento y las habilidades y si se ha satisfecho las necesidades de los trabajadores.

Se puede evaluar tanto el programa como a los trabajadores con el único fin de conocer los logros, como las diferencias, con el fin de considerarlos y corregirlos.

Dentro de los sistemas de evaluación se medirá la reacción impacto que generó el aprendizaje en los temas de capacitación para saber en cuanto se incrementaron los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores, las actitudes y conocer en cuanto se ha modificado su conducta o comportamiento y finalmente los resultados finales para saber si la Municipalidad Provincial de Canchis han mejorado sus resultados.

### **3.1. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION**

El diagnóstico de necesidades de capacitación de la entidad, ha sido consolidado por el Sub-Gerente de Recursos Humanos y el Comité de Capacitación identificando las necesidades y

prioridades de cada área información que será orientada según el Plan de Desarrollo Anual., donde se consigna: Análisis de debilidades de las áreas, identificación de necesidades individuales, fortalecimiento de las necesidades de capacitación

### 3.2. COMPETENCIAS Y NIVELES DE CAPACITACION:

Para alcanzar o lograr los objetivos generales, específicos y 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:

- Nivel básico: Se orienta al personal que inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en la Municipalidad Provincial de Canchis.

Toma la esencia de proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridas para el desempeño de la ocupación.

- Nivel intermedio: Se emplaza al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella.

Su objeto es desarrollar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.

## PLAN DE DESARROLLO ANUAL 2014

- Nivel avanzado: Se orienta a personal que pretende alcanzar una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionada con esta.

Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la Municipalidad Provincial de Canchis.

ACCIONES DE CAPACITACION	OBJETIVOS	PARTICIPANTES	PRESUPUESTO
<p><b>MOTIVACION Y AUTO ESTIMA</b></p>	<p>Contar con personal emocionalmente estable e, impulsando por fuerzas internas o que actúen sobre él, inicia, dirige y mantiene una conducta orientada a alcanzar determinados incentivos que le permite la satisfacción de sus necesidades, mientras simultáneamente intenta alcanzar las metas trazadas por la Municipalidad.</p>	<p>Todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canchis.</p>	<p>S/. 2,000.00</p>
<p><b>ADMINISTRACION PUBLICA</b></p>	<p>El "Principal objetivo" de la Municipalidad Provincial de Canchis y funcionamiento de la Administración Pública, es dar eficacia y mejorar la atención al ciudadano - Simplificación Administrativa.</p>	<p>Trabajadores de la Sub Gerencia de Racionalización y Gerencias dependientes (25 trabajadores)</p>	<p>S/. 2,000.00</p>
<p><b>REDACCION DOCUMENTARIA</b></p>	<p>El participante desarrollará la revisión, la actualización y la práctica de las principales convenciones normativas de la lengua castellana recomendadas por la real academia española, asimismo presenta una variada temática orientada al reconocimiento y la práctica de los principios de la redacción correcta, eficaz y eficiente.</p>	<p>Trabajadores del Área de Trámite Documentario y otros servidores según sea el caso (20 trabajadores).</p>	<p>S/. 1,000.00</p>

<p><b>CURSOS DE Y DE EVALUACION DE PROYECTOS DE INVERSION (SNIP)</b></p>	<p>Desarrollar habilidades para la gestión de proyectos de infraestructura. Manejar los conceptos y metodologías para la formulación de proyectos de inversión pública. Desarrollar en las capacidades de análisis y evaluación de los elementos conceptuales y metodológicos fundamentales para la elaboración de proyectos de inversión desde la perspectiva del desarrollo humano sostenible.</p>	<p>Trabajadores de la Sub-Gerencia de Programaciones e Inversión Pública y afines (25 trabajadores)</p>	<p>S/. 2,000.00</p>
<p><b>DIRECTIVA MANEJO DEL SIAF</b></p>	<p>Comprende y asume compromiso en la utilización de los sistemas necesarios para promover y fortalecer la administración pública</p> <p>Mejorar significativamente la capacidad de gestión de los servidores quienes operan en el SEACE, incrementando la productividad en los procesos de contrataciones que necesitan las entidades para producir bienes y/o servicios, aportando eficacia a la Municipalidad Provincial de Canchis.</p>	<p>Trabajadores de la Sub Gerencia de Presupuesto y Áreas afines (20 trabajadores)</p>	<p>S/. 2,000.00</p>
	<p>Comprende y asume compromisos en la utilización de los sistemas necesarios para promover y fortalecer la planificación territorial.</p>	<p>Trabajadores de la Gerencia Infraestructura y Ordenamiento</p>	<p>S/. 2,000.00</p>

