



Municipalidad Provincial
de Arequipa

RESOLUCION DE ALCALDIA N° 093 - 2015

Arequipa, 30 de enero de 2015

VISTO:

El Acta de Aprobación de fecha 30 de enero de 2015, presentado por el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas de la Municipalidad Provincial de Arequipa, del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado para el periodo 2015.

CONSIDERANDO:

Que, mediante D. Leg. N° 1025 se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, cuya finalidad es la de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a SERVIR la función de planificar, desarrollar, gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, el artículo 3 del Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, establece 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 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 cuente la Entidad, y describe las estrategias de su implementación, en correspondencia con los instrumentos de gestión respectivos;

Que, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE que aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", establece los lineamientos generales para que cada Entidad elabore el instrumento de gestión en mención, encargando su elaboración al Comité Encargado de la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, conformado por Resolución de Alcaldía N° 606-2012-MPA de fecha 28 de mayo de 2012;

Que, conforme a lo señalado en el numeral V, inciso 5.2 de la acotada Directiva, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Anualizado, se deberá presentar cada año a la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR para conocimiento, en la forma y plazos establecidos;

Que, mediante acta de fecha 30 de enero de 2015, el Comité Encargado de la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, aprobó por unanimidad el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado para el periodo 2015, correspondiendo formalizar la aprobación de este documento mediante acto administrativo; y,





Municipalidad Provincial
de Arequipa

RESOLUCION DE ALCALDIA N° 093 - 2015

Estando en uso de las facultades conferidas por la Constitución Política del Estado y la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972 y contando con el visto bueno de la Gerencia de Asesoría Jurídica y de la Gerencia Municipal;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio de la Municipalidad Provincial de Arequipa Anualizado, para el periodo 2015, el mismo que forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo Segundo.- Encargar a la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Arequipa, la remisión del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio de la Municipalidad Provincial de Arequipa Anualizado, para el periodo 2015, aprobado en el artículo anterior, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CUMPLASE

Dr. CARLOS PEREA BARRERA
SECRETARIO GENERAL

Dr. ALFREDO ZEGARRA TEJADA
ALCALDE DE AREQUIPA

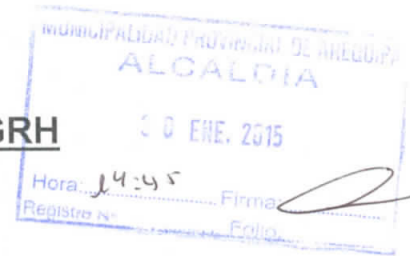
C.c. Archivo
Sub Gerencia de Recursos Humanos



Sub Gerencia de
Recursos Humanos

140000196-15

INFORME N° 149 - 2015 - MPA / SGRH



A : Dr. ALFREDO ZEGARRA TEJADA
Alcalde
Municipalidad Provincial de Arequipa

Asunto : Remito Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2015 para su aprobación

Referencia : Acta del Comité de Elaboración del PDP 2015

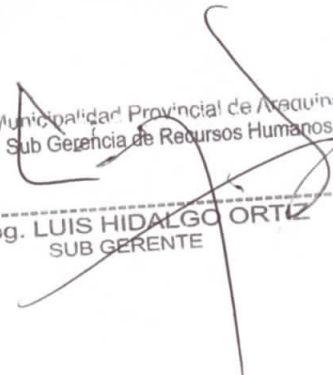
Fecha : Arequipa, 30 de enero de 2015

Me dirijo a su Superior Despacho, para remitir el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal, elaborado por el Comité conformado por Resolución de Alcaldía N° 606-2012-MPA, para su aprobación, conforme lo siguiente:

1. Con Resolución de Alcaldía N° 606-2012-MPA se conforma el Comité encargado de la Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas de la Municipalidad Provincial de Arequipa, cuyas funciones se encuentran definidas en la "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE; al mismo que se remitió la propuesta de Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2015, presentado por esta Sub Gerencia.
2. El proyecto del PDP Anualizado 2015 fue entregado días atrás a los integrantes del Comité para su revisión, los mismos que realizaron diversos aportes y observaciones, las que fueron subsanadas y contribuyeron a una mejor elaboración del documento.
3. En reunión del Comité se ha procedido a sustentar el documento final del PDP Anualizado 2015, el mismo que una vez incluido los aportes y observaciones de los integrantes, fue aprobado, como se puede apreciar del acta de reunión suscrita por sus integrantes.
4. De acuerdo al encargo del Comité, en mi condición de Secretario del mismo, procedo a elevar a su Despacho, el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado, de la Municipalidad Provincial de Arequipa para el periodo 2015.

Conforme a lo expuesto, solicito a usted disponga la emisión de la respectiva Resolución de Alcaldía aprobando dicho documento.

Atentamente,


Municipalidad Provincial de Arequipa
Sub Gerencia de Recursos Humanos
Abog. LUIS HIDALGO ORTIZ
SUB GERENTE

**ACTA DEL COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS AL
SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA**

Siendo las 11:00 horas del día 30 de enero de 2015, en la Oficina de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Arequipa, ubicada en la sede de la Calle El Filtro, se reunieron los integrantes del Comité Encargado de Elaborar el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio de la Municipalidad Provincial de Arequipa Dr. Carlos Perea Barrera en su calidad de Presidente encargado, Eco. Manuel Natividad Huamanvilca Huarca como integrante, Abog. Luis Esteban Paúl Hidalgo Ortiz como secretario, Lic. Jesús Eduardo Caballero Vilca como representantes de los trabajadores, titular, con el objeto de revisar el documento final del Plan de Desarrollo de Personal Anualizado de la Entidad para el periodo 2015 y proceder a su aprobación.


En este acto, el Presidente del Comité dio inicio a la reunión, pidiendo al Secretario que proceda a dar lectura y exponga el proyecto del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado de la Entidad para el periodo 2015, inicialmente presentado por su oficina.

El Abog. Hidalgo procedió a exponer este proyecto, exponiendo los aspectos más resaltantes del mismo, así como los criterios empleados en su elaboración, posteriormente se hizo una revisión de todas las modificaciones efectuadas por los miembros del Comité, y se subsanaron las observaciones planteadas por los representantes de los trabajadores.

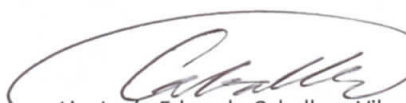
A continuación, el Presidente del Comité sometió a votación la aprobación de este Plan de Desarrollo de Personas Anualizado para el periodo 2015, siendo aprobado por unanimidad.

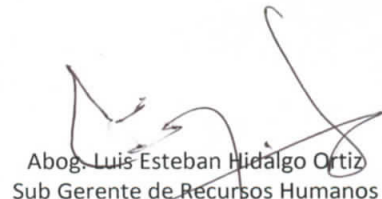
En este acto se procedió a visar dos ejemplares del PDP Quinquenal aprobado y se encargo al Secretario del Comité para que elevara un ejemplar al señor Alcalde Dr. Alfredo Zegarra Tejada.

Siendo las 13:30 horas del día 30 de enero de 2015, se dio por culminada la reunión, procediendo a firmar los presentes en señal de conformidad.


Dr. Carlos Perea Barrera
Secretario General


Eco. Manuel Huamanvilca Huarca
Gerente de Planificación y Presupuesto


Lic. Jesús Eduardo Caballero Vilca
Representante Titular


Abog. Luis Esteban Hidalgo Ortiz
Sub Gerente de Recursos Humanos

Municipalidad Provincial de Arequipa



Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado 2015



PRESENTACIÓN

La Municipalidad Provincial de Arequipa viene dando cumplimiento a los lineamientos impartidos por SERVIR, respecto a la capacitación que se debe impartir a las personas que trabajan para el Estado, por lo cual, se ha realizado un diagnóstico de la problemática institucional y la identificación de necesidades de capacitación de los servidores de la Entidad, para fortalecer sus competencias tanto colectivas como individuales, con el objeto de mejorar el servicio que se brinda a la ciudad de Arequipa; para lo cual ha sido de mucha importancia la guía elaborada en base a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR, con la cual se aprobó la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP.



Es importante para nuestra Entidad mantener el interés de los servidores, de tal manera que aumenten su productividad y perfeccionen sus conocimientos, a través de la capacitación, que es una herramienta que no sólo beneficia a los servidores, sino también a la Entidad, ya que al tener dentro de sus propias filas a profesionales competitivos y capaces, es posible implementar grupos de trabajo de calidad, duraderos y leales con la organización, que en tiempos de cambios constