



Municipalidad Provincial
de Barranca

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

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP ANUALIZADO 2014

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA

**Aprobado mediante
Resolución de Alcaldía N° 0030-2014-AL/RUV-MPB**

BARRANCA

ENERO DEL 2014

“Vecino contigo si avanzamos”

Jr. Zavala N° 500 Telefax: 235-2146 anexo: 309

Web: <http://www.munibarranca.gob.pe>



"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

Municipalidad Provincial de Barranca

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

Nº 001-2014-AL/RUV-MPB

BARRANCA, ENERO 03 DEL 2014



EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA.

VISTO: El Informe Nº 328-2013-SGRH-MPB, emitido por la Sub Gerencia de Recursos Humanos, referente a la conformación y designación del **Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas (PDP)**, para el año 2014, de la Municipalidad Provincial de Barranca, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 194º de la **Constitución Política del Perú**, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley Nº 27972, los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, de acuerdo a lo establecido por el **Decreto Legislativo Nº 1025** y las directivas del SERVIR aprobadas mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 041 y 154-2011-SERVIR/PE, mediante la cual se amplió la aplicación de la directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas - PDP, es de obligatorio cumplimiento para las Municipalidades Provinciales a nivel nacional.

Que, el Reglamento del Decreto Legislativo 1025, aprobado el 17 de enero del 2010 mediante **Decreto Supremo Nº 009-2010-PCM**, dispone que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implemente a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP).

Que, el Plan de Desarrollo de Personas, es un documento de gestión que busca mejorar las acciones de capacitación y evaluación de las entidades públicas contribuyendo de ésta manera, a la mejora continua de la administración pública. El PDP tiene una vigencia de cinco años (PDP Quinquenal) y se irá implementado año a año a través de PDP anualizado;

Que, mediante **Informe Nº 328-2013-SGRH-MPB**, de fecha 25 de Octubre del 2013, de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, se informa adjunto el Comunicado Nº 001-2013-SERVIR/GDCRSC, emitido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, sobre presentación del PDP anualizado 2014, por lo que, de acuerdo al Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1025, aprobado por Decreto supremo Nº 009-2010-PCM, señala que para la elaboración del PDP, la entidad deberá contar con un comité integrado por un Representante de la Alta Dirección, un representante de la Oficina de Presupuesto, un representante de la Oficina de Recursos Humanos o de las que haga sus veces, y de un representante del personal de la entidad elegidos por ellos mismos.

Que, mediante expediente administrativo **ROF. 7004-2013**, contiendo el **Oficio Nº 041-2013-SITRAMUN-BARRANCA**, de fecha 17 de Diciembre del 2013, el Sindicato de Trabajadores Municipales de la Municipalidad Provincial de Barranca, en respuesta al Oficio Nº 0100-2013-GA-MPB, manifiesta que en asamblea extraordinaria los afiliados al gremio aprobaron la designación como representantes del SITRAMUN BARRANCA, a la **Sr. Rosalía Ester Alcantara Urteaga** – Secretaria General, y **Abog. Dumas Wilfredo Gamarra Ríos** – Secretario de Organización, como miembros ante el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas (PDP).

"Unidos Avanzando Saludablemente"

Jr. Zavala Nº 500 - Telef: 2352146 - www.munibarranca gob.pe





Municipalidad Provincial
de Barranca

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

Que, mediante **Informe N° 396-2013-GA-MPB**, de fecha 19 de Diciembre del 2013, de la Gerencia de Administración, señala que los PDP tendrán una vigencia de cinco años. Cada año, las entidades deberán presentar a SERVIR su PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación para el desarrollo de las personas de la entidad. Los PDP deben ser presentados por las entidades públicas a SERVIR en los treinta (30) primeros días calendario del año. Asimismo, precisa a los que integrarán el Comité para la elaboración del PDP, para el año 2014, dentro de los parámetros normativos descritos en el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, el cual aprueba el Reglamento del D. Leg. N° 1025, sobre capacitación y rendimiento del sector público.

