



# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE OTUZCO

Calle Tacna N° 896 Telf.: 044-436291 / 044-436109 Tele-Fax.: 044-436291

www.muniotuzco.gob.pe | www.facebook.com/MunicipalidadOtuzco



“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

Otuzco, 04 de Febrero del 2014

OFICIO N° 027 – 2014 - MPO/GM

SEÑOR:

JUAN CARLOS CORTES CARCELEN

PRESIDENTE EJECUTIVO

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Pasaje Francisco de Zela 150 Piso 10, Jesús María - Lima 11, Peru



ASUNTO : Remito dos Ejemplares de PDP

REFERENCIA : -Informe N° 0039 - 2014-GSPC-RR-HH/MPO

-Resolución de Alcaldía 2340 – 2013 - A-MPO (copia)

Por medio del presente, me dirijo a Usted con la finalidad de hacerle llegar el saludo cordial a nombre de la Municipalidad Provincial de Otuzco y a la vez; remitirle adjunto al presente dos ejemplares de PDP, alcanzado por la Unidad de Recursos Humanos y copia fedateada de la Resolución N° 2340-2013-A-MPO, la cual aprueba el PDP quinquenal y PDP Anual 2014, emitida por la Oficina de Asesoría Legal, para su conocimiento.

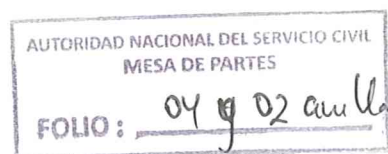
Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE OTUZCO

CPCC: James J. Cubas Cantarico  
GERENTE MUNICIPAL





"AÑO DE LA INVERSIÓN PARA EL DESARROLLO RURAL Y LA SEGURIDAD ALIMENTARIA"

INFORME N° 039-2014-GSPC-RRHH/MPO.

**AL** : **CPC. James Cubas Cantarico.**  
Gerente Municipal de la M.P.O.

**DE** : **Dr. Giancarlo Steve Pérez Correa.**  
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la M.P.O.

**ASUNTO** : **Hace llegar dos ejemplares de PDP.**

**FECHA** : **Otuzco, 24 de Enero del 2014.**

Por medio del presente me dirijo a Usted, con finalidad de saludarlo y al mismo tiempo hacer un ejemplar del Plan de Desarrollo de la Personas (PDP) anual 2014, así mismo un ejemplar del plan de Desarrollo de las Quinquenal 2014-2018, los mismos que deberán ser remitidos a SERVIR (Autoridad Nacional del Servicio Civil).

Es todo cuanto informo, para los fines que sean necesarios.

Atentamente.

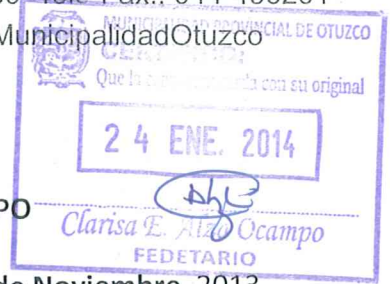




# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE OTUZCO

Calle Tacna N° 896 Telf.: 044-436291 / 044-436109 Tele Fax.: 044-436291

www.muniotuzco.gob.pe | www.facebook.com/MunicipalidadOtuzco



RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 2340-2013-A-MPO

Otuzco, 28 de Noviembre 2013

## VISTO:

El Informe N° 302-2013-GSPC- RRHH/MPO de fecha 28-11-2013 de la Unidad de Recursos Humanos, y el Acta N° 001-2013 de fecha del Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio de la Municipalidad Provincial de Otuzco;

## CONSIDERANDO:



Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprueban las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR la función de planificar, desarrollar, gestionar y evaluar la política de Capacitación para el Sector Público;



Que, mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, el que dispone en su artículo 3° que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado, se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP; que contiene los objetivos generales de desarrollo de las personas, vinculados con los instrumentos de gestión con que cuenta la entidad;

Que, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, es un Plan de Gestión que busca entre otros mejorar las acciones de Capacitación y Evaluación, conforme a lo establecido en la citada Directiva y los Lineamientos que para tal efecto emita SERVIR; el mismo que tendrá una vigencia de cinco años (2014-2018), en adelante PDP Quinquenal; y, será implementado a través de Planes de Desarrollo de las Personas, anualizado, en adelante PDP Anualizado.



Que, por Resolución de Alcaldía N° 2124-A -2013-A-MPO de fecha 10 de Octubre del 2013, se designó al Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la Municipalidad Provincial de Otuzco, para el periodo 2014-2018: PDP Quinquenal, conformado por 04 Miembros, conforme al numeral 6.1 del Capítulo VI de la Directiva 001-2011-SERVIR/GDCR.

Que, mediante Informe N° 302-2013-GSPC- RRHH/MPO de fecha 28-11-2013, emitido por el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la MPO, solicita la revisión y aprobación del PDP Quinquenal (2014-2018) y anual del Plan de Desarrollo de las Personas de la Municipalidad Provincial de Otuzco (2014), a efectos de cumplir con las metas y objetivos institucionales.



# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE OTUZCO

Calle Tacna N° 896 Telf.: 044-436291 / 044-436109 Tele Fax.: 044-436291

www.muniotuzco.gob.pe | www.facebook.com/MunicipalidadOtuzco

Por las consideraciones antes expuestas y en uso de las atribuciones otorgadas por la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, este despacho;

## RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR**, el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal de la Municipalidad Provincial de Otuzco (2014-2018) - PDP Quinquenal, y PDP Anual 2014, que se anexa a la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- APROBAR**, el presupuesto ascendente a S/. 40,000.00 (Cuarenta Mil y 00/100 Nuevos Soles) para la ejecución del PDP (Plan de Desarrollo de las Personas) Anual 2014 de la Municipalidad Provincial de Otuzco, dicho monto será financiado por el rubro de capacitación del Ejercicio Presupuesto 2014.

**ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER**, la publicación de la presente resolución y del Plan de Desarrollo de las Personas de la MPO 2014-2018 – PDP Quinquenal y PDP Anual 2014 de la Municipalidad Provincial de Otuzco.

**ARTICULO CUARTO.- NOTIFICAR** la presente Resolución y el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2014-2018, y PDP Anual, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, a través de la dirección de correo electrónico [pdp@servir.gob.pe](mailto:pdp@servir.gob.pe), a los miembros del Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la Municipalidad Provincial de Otuzco, Gerencia Municipal, Unidad de Recursos Humanos y Secretaría General, para su conocimiento y fines administrativos

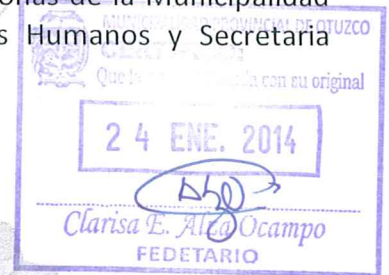
REGISTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE OTUZCO

Prof. Heli Verde Rodríguez

ALCALDE





# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

## Anual 2014



OTUZCO - PERÙ

ALCALDE: **Prof. HELI ADAN VERDE RODRIGUEZ**

COMITÉ DE ADMINISTRACIÓN DE  
ADMINISTRACIÓN DE ELABORACIÓN DEL PLAN  
DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

**MIEMBROS DEL COMITÉ**

**Miembros titulares del empleador:**

- |   |                           |
|---|---------------------------|
| 1.- JAMES JACK CUBAS CANTARICO<br>Gerente Municipal   | <b>Presidente</b>         |
| 2.- ROXANA ISMELDA RUÍZ ROSAS<br>Jefe de la Oficina de Planificación, Presupuesto y Racionalización | <b>Miembro</b>            |
| 3.- GIANCARLO ESTEVES, PEREZ CORREA<br>Jefe de la Unidad de Personal                                | <b>Secretario Técnico</b> |

**Miembro Titular de los Trabajadores:**

- |  |                |
|--|----------------|
| 4.- LUIS ALBERTO LAZARO ROJAS<br>Representante de los Trabajadores | <b>Miembro</b> |
|--|----------------|

**Miembro suplentes del empleador:**

- |   |                 |
|---|-----------------|
| 1.- VERONICA LIZ MENESES BARTRA<br>Secretaria General | <b>Suplente</b> |
|---|-----------------|

**Miembro suplente de los trabajadores:**

- |   |                 |
|---|-----------------|
| 1.- WILLIAM JUAN ROJAS PEREZ<br>Representante de los Trabajadores | <b>Suplente</b> |
|---|-----------------|

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADA – 2014**  
**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE OTUZCO**

INDICE	PAG
Presentación	4
Aspectos generales	6
Objetivos de capacitación	7
Objetivos generales	7
Objetivos específicos	8
Evaluación	9
Diagnóstico de capacidades de capacitación	11
Seguimiento y evaluación de capacitación	11
Capacitación	12
Tipos, modalidades y niveles de capacitación	16
Tipos de capacitación	16
Modalidades de capacitación	19
Niveles de capacitación	21

## Presentación

En el marco de la modernización del estado y de las nuevas normas relativas al nuevo servicio civil en las entidades del estado, se formula el presente plan de desarrollo de las personas de la municipalidad provincial de otuzco.

Los espacios de participación y de control otorgan una mayor responsabilidad al ciudadano y a la población en general, pues en adelante no bastará con tener mejores entidades y unidades expertas en sentido técnico sino que la sociedad debe fortalecer su capacidad de control y proponer formas de gestión más democráticas. Para ello, se requiere la conformación y consolidación de una base social participante, impregnada de valores democráticos, consciente de sus deberes y derechos, y con una capacidad creciente para ejercer la función veedora, frente a los asuntos públicos y a los intereses económicos y sociales en general.

A los servidores públicos les corresponden, igualmente, responsabilidades para que, mediante actitudes positivas, permitan y promuevan la expresión y participación al ciudadano.

En este escenario, el Plan de Desarrollo de Capacidades se justifica en la necesidad de recuperar, para la población y los servidores del Estado, el sentido de lo público, y generar capacidades que viabilicen los procesos de control social.

La acción de vigilancia y de control social a la gestión pública debe contar con herramientas y competencias que permitan una interacción clara entre los



## **I. ASPECTOS GENERALES**

El presente Plan de Desarrollo de Personas - PDP, es de aplicación para todo el personal que trabaja en la Municipalidad Provincial de Otuzco, constituyendo un factor de éxito de gran importancia, pues determina las principales necesidades y prioridades de capacitación de los trabajadores.

El PDP permitirá que los trabajadores de la municipalidad brinden el mejor de sus aportes, en el puesto de trabajo asignado ya que es un proceso constante, que busca lograr con eficiencia y rentabilidad los objetivos de la Municipalidad, como elevar el rendimiento, moral y el ingenio del trabajador municipal.

Para elaborar el presente Plan de Desarrollo de Personas, se ha realizado previamente un inventario de necesidades de capacitación, por cada área de trabajo aplicando una encuesta institucional.

Para formular en tal sentido, la formación de capacitación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Otuzco, contemplamos tres aspectos:

- ✓ El contexto 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 sobresalientes de los

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADA – 2014**  
**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE OTUZCO**

ciudadanos y la administración pública y ejercer una labor preventiva y de retroalimentación que posibilite la aplicación de correctivos y la reorientación oportuna de las acciones.

Ante ello, la capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico, aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual los trabajadores adquieren o desarrollan conocimientos y habilidades específicas relativas al quehacer diario y contribuirá a elevar el rendimiento, la moral y la creatividad del trabajador.

A su vez el trabajador brindará su mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante en busca de la eficiencia y la mayor productividad.

Los programas de actualización y perfeccionamiento que contiene el Plan de Desarrollo anualizado 2014, es parte del Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas de la Municipalidad Provincial de Otuzco, el mismo que es concordante con el Plan Estratégico Institucional y responde a la necesidad de mantener un perfil de trabajadores capacitados e idóneos, generando un mejor desempeño a favor de los usuarios.

eventuales puntos débiles y que sean susceptibles de acciones de formación y en consecución de mejora.

- ✓ El grado de profesionalismo que se desea alcanzar a fin de instrumentar las acciones de formación y desarrollo personal más adecuado.

La aplicación del Plan de Desarrollo de Personas que se lleve a cabo con los criterios expuestos, revertirá sin duda directamente en el personal que conforma la Municipalidad Provincial de Otuzco, por cuanto a través del mismo posibilitara la mejora profesional y óptima adecuación en relación persona - puesto de trabajo.

Desde el punto de visto económico, los programas de capacitación impartidos por la Municipalidad Provincial de Otuzco son quizás una de sus mejores inversiones.

## **I.1. OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN**

El Plan de Desarrollo de Personas analizado, está orientado a la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Otuzco, que se utilizara como instrumento que permita orientar y facilitar el proceso de desarrollo de capacidades personales e institucionales para el cumplimiento de la misión Institucional.

### **I.1.1. OBJETIVOS GENERALES**

- a) Disponer al personal para la ejecución de sus responsabilidades que asuman en sus puestos.

- b) Proponer oportunidades de desarrollo personal en los cargos actuales y para otros puestos, para que los trabajadores puedan ser considerados.
- c) Cambiar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementar la motivación del trabajo y hacerlo más respectivo a la supervisión y acción de gestión.

**I.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- a) Promover conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos para el desempeño de cada puesto específico.
- b) Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas especializadas de actividad.
- c) Implementar un proceso de capacitación integral 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.
- d) Proporcionar a la Institución Recursos Humanos altamente calificados en términos de conocimiento, habilidades y actitudes para un mejor desempeño de sus funciones.

- e) Ampliar el sentido ético y moral hacia la institución a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados.
- f) Lograr que se perfeccionen los funcionarios y servidores en el desempeño de sus puestos tanto actuales como futuros.
- g) 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.
- h) Cambiar la actitud de las personas, con varias finalidades, entre las cuales están crear un clima más satisfactorio entre los empleados, aumentar su motivación y hacerlos más receptivos o las técnicas de supervisión y gerencia.
- i) Gestionar el desarrollo armónico de la región con el medio ambiente, infraestructura con estándares adecuados de viabilidad.
- j) Apoyar la continuidad y desarrollo institucional.

## **II. EVALUACIÓN**

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 mas después de que, los trabajadores municipales participantes regresen a sus puestos de trabajos.

Esta fase permitirá conocer en qué medida se ha logrado cumplir los objetivos establecidos para satisfacer las necesidades determinadas en el planeamiento.

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 o impacto que generó, el aprendizaje en los temas de capacitación, para saber en cuanto se incrementaron los conocimientos, habilidades y desrezas 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 Otuzco han mejorado sus resultados.

## **II.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

En el 2013 se implemento un procedimiento de evaluación, utilizando herramientas para captar las necesidades en temas de capacitación para cada área, aplicando una encuesta, cuyo resultado define el diagnóstico de las necesidades de capacitación en todas las áreas del trabajo a atender durante el ejercicio presupuestal 2014.

En el Formulario – Encuesta de Detección de Necesidades se plantean temas puntuales de interés de la Institución en desarrollar, a fin de lograr un compromiso y cambio de actitud de los colaboradores en su desempeño, temas a desarrollar por personal de la Municipalidad. Se incluyen capacitaciones académicas para la adquisición o actualización de habilidades o conocimientos en temas o materias relativas a un área de trabajo específica, que requieren mayor duración y que serán canalizadas con entidades de prestigio.

Se aplicó el siguiente modelo de encuesta:

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADA – 2014**  
**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE OTUZCO**

**DNC .N° 5 DIAGNOSTICO POR FUNCIONES DE PUESTO**

NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR:

PROFESION:

AREA DE TRABAJO O DEPENDENCIA:

CARGO:

DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES IMPORTANTES QUE REALIZA	CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES REQUERIDAS POR EL PUESTO NOMBRE DE LAS COMPETENCIAS REQUERIDAS POR EL PUESTO	NIVELES DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES		PRIORIDAD
		REQUERIDOS POR EL PUESTO	IDENTIFICADO EN EL TRABAJADOR	
Elaboración de Planillas	Conocimientos y manejo de Excel	Intermedio (3)	1	1
Declaración AFP net	Conocimiento y manejo en AFP net,	Intermedio (3)	1	2
Elaboración de Planillas Electrónicas	Conocimiento de PDT y Planilla Electrónica Excel	Intermedio (3)	1	3
Registro diario de control y de asistencia y permanencia	Conocimiento del Reglamento Interno y normas vigentes	Avanzado (5)	1	4
Compensación Tiempo de Servicios	Conocimientos contables, normatividad	Intermedio (3)	1	5
Normatividad del sistema	Conocimientos del sistema de planillas	Intermedio (5)	1	6

NIVEL : 5 = alto, 3 = Intermedio 1 = Básico



**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADA – 2014**  
**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE OTUZCO**

EJEMPLO DE LLENADO

**DNC .N° 1 DIAGNOSTICO SEGÚN LOS PROBLEMAS**

NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR:  
 AREA DE TRABAJO O DEPENDENCIA:

CARGO:

IDENTIFICACIÓN DE PROBLEMAS	CLASIFICACIÓN DE LOS PROBLEMAS		MALLA CURRICULAR		MALLA CURRICULAR	
	TÉCNICO	PERSONAS	QUE CONOCIMIENTOS AYUDARÍAN A SOLUCIONAR ESTOS PROBLEMAS	HABILIDADES	TEMARIO DE CAPACITACIÓN REQUERIDO	PRIORIDAD
Falta de motivación en el trabajo		X	CONOCIMIENTOS Clima Organizacional	Comunicación, liderazgo, danzas	Clima Organizacional, Liderazgo	1

NIVEL : 5 = alto, 3 = Intermedio 1 = Básico

Tras el análisis de las encuestas tabuladas se ha detectado desfase de competencial, como el nivel de dicho desfase en cada una de las competencias analizadas (dirección, gestión pública, sistemas administrativos, planeamiento, procesos, servicios)

CADENA DE VALOR DE LA MPO		Excelencia - Calidad - Innovación
GESTIÓN ADMINISTRATIVA		
Optimizar los servicios de gestión administrativa para que sea un soporte eficiente y eficaz en la gestión municipal		
INFRAESTRUCTURA		
Infraestructura municipal		
GESTIÓN		
Planeamiento, organización, dirección, control de los sistemas administrativos y de infraestructura y competencias municipales establecidas en la LOM		
POTENCIAL HUMANO		
Contratación de personal, inducción, compensaciones, programas de capacitación, clima laboral		
DESARROLLO DE TECNOLOGÍA		
SIAF, SIGU, SIGA, SISPER, SNIP, NET, WEBSITE, AULA VIRTUAL		
SERVICIOS PÚBLICOS		
Optimizar los servicios de gestión administrativa para que sea un soporte eficiente y eficaz en la gestión municipal		
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS		
Optimizar la calidad de los servicios administrativos y públicos		
FORMACIÓN SUPERIOR	EXTENSIÓN A LA COMUNIDAD	
Modernizar la formación del trabajador y fortalecer la labor municipal	Fortalecer , desarrollar y difundir las actividades y proyectos a favor de la comunidad	

## **II.2. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN**

Las acciones de capacitación, serán monitoreadas y evaluadas bajo las modalidades:

- ✓ Pruebas de Conocimiento
- ✓ Evaluación por competencias
- ✓ Medición mediante indicadores relacionados a medir el cumplimiento de objetivos.
- ✓ Apreciación de participantes sobre el desarrollo de eventos y propuestas de capacitación.

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADA – 2014**  
**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE OTUZCO**

**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE OTUZCO**  
**COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PDP**  
**ENCUESTA PARA LOS CAPACITADOS**  
**TALLER N° \_\_\_\_\_**

Recursos humanos le agradece su participación y espera seguir ofreciéndole oportunidades de formación de la más alta calidad. El comité valora enormemente sus comentarios y sugerencias; es por ello que el agradeceremos se sirva contestar la siguiente encuesta.

El términos generales, ¿cómo calificaría usted el Taller N° \_\_\_\_?  
 Excelente  Muy bueno  Bueno  Regular  Malo  
 ¿Considera que el contenido del taller le será útil para mejorar su trabajo y/o desempeño?  
 Si, bastante  Si, moderado  Si, un poco  No.

En forma individual, ¿cómo calificará la participación de cada uno de los expositores?

	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
Expositor 1					
Expositor 2					

¿Cómo calificaría los siguientes aspectos de organización del taller?

	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
A. Atención en la inscripción					
B. Instalaciones /aula					
C. Coffee breaks					
D. Audio/Video					
E. Otros: _____					

¿El horario le pareció el adecuado?

Si  No Si su respuesta es No, qué otros horarios sugeriría?  
 Días: \_\_\_\_\_ Horas: \_\_\_\_\_

¿Cómo tuvo conocimiento del Taller N° \_\_\_\_? (puede marcar más de una alternativa)

- Recibió correo electrónico de Recursos Humanos
- Por la revista interna
- Su jefe se lo sugirió
- Pizarra de comunicaciones
- internet.
- Otro medio: \_\_\_\_\_

¿Qué tema(s) le interesaría que tratemos en próximos talleres de capacitación?  
 Comentarios y sugerencias adicionales:

¡Muchas gracias por su colaboración!

### **III. CAPACITACIÓN**

Para, atender los objetivos de capacitación propuestas, se ha definido las siguientes acciones de capacitación:

#### **III. 1. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACIÓN**

##### **III.1.1 TIPOS DE CAPACITACIÓN**

###### **1) CAPACITACIÓN INDUCTIVA**

Es aquella que estará orientada a facilitar la integración del nuevo trabajador, en general como a su ambiente de trabajo, en particular.

Normalmente se desarrolla como parte del proceso de selección de personal, pero puede también realizarse previo a esta. En tal caso, se organizan programas de capacitación para postulantes y se selecciona a las que muestran mejor aprovechamiento y mejores condiciones técnicas y de adaptación.

###### **2) CAPACITACIÓN PREVENTIVA**

Es aquella que estará orientada o prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.

Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas

metodologías de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo Municipal

### **3) CAPACITACIÓN CORRECTIVA**

Como su nombre lo indica, estar orientado a solucionar "problemas de desempeño". En tal sentido, su fuente original de información es la evaluación de desempeño realizada normalmente en la Municipalidad, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

### **4) CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO DE CARRERA**

Estas actividades se asemejan o la capacitación preventiva, con la diferencia de que se orientan a facilitar que los colaboradores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en lo empresa, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades.

Esta capacitación tiene por objeto mantener o elevar la productividad presente de los trabajadores municipales, a la vez que los prepara para un futuro diferente a la situación actual en el que la municipalidad

puede diversificar sus actividades, cambiar el tipo de puestos y con ello la pericia necesaria para desempeñarlos.

### **III.1.2. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN**

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

#### **1) FORMACIÓN**

Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplio con relación al contexto de desenvolvimiento.

#### **2) ACTUALIZACIÓN**

Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científicos - tecnológicos en una determinada actividad.

#### **3) ESPECIALIZACIÓN**

Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.

#### **4) PERFECCIONAMIENTO**

Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.

### **5) COMPLEMENTACIÓN**

Su propósito es reforzar la formación de un trabajador municipal que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandadas por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.

### **III.1.3. NIVELES DE CAPACITACIÓN**

Tanto en los tipos como en las modalidades, la capacitación puede darse en los siguientes niveles:

#### **1) NIVEL BÁSICO:**

Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en la Municipalidad Provincial de Otuzco.

Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación.

#### **2) NIVEL INTERMEDIO**



Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella.

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

### **3) NIVEL AVANZADO**

Se orienta al personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con esta.