<p><b>ORDENAMIENTO TERRITORIAL</b></p>		<p>Territorial (30 trabajadores)</p>	
<p><b>DESARROLLO FISICO MEDIO AMBIENTAL.</b></p>	<p>“Mejorar el conocimiento ambiental del personal que labora en la institución”. Conocimientos sobre gestión ambiental. Mitigación de impactos. Habilidades para el trabajo en equipo, bajo presión, gestión por resultados y liderazgo.</p>	<p>Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Rural (30 trabajadores)</p>	<p>S/. 2,000.00</p>
<p><b>DERECHO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO</b></p>	<p>Desarrollar habilidades para la gestión, medidas cautelares excepciones, vías procedimentales.</p>	<p>Trabajadores de Procuraduría, Asesoría, Recursos Humanos y abogados en general de la MPC. (20 trabajadores)</p>	<p>S/. 1,500.00</p>
<p><b>SANEAMIENTO DE BIENES INMUEBLES</b></p>	<p>Fortalecer y ampliar los conocimientos sobre la ADMINISTRACION, DISPOSICION, SANEAMIENTO E INVENTARIO PATRIMONIAL DE BIENES MUEBLES MUNICIPALES, y encontrarse en capacidad de conocer y/o orientar sobre este tema que es de vital importancia. Objetivo específico: Registrar el patrimonio mobiliario de la Municipalidad, Administrar el patrimonio mobiliario de la Municipalidad, controlar y supervisar</p>	<p>Trabajadores del área de Control Patrimonial (15)</p>	<p>S/.1,500.00</p>

	<p>algunas de las etapas de los actos de disposición, enajenación y gestión de la propiedad mobiliaria estatal. Cautelar y preservar el Patrimonio mobiliario Municipal. Fiscalizar los inventarios del patrimonio mobiliario de la Municipalidad.</p>		
<p><b>DISEÑO ORGANIZACIONAL</b></p>	<p>Personas capacitadas, toman decisiones, donde los miembros de la municipalidad ponen en práctica dicha estrategia. El diseño organizacional hace que los Gerentes dirijan la vista en dos sentidos; hacia el interior de su organización y hacia el exterior de su organización.</p>	<p>Trabajadores de la Sub-Gerencia de Planeamiento y Presupuesto y áreas afines (25 trabajadores)</p>	<p>S/. 1,800.00</p>
<p><b>CONTRATACIONES Y ADQUISICIONES DEL ESTADO</b></p>	<p>Los participantes conocerán las normas básicas que contienen los límites mínimos y máximos que deben observar las. Entidades del sector público, dentro de criterios de racionalidad y transparencia, en los procesos de contrataciones y adquisiciones de bienes, servicios u obras y regula las obligaciones y derechos que derivan los mismos. Dichos procesos comprenden todos los contratos que estén destinados a obtener bienes, bienes servicios u obras necesarios para el cumplimiento</p>	<p>Trabajadores de la Gerencia de Administración y Sub-Gerencia de Logística</p>	<p>S/.2,000.00</p>



<p><b>COMUNICACIÓN PARA DESARROLLO EL</b></p>	<p>de las funciones de la Municipalidad. Brindar a los Funcionarios de la municipalidad las herramientas necesarias para fortalecer los procesos de comunicación en el desarrollo provincial. Utilizará los medios aprendidos para mejorar el proceso comunicacional.</p>	<p>Trabajadores de Relaciones Publicas</p>	<p>S/. 900.00</p>
<p><b>CONTROL Y DE SEGUIIMIENTO DE OBRAS</b></p>	<p>El participante contara con la capacidad de controlar y realizar el seguimiento de los elementos y valores presupuestarios y permitirá administrar en forma simultánea varias obras.</p>	<p>Trabajadores de la Gerencia de Obras (30)</p>	<p>S/.2,000.00</p>
<p><b>CAPACITACION EN TEMA TRIBUTARIO</b></p>	<p>Ley del impuesto a la renta donde se imputan según el método de lo percibido, es decir surge la obligación tributaria cuando son percibidas en efectivo o a disposición.</p>	<p>Todos los trabajadores de la MPC.</p>	<p>S/.2,000.00</p>
<p><b>DESARROLLO ECONOMICO PRODUCTIVO</b></p>	<p>"Fomentar la actividad ganadera, turística, forestal, artesanal y gastronómica, mediante cadenas productivas, corredores económicos, articulando al mercado." Conocimientos sobre las potencialidades de la Provincia de Canchis: Conocimiento, habilidades y manejo de cadenas productivas y clúster económicos. Conocimientos,</p>	<p>Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Rural y la Sub-Gerencia de Saneamiento Básico</p>	<p>S/.2,000.00</p>

	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.	
--	---	--

**I.V. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN**

<b>Objetivos anuales de capacitación</b>	"Potenciar la capacidad de gestión de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canchis, a través de la actualización permanente de procedimientos y normas de gestión pública, sistemas administrativos, espacios de concertación local"	
<b>Meta</b>	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.	
<b>Indicador</b>	Evaluación anual.	

<b>Objetivos anuales de capacitación</b>	"Desarrollar capacidades del personal de la institución para potenciar, optimizar logros en temas de educación, salud, cultura y deporte"	
<b>Meta</b>	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.	
<b>Indicador</b>	Evaluación anual	

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

<b>Objetivos anuales de capacitación</b>	"Contar con personal competente capaz de identificar cadenas productivas, clúster	
--	---	--

## PLAN DE DESARROLLO ANUAL 2014

	económicos, priorizarlas y fortalecerlas hasta su inserción al mercado, en base a grupo organizados de productores”
<b>Meta</b>	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.
<b>Indicador</b>	Evaluación anual.

**PRESUPUESTO:** Para el presente año 2014 se ha considerado en Presupuesto Institucional de S/. 26,700.00