Que, contando con el **Informe Legal N° 1732-2013-OAJ/MPB**, de la Oficina de Asesoría Jurídica, que señala Viable la conformación del Comité, y mediante **Memorandum N° 1048-2013-GM/MPB**, de la Gerencia Municipal, que autoriza la emisión de la presente.

Estando a las consideraciones expuestas, y con la autonomía, competencia y facultades previstas en el Art. II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972 y Art. 20° incisos 1) y 6) de la misma Ley acotada, se;

RESUELVE:

ARTICULO 1°.- CONFORMAR Y DESIGNAR, la Comisión de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), para el año 2014, de la Municipalidad Provincial de Barranca, dentro de los parámetros descritos en el D.S. N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del D. Leg. N° 1025, y de conformidad con las Resoluciones de Presidencia N° 041 y 154-2011-SERVIR/PE, y que quedara integrado de la siguiente manera:

- **PRESIDENTE:** GERENTE DE ADMINISTRACIÓN
- **SECRETARIA:** SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
- **INTEGRANTE:** GERENTE DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO

Representante de los Trabajadores:

- **TITULAR:** Sr. Rosalía Ester Alcantara Urteaga
Secretaria General - SITRAMUN BARRANCA
- **ALTERNO:** Abog. Dumas Wilfredo Gamarra Ríos
Secretario de Organización – SITRAMUN – BCA.

ARTICULO 2°.- ENCARGAR, a los integrantes de la Comisión antes mencionada el cumplimiento de la presente Resolución, y a la Gerencia Municipal la supervisión del cumplimiento.

ARTICULO 3°.- ENCARGAR, a la Gerencia de Administración dictar todas las medidas de apoyo logístico que resulten necesarias para el cumplimiento de lo establecido en la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.


Abog. José Enrique Luchu Suelupe
SECRETARIO GENERAL
REG. N° 544 CAH


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE BARRANCA
Robert Ullien Vega
ALCALDE PROVINCIAL

"Unidos Avanzando Saludablemente"

Jr. Zavala N° 500 - Telef: 2352146 - www.munibarranca gob.pe



"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

Municipalidad Provincial
de Barranca

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

N° 0030-2014-AL/RUV-MPB

BARRANCA, ENERO 28 DEL 2014

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA:

VISTO: El Informe N° 0027-2014-GA/MPB emitido por la Gerencia de Administración, el Memorandum N° 0072-2014-GM/MPB emitido por la Gerencia Municipal, relacionado a la **Aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP de la Municipalidad Provincial de Barranca;** y

CONSIDERANDO:

Que, con la dación de la Ley 27972 Orgánica de Municipalidades, la administración municipal adopta una estructura gerencial sustentándose en principios de programación, dirección, ejecución, supervisión, control concurrente y posterior, rigiéndose por los principios de legalidad, economía, transparencia, simplicidad, eficacia, eficiencia, participación y seguridad ciudadana;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, que establece entre otros, la reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, así como señala al organismo rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, asimismo mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, el mismo 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 de Servicio Civil - SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP, los que contienen los objetivos generales de desarrollo de las personas vinculados con los instrumentos de gestión multianual con que cuenta cada entidad, en particular, el Plan Estratégico Institucional que permitan un horizonte a mediano plazo; asimismo describen las estrategias de implementación de desarrollo de las personas, en correspondencia con los instrumentos de gestión respectiva, en particular, el Plan Operativo Institucional, así como el presupuesto de la entidad;

Que, el referido dispositivo establece que, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP tienen una vigencia de cinco años, y cada año las entidades deben de presentar a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del PDP Quinquenal y Anualizado de alcance a las entidades de la administración pública señaladas en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175. Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal se encuentre comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023;

Que, los numerales VI y VII de la Directiva señalada en el párrafo precedente; dispone que en la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP participa un Comité cuya conformación es oficializado por el Titular de la entidad; asimismo dispone que los PDP Quinquenal y Anualizado validados por el Comité son aprobados por el Titular de la entidad y deben de ser puestos en conocimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, a través de la dirección de correo electrónico pdp@servir.gob.pe.

"Unidos Avanzando Saludablemente"

Jr. Zavala N° 500 Telefax: 2352146 www.munibarranca.gob.pe





RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

N° 0030-2014-AL/RUV-MPB

Municipalidad Provincial de Barranca

Que, en merito a lo dispuesto en el párrafo precedente mediante **Resolución de Alcaldía N° 001-2014-AL/RUV-MPB** se resuelve Art. 1° CONFORMA y DESIGNAR, la **Comisión de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP)**, para el año 2014, de la Municipalidad Provincial de Barranca, dentro de los parámetros descritos en el D.S. N° 009-2010-PCM,....;

Que, en ese orden de ideas, mediante informe N° 0027-2014-GA/MPB, la Gerencia de Administración, detalla que se hace necesaria la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2014, el mismo que se encuentra validado por la Comisión de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), encargado de su elaboración;

Que, mediante **Memorándum N° 0072-2014-GM/MPB**, la Gerencia Municipal, autoriza la emisión del acto administrativo correspondiente.

Estando a las consideraciones expuestas, y con la autonomía, competencia y facultades previstas en el Art. II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972 y Art. 20° incisos 1) y 6) de la misma Ley acotada.

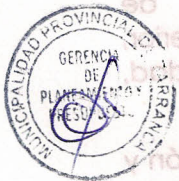
RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP Anualizado 2014 de la Municipalidad Provincial de Barranca, que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO 2°.- DISPONER la publicación de la presente resolución y del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP anualizado 2014 de la Municipalidad Provincial de Barranca, aprobado por el artículo precedente en el Portal Electrónico institucional: www.munibarranca.gob.pe.

ARTÍCULO 3°.- HACER de conocimiento a la Autoridad Nacional de Servicio Civil - SERVIR a través de la dirección de correo electrónico pdp@servir.gob.pe la presente resolución y el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP Anualizado 2014 de la Municipalidad Provincial de Barranca.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA

Abog. José Enrique Lucho Suclupe
SECRETARIO GENERAL
REG. N° 544 CAH

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA

Romel Ullilen Vega
ALCALDE PROVINCIAL





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

- PDP ANUALIZADO 2014

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA

Rosalia Alcantara
15682709
ROSALIA ALCANTARA
1122064

Dña. Silvia
Dña. Silvia
García Ríos

2010 URBINICAOZ
1563777

MARY AVESTA U.
07120741

08020272



INDICE

I. PRESENTACIÓN	1
II. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	2
2.1. Misión	2
2.2. Visión	2
2.3. Valores Institucionales	2
2.4. Políticas Institucionales	2
2.5. Líneas de acción estratégica o ejes estratégicos	3
2.6. Objetivos Estratégicos	3
III. ASPECTOS GENERALES	4
3.1. Instrumentos de Gestión	4
3.2. Objetivos de la Capacitación	4
3.2.1. Objetivo General	4
3.2.2. Objetivos Específicos	4
3.3. Metas de la capacitación	5
3.4. Misión de la capacitación	5
3.5. Visión de la capacitación	5
IV. ALCANCE	6
V. BASE LEGAL	6
VI. LINEAMIENTOS DE POLITICA	7
VII. DIAGNÓSTICO DE CAPACITACIÓN	8
VIII. DATOS DE LA POBLACION LABORAL	9
IX. METODOLOGIA	10
X. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	11
XI. CUADRO ANUAL DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	11

07120241

3265972E

06010272

11682409

15631277



I. PRESENTACION

La Municipalidad Provincial de Barranca, de conformidad a la Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades y el Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y su Reglamento el Decreto Supremo N° 005-90-PCM; cumple con presentar algunos lineamientos enmarcados en el Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, para el cumplimiento de elaboración de un **Plan de Desarrollo de Personas - PDP**, que las instituciones publicas están obligados a brindar a sus servidores municipales.

El rol de las Autoridades locales es la búsqueda de alianza estratégica, con los protagonistas de las actividades de Capacitación, como son las instituciones públicas, las ONGs, los proyectos de desarrollo, las instituciones de educación y tecnología; que permitan acordar un plan de capacitación en Pro de la eficiencia en la presentación de los servicios públicos locales.

Esta visión compartida de los programas de Capacitación, permitirán a la Municipalidad lograr las sinergias que le permitan alcanzar la eficacia y eficiencia de los servidores municipales en la gestión.

Uno de los componentes importantes, en la Capacitación es lograr el desarrollo de las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) de los servidores municipales de la entidad.

En este escenario es preciso considerar la planificación, ejecución y evaluación de un Plan Anual de Capacitación de la Municipalidad Provincial de Barranca, a través de la Oficina de Recursos Humanos y la Gerencia de Administración, teniendo como marco normativo aquellas disposiciones del gobierno local, que inciden directa o indirectamente en la capacitación, así como la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y su Reglamento.

Así mismo, el presente plan se ha desarrollado en base al diagnóstico de las necesidades de capacitación, con la finalidad de identificar las actividades que propendan al mejoramiento del capital humano de la entidad.



II. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

2.1. Misión

La Misión de la Municipalidad Provincial de Barranca, es brindar servicio de calidad con buen trato generando valor y confianza en el vecino y la colectividad, con identidad, competitividad y práctica de valores para el desarrollo local.

2.2. Visión

La Municipalidad Provincial de Barranca modelo de gestión moderna, con identidad y liderazgo, que trabaja articuladamente con el vecino y colectividad en mejora de su calidad de vida.

2.3. Valores Institucionales

Liderazgo, responsabilidad, trabajo en equipo, innovación, transparencia, equidad e identidad.

2.4. Políticas Institucionales

Entre las políticas claves que se deben considerar están aquellas orientadas a:

- ✓ Brindar servicios de calidad a los usuarios.
- ✓ Mejorar la imagen institucional lograda.
- ✓ Optimizar y mejorar los procesos de desarrollo de capacidades del personal.
- ✓ Fomentar la cultura urbana y educación ciudadana.
- ✓ Elevar los niveles de seguridad ciudadana.
- ✓ Promover la prestación óptima de servicios públicos locales vía internet.
- ✓ Promover el desarrollo local integral con enfoque multidistrital mancomunado.
- ✓ Inculcar la preservación del medio ambiente y el ordenamiento territorial.
- ✓ Fomentar el cuidado de las áreas culturales de valor turístico.
- ✓ Desarrollar y mejorar la calidad de vida de las personas.
- ✓ Promover el desarrollo económico en su ámbito.



2.5. Líneas de acción estratégica o ejes estratégicos

- **Primer eje estratégico:** Modelo de gestión moderna con identidad y liderazgo.
- **Segundo eje estratégico:** Adecuada articulación con el vecino y la colectividad.
- **Tercer eje estratégico:** Mejora de la calidad de vida con equidad y justicia.

2.6. Objetivos Estratégicos

- Mejorar y optimizar la gestión administrativa y económica con calidad y buen trato al vecino y la colectividad.
- Adecuar y consolidar el territorio urbano y rural con infraestructura moderna.
- Consolidar la articulación público privada para el desarrollo económico.
- Valorar y fortalecer el posicionamiento de Caral, orgullo de nuestra Provincia.
- Fortalecer y optimizar la gestión con organismos de cooperación nacional e internacional.
- Lograr una población culturalmente integrada, participativa, adecuadamente informada e involucrada en programas sostenibles de desarrollo urbano y rural, ambiental, social, turístico y económico.
- Generar condiciones para el desarrollo humano con equidad e inclusión social.
- Desarrollar políticas de conservación y preservación de los recursos naturales y del medio ambiente.
- Construir identidad corporativa al interior de la Municipalidad.
- Posesionar a la Provincia en el ámbito regional, nacional e internacional con la conformación de los Consejos de Cuencas y Mancomunidades.
- Fomentar la organización y participación vecinal en proyectos sostenibles

1698
03120941

32651957

Reacchi Alvarado
15682909

1563177+

06010272



III. ASPECTOS GENERALES

3.1. Instrumentos de Gestión

Para la elaboración del presente documento, hemos tomado en cuenta los siguientes instrumentos de gestión:

- ✓ Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2012 - 2014, aprobado mediante Ordenanza Municipal N° 0026 -2012-AL/CPB.
- ✓ Reglamento de Organización y Funciones (ROF), aprobado mediante Ordenanza Municipal N° 029 - 2012 AL/CPB.
- ✓ Plan Operativo Institucional 2014 - POI, aprobado mediante Resolución de Alcaldía N° 0524 -2013-AL/RUV-MPB.

3.2. Objetivos de la Capacitación

3.2.1. Objetivo General

Mejorar y Fortalecer las competencias del personal y por ende el desempeño con calidad y calidez hacia el vecino contribuyendo a la mejora continua en la administración pública local.

3.2.2. Objetivos Específicos

- Diseñar, Organizar é implementar un Sistema de Capacitación Permanente y sostenible acorde a las necesidades y requerimientos institucionales.
- Generar las condiciones y políticas de Capacitación como herramienta de gestión en el marco de la modernización municipal.
- Fortalecer la práctica de rediseño de procesos simples y funcionales, para agilizar trámites.
- Internalizar identidad corporativa y de mutuo apoyo para asumir el rol de facilitadores ante nuestros vecinos.
- Fortalecer las labores de forma armónica, entre el servidor y jefes en búsqueda de una cálida y efectiva atención al vecino.



- Fomentar un clima laboral y cultural organizacional favorable al fortalecimiento institucional.

3.3. Metas de la capacitación

Establecer lineamientos de gestión, para lograr una capacitación continua e integral, de acuerdo a las verdaderas necesidades de capacitación de la institución y de acuerdo a los requerimientos de cada área orgánica de la Municipalidad. Entre ellas tenemos:

- Identificar y diagnosticar las necesidades de Capacitación en base a la información de gestión de cada unidad orgánica.
- Involucrar al 60% de las áreas, en la elaboración de los Planes de Capacitación, tanto de carácter específico como general.
- Ejecutar las acciones de Capacitación planteadas, cubriendo en seis meses, el 40% y, concluyendo con las acciones restantes en el plan en el siguiente semestre.
- Capacitar al 70% de servidores a fin de mejorar la gestión en las áreas críticas existentes, logrando una cultura de efectividad.

3.4. Misión de la capacitación

El servidor de la Municipalidad Provincial de Barranca brinda servicios de calidad, eficiente, idóneo y comprometido, con buen trato al vecino.

3.5. Visión de la capacitación

Servidores con valores, eficientes con capacitación permanente que contribuyen en la mejora continua de sus procesos y atención al vecino



Visión de la oficina de Recursos Humanos

Ser un área modelo en la Región Lima Provincias, con personal competitivo y con identidad institucional que contribuye al desarrollo y bienestar de los vecinos.

07120741

IV. ALCANCE

El presente Plan de Desarrollo de Personas es de aplicación obligatoria de todos los servidores y funcionarios municipales de la Municipalidad Provincial de Barranca.

366287

V. BASE LEGAL

- Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- Ley N° 29626, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2011.
- Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y su Reglamento Aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM.
- Código de Ética de Función Pública Ley N° 27815 y su reglamento D. S. N° 033-2005.
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional de Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 1025, que Aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Ley N° 27293, Ley del Sistema Nacional de Inversión Pública y sus modificatorias.
- Decreto Legislativo N° 1091, que promueve los Servicios Especializados en Elaboración de Estudios de Pre Inversión y Evaluación de Proyectos de inversión Pública y sus normas complementarias y conexas.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que Aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025.

Randee, Alcantara

1563/211

06010272



- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 58-2010-SERVIR/PE, que Aprueba la Directiva N° 001-2010-SERVIR/GDCR "Directiva que regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimientos de las personas al servicio del Estado de los Sistemas Administrativos del Estado"
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 59-2010-SERVIR/PE, que Aprueba la Directiva N° 002-2010-SERVIR/GDCR "Directiva para la Implementación del diagnostico de conocimientos de las personas al servicio del Estado de los órganos encargados de las contrataciones del Sistema Administrativo de Abastecimiento".
- Decreto Supremo N°086-2010-PCM – Incorporan la Política Nacional del Servicio Civil como Política Nacional de Obligatorio Cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.

VI. LINEAMIENTOS DE POLITICA

- La eficiencia y eficacia son exigencias para el desarrollo del conocimiento personal que garantice la implementación del proceso de calidad.
- La gestión de la capacitación, es el mecanismo para alcanzar condiciones organizacionales óptimas, políticas, técnicas y financieras que garantice su sostenibilidad.
- La capacitación aplicará metodologías innovadoras de enseñanza – aprendizaje y casuística que faciliten a los participantes la revisión crítica de lo aprendido.
- La promoción de incentivos al personal se canalizará a través de la Capacitación, y condiciones laborales.
- Nueva imagen municipal, solidaria, con trabajo en equipo orientado al logro de resultados
- Control de los objetivos previstos, incorporando la Mejora Continua y prever contingencias en la implementación del Plan.



VII. DIAGNÓSTICO DE CAPACITACIÓN

El Plan de Desarrollo Institucional (PDI) de la Municipalidad Provincial de Barranca, en lo que respecta al Capital Humano señala como **Eje estratégico:** *“Modelo de gestión moderna con identidad y liderazgo”* la misma que se enmarca en los siguientes **Objetivos Estratégico Generales:**

1. Mejorar y optimizar la gestión administrativa y económica con calidad y buen trato al vecino y la colectividad.
2. Construir identidad corporativa al interior de la Municipalidad.

Que, como idea central es el desarrollo de capacidades, fortalecimiento de relaciones interpersonales e identidad de gestión que apunta el logro de los objetivos del PDI.

Pero también lo es el mejoramiento del servicio que la persona al servicio del Estado brinda al ciudadano; por lo que en ese sentido, se busca incidir positivamente en el clima laboral con un personal capacitado, estimulado, asertivo, proactivo y productivo.

Así mismo se considera que para alcanzar el logro de los objetivos estratégicos programados, los servidores públicos deben contar con las competencias y desempeño necesarios que compromete en la consecución de resultados acordes con los objetivos y metas institucionales.

En ese sentido es importante mencionar el estudio de evaluación del Clima Organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranca, realizado por la organización no gubernamental “CRESER” Centro de estudios y asesoría en conductas de riesgo social y promoción del desarrollo integral el cual identificó resultados en relación a la capacitación del personal, señalando lo siguiente:

- ✓ La mayoría del personal, cualquiera sea su modalidad de contratación, demanda capacitación para el mejor desempeño de sus funciones, inclusive para la mejora de la calidad de atención a los administrados.

03/2014

4811778

Rosalba Alcantara
17682409

15631071

06010272



- ✓ Los servidores municipales mencionan que sus compañeros requieren capacitación para lograr un mejor desempeño laboral

Identificado estos hallazgos, se busca mejorar las acciones de capacitación y evaluación e implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de la Municipalidad Provincial de Barranca y contribuir a la mejora continua de la administración, a fin de mejorar los niveles de productividad y desempeño de los servidores municipales de nuestra entidad.

1462016
07120941

[Handwritten signature]
31651877

VIII. DATOS DE LA POBLACION LABORAL

La Municipalidad Provincial de Barranca cuenta con un total de **264** servidores públicos, según las diversas modalidades de contrato que se detalla a continuación:

[Handwritten signature]
17682909

Cuadro N° 1: Población Laboral de servidores públicos según modalidad de contrato - Municipalidad Provincial de Barranca.

Modalidad de Contrato	N° de Servidores Públicos
Personal bajo régimen del D. LEG. N° 1057 C.A.S.	81
Personal bajo régimen del D. LEG. N° 276	88
Personal bajo régimen del D. LEG. N° 728	95
Total general	264

[Handwritten signature]
15631277

[Handwritten signature]

Fuente: Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Barranca



IX. METODOLOGIA

Para la identificación de las necesidades reales de Capacitación, se trabajará grupos focales, constituidos por los responsables de recursos humanos y/o de Capacitación, coordinados y evaluados con los gerentes de las diferentes unidades que conforman la estructura orgánica de la Municipalidad Provincial de Barranca, para lo cual serán priorizadas en el marco de la Visión y Misión Institucional.

Para la programación general se ha realizado un análisis documental de los Objetivos Institucionales, así como los cambios del marco legal propio de los gobiernos locales y la opinión de usuarios internos y externos de las diferentes áreas.

La planificación y ejecución de las acciones de Capacitación se realizará bajo el enfoque de **PROCESOS** con la finalidad de ir generando acuerdos y compromisos entre organizadores, participantes y proveedores, al compartir las estrategias metodológicas e instrumentos durante la enseñanza - aprendizaje con ello se pretende asegurar el logro de los resultados. En consecuencia cada proceso comprenderá un conjunto de actividades que se cumplirán en diferentes momentos de acuerdo al aprendizaje logrado por los participantes, en este sentido existirán momentos presenciales y no presenciales.

La evaluación será permanente tanto al inicio como al final de cada proceso, se aplicará una evaluación de entrada para identificar las capacidades fuerzas técnicas y motivacionales de los participantes.

La evaluación de procesos enfocará cada una de las actividades en torno a los productos tangibles e intangibles a lograrse.

Finalmente la evaluación de resultados se aplicará a los diferentes procesos de capacitación.

1488
14-02-2014
O.F.F.O

4181912
3651817

Rosaldo Acuña
10684009

15031272

6010772



07120341

X. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Las acciones de Capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo dos modalidades:

Evaluación de conocimientos: Si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación.

Evaluación de desempeño: Si los participantes están aplicando lo aprendido en su puesto de trabajo.

XI. CUADRO ANUAL DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

El Cuadro Anual de Actividades de Capacitación 2014, comprende los eventos de capacitación que serán ejecutados en periodos determinados, con la disponibilidad presupuestal destinado para este efecto.

3661857

Roseli Mantua
15672409

15631211

[Signature]



N°	Actividad	Objetivos	Participantes	Periodo				Presupuesto (Costo Aproximado - S/.)
				I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.	
PROGRAMAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL								
1	Estudio de diagnóstico situacional de la dinámica y clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Barranca, con énfasis en la identificación de fortalezas, habilidades y puntos críticos de la gestión municipal.	Realizar un diagnóstico situacional de la dinámica y clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Barranca, con énfasis en la identificación de fortalezas, habilidades y puntos críticos de la gestión municipal	Empleados, CAS, Otros		X			S/. 9,000.00
2	Programa de Mejoramiento de la Productividad Laboral.	Identificar y fortalecer los factores vinculados a la mejora de la productividad laboral con criterios de calidad en la Municipalidad Provincial de Barranca.	Empleados, CAS, Otros		X	X		S/. 4,900.00
3	Programa de Fortalecimiento de la Cultura Organizacional.	Analizar y reforzar los elementos de la cultura organizacional de la Municipalidad Provincial de Barranca: Valores, Creencias y Actitudes.	Empleados, CAS, Otros		X		X	S/. 4,900.00
4	Programa de Fortalecimiento de la Identidad Corporativa.	Fortalecer los símbolos que definen la identidad corporativa municipal intramuros y extramuros.	Empleados, CAS, Obreros, Otros			X		S/. 4,900.00
5	Programa de fortalecimiento de los planes de vida de los servidores públicos - políticas de generación del compromiso personal.	Fortalecer la construcción de los planes de vida de los servidores municipales articulados al desarrollo de la gestión edil.	Empleados, CAS, Otros			X		S/. 9,000.00
6	Estudio de mejoramiento de la gestión del capital humano - políticas de personal.	<ul style="list-style-type: none"> Identificar los factores externos e internos que influyen positiva o negativamente en una gestión eficiente del capital humano de la Municipalidad Provincial de Barranca. Proponer políticas de gestión del capital humano para implementar un proceso de mejora continua del personal municipal. Proponer actividades específicas de fortalecimiento de la gestión del capital humano para ser implementadas por el Área de Personal de la Municipalidad Provincial de Barranca. 	Empleados, CAS, Otros			X	X	S/. 9,000.00
7	Actividad: Evento de movilización ciudadana - Proyección de la nueva imagen municipal.	<ul style="list-style-type: none"> Involucrar al personal municipal en el desarrollo de una actividad cultural dirigida a las poblaciones vulnerables de la Provincia de Barranca. Visibilizar a través de actividades y símbolos la nueva imagen municipal acorde a la Cultura Organizacional promovida por la gestión municipal. Movilizar a la ciudadanía priorizada como vulnerable para la participación como beneficiarios del evento cultural y para mejorar la percepción de la corporación municipal. 	Empleados, CAS, Obreros, Otros			X		financiado por los servidores municipales