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

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADA – 2014**  
**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE OTUZCO**

PROPUESTA DE CAPACITACIÓN ANUAL 2014

ACCIONES DE CAPACITACIÓN	OBJETIVOS	PARTICIPANTES	PRESUPUESTO S/.
REGIMEN DE INDUCCIÓN	Inducir al personal administrativo de nuevo ingreso a la Cultura Institucional de la Municipalidad Código de Ética, Reglamento Interno, Régimen Disciplinario	Todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Otuzco	1500
SIMPLIFICACIÓN Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	Orientado a racionalizar procedimientos administrativos del TUPA y mejorar la atención al ciudadano.	Todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Otuzco	1500
REDACCIÓN DOCUMENTARIA	El participante desarrollara la revisión, la actualización y la práctica de las principales convenciones normativas de la lengua castellana recomendadas por la presente una variada temática orientada al reconocimiento y la práctica de los principios de la redacción correcta, eficaz y eficiente.	Trabajadores del área de Trámite Documentario y técnicos de áreas (05 trabajadores)	2000
CURSO DE OFIMÁTICA (Word, Excel, Power Point 2010) Básico	Desarrollar habilidades para el manejo adecuado de la computadora en entorno Windows 2010 ( Word, Excel, Power Point)	Trabajadores de la Municipalidad (08 trabajadores)	6,000
CURSO DE EXCEL AVANZADO	Desarrollar habilidades para el manejo adecuado de la computadora en entorno Windows 2010 (Excel avanzado)	Personal Profesional y técnicos (05 trabajadores)	5,000
CURSOS DE ELABORACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN EN EL MARCO DEL SNIP	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 proyectos de inversión desde la perspectiva del desarrollo humano sostenible.	Trabajadores de la Oficina de OPI, DIDU (05 Profesionales)	5,000
DIRECTIVA Y MANEJO OPERATIVO DEL MÓDULO -SIAF.	Comprende y asume compromiso en la utilización de los sistemas necesarios para promover y fortalecer la administración pública.	Trabajadores de las Unidades de Presupuestos, Logística y	5,400

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADA – 2014**  
**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE OTUZCO**

	Mejorar significativamente la capacidad de gestión de los servidores quienes intervienen en los procesos de PRESUPUESTO.	Contabilidad (05 trabajadores)	
DIRECTIVA Y MANEJO CONTRATACIONES Y ADQUISICIONES DEL ESTADO	Mejorar significativamente la capacidad de gestión de los servidores quienes productivamente en los procesos de contrataciones que necesitan las entidades, aportando eficacia a la Municipalidad.	Trabajadores de la Municipalidad (04trabajadores)	3,450
DIPLOMADO EN GESTIÓN TERRITORIAL Y URBANA	La capacitación de funcionarios y profesionales locales en materia de gestión territorial y urbana, (Promoción y regulación del suelo, la estructuración de la vialidad, formulación de proyectos, la planificación estratégica, entre otros temas.) Que permita ampliar los conocimientos, técnicas y criterios para la toma de decisiones y el acompañamiento en el desarrollo urbano.	Trabajador de la DIDU (01 trabajador) INICAM - LIMA	4500
CURSO S10 COSTOS Y PRESUPUESTO	Desarrollar habilidades para la formulación de los costos unitario y presupuesto bajo el enfoque S10	Trabajadores de la Oficina de DIDU (02 Profesionales)	2000
SANEAMIENTO DE BIENES E INMUEBLES	Fortalecer y ampliar los conocimientos sobre la Administración disposición, 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 algunas de las etapas de los actos de disposición, enajenación y gestión de la	Trabajadores del área de Logística - Control patrimonial- (01 trabajador)	2000

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADA – 2014**  
**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE OTUZCO**

	propiedad mobiliaria estatal. Cautelar y preservar el patrimonio mobiliario Municipal. Fiscalizar los inventarios del patrimonio mobiliario de la Municipalidad.		
Procesos de Conciliación	Brindar capacitación al personal profesional de Demuna que permita fortalecer el tratamiento de los casos sociales.	Trabajadores del Área de la Demuna (01 trabajador)	1650
TOTAL S/.			40,000

**CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN**

Objetivos de Capacitación	1 Tim.	2 Tim.	3 Tim.	4 Tim.
Desarrollar las competencias de liderazgo, trabajo en equipo, pro actividad, mejora continua y orientación al servicio				
Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades en sistemas de gestión pública municipal - sistemas administrativos y de infraestructura.				
Desarrollar habilidades para la gestión de procesos administrativos y de servicios				

**Observaciones:**

- Los cursos dictados se realizan con la colaboración de entidades de educación superior y facilitadores contratados
- El Comité abre los cursos una vez se identifique las entidades capacitadoras y participantes y coordina la fecha, lugar y la logística según requerimientos.
- El Comité coordinará y hará un seguimiento a la asistencia del personal propuesto para capacitación.

## **VALIDACIÓN POR EL COMITÉ**

Los miembros del comité validamos el presente Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2014, y lo presentamos para su validación ante el titular.

Cabe precisar que dicha propuesta se ha elaborado considerando lo establecido en la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado aprobado con Resolución de Presidencia de PE N° 041-2011-SERVIR/PE, su ampliación aprobada con resolución de PE N° 074-2011-SERVIR/PE, concordante con el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2014 – 2018.

# ANEXOS

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADA – 2014**  
**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE OTUZCO**

**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE OTUZCO**  
**COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL ODP**  
**OTRO FORMATO DE ENCUESTA PARA EL DIAGNÓSTICO -DNC**

<b>OTRO TIPO DE ENCUESTA</b>
------------------------------

En su condición de líder de su equipo de trabajo y en reunión con el personal de la unidad orgánica, sírvase registrar en el cuadro (Anexo 1) el número de trabajadores que desempeñan funciones por cada puesto de trabajo y analizando los objetivos institucionales y de su unidad orgánica, denos a conocer sugerencias sobre necesidades y personas que requieren capacitación para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios y actividades de la Municipalidad (Anexo 1)

<b>ANEXO 1</b>		
<b>DATOS INFORMANTE</b>		
<b>Apellidos</b>		
<b>Nombres</b>		
<b>Cargo que Desempeña</b>		
<b>Oficina o Unidad Orgánica a la que pertenece</b>	<b>Nombre de los puestos</b>	<b>Número de Personas</b>
<b>Puesto bajo su supervisión directa</b>	1.	
	2.	
	3.	
	4.	
	5.	
	6.	
	7.	
	8.	
	9.	
	10.	
	11.	
	12.	
	13.	
	14.	
	15.	
	16.	
	17.	
		<b>TOTAL.</b>

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADA – 2014**  
**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE OTUZCO**

**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE OTUZCO**  
**COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL ODP**  
**OTRO FORMATO DE ENCUESTA PARA EL DIAGNÓSTICO -DNC**

**ANEXO II**

A continuación solicitamos se absuelvan las siguientes preguntas sobre las necesidades de formación laboral de los servicios de su dependencia.

a. Describa ¿Qué conocimiento técnicos necesitan saber usted y su personal a su cargo para mejorar el desarrollo de sus funciones?

1.

2.

3.

4.

b. A consecuencia de la pregunta anterior, enumere y defina concretamente ¿Qué tema de be abordar la capacidad y cuantas personas participan?

1.

2.

3.

c. De acuerdo a los temas numerados líneas arriba, indique los nombres y apellidos de los servidores que deben ser capacitados

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

9.

10.



**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADA – 2014**  
**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE OTUZCO**

**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE OTUZCO**  
**COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL ODP**  
**OTRO FORMATO DE ENCUESTA PARA EL DIAGNÓSTICO -DNC**

d. ¿Anteriormente, que cursos de capacitación han llevado los trabajadores de su unidad orgánica y que haya sido organizado por la institución?
1.
2.
3.
4.

e. ¿En dichos cursos, han sido evaluados positivamente por el resultado de la capacidad anterior?
1.
2.
3.

f. Anote algunas sugerencias referidas al tema de capacitación.

Otuzco, Noviembre 2013