Se realizará mediante la consultora "CRESER" - Centro de Estudios y Asesoría en Conductas de Riesgo Social y Promoción de Desarrollo Integral

Rosalía Quintana
1682909

[Signature]
32652877

[Signature]
15631073

[Signature]
07020741

[Signature]
08010272



N°	Actividad	Objetivos	Participantes	Periodo				Presupuesto (Costo Aproximado - S/.)
				I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.	
PROGRAMAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL								
CAPACITACIÓN EN GESTION PUBLICA:								
8	Aspectos estratégicos municipales	• Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la práctica de sus labores diarias.	Empleados, CAS, Otros	x				S/. 1,000.00
9	Derechos Laborales	• Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la práctica de sus labores diarias.	Empleados, Obreros, CAS	x				S/. 500.00
10	Manejo de Indicadores de gestión municipal	• Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la práctica de sus labores diarias.	Gerencias, Sub Gerencias y Jefes de áreas	x				S/. 500.00
11	Tributación Municipal	• Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la práctica de sus labores diarias.	Áreas: Ger. de Rentas, Ger. de Transporte, Ger. de Servicios Públicos y Ger. de Obras Privadas.	x				S/. 500.00
12	Ley de Contrataciones del Estado	• Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la práctica de sus labores diarias.	Áreas: Sub Ger. De Logística, Asesoría Legal, Secretaría General, Comités de Procesos y Sub. Ger. De Presupuesto			x		S/. 500.00
13	Simplificación Administrativa	• Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la práctica de sus labores diarias.	Áreas: Gerencia Municipal, Secretaría General, Sub. Ger. De Trámite Documentario y Asesoría legal.				x	S/. 500.00
14	Control Patrimonial	• Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la práctica de sus labores diarias.	Áreas: Ger. De Administración, Sub Ger. De Logística, Asesoría Legal y Sub. Ger de Contabilidad				x	S/. 500.00
15	Sistema de Personal	• Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la práctica de sus labores diarias.	Áreas: Ger. De Administración, Asesoría Legal, Sub Ger de Recursos Humanos		x			S/. 500.00
16	Normas de Control Interno	• Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la práctica de sus labores diarias.	Gerencias, Sub Gerencias y Jefes de áreas			x		S/. 500.00
17	Sistema Nacional de Inversión Pública	• Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la práctica de sus labores diarias.	Áreas: Gerencia de desarrollo Urbano y Rural, OPI, Ger. De planificación y presupuesto, Ger. de Administración y Unidades Formuladoras			x		S/. 500.00
18	Silencio Administrativo	• Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la práctica de sus labores diarias.	Áreas: Asesoría Legal, Sub Ger de Trámite Documentario, Ger. De Administración, Ger. de Servicios Públicos y Ger. de Transportes.		x			S/. 500.00
19	Delitos de la administración públicas - casos	• Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la práctica de sus labores diarias.	Áreas : Procuraduría, Asesoría Legal, Gerentes y Sub Gerentes		x			S/. 500.00
20	Trámites administrativos	• Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la práctica de sus labores diarias.	Área: Secretaria General		x			S/. 500.00

Programados en el informe, se realizará con el respaldo de profesionales competentes de la Entidad y Otros

Roselló Huantán
15682909

[Signature]
32652807

[Signature]
15631273

[Signature]
07120741

[Signature]
06010272

**SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA**

DATOS PERSONALES

Nombres y Apellidos : Zoila Victoria, Urbina Cruz.

DNI : 15631277

Dirección de domicilio : Urb. Cesar Augusto A2 – 20, Distrito de Barranca, Provincia de Barranca, Lima.

Teléfono Institucional : (01) 235-2146/ Anexo: 102

Correo Institucional : rrhh@munibarranca.gob.pe

Teléfono Personal : **Movistar:** 951559887
RPM: # 951559887

Correo Personal : zoila62victoria@hotmail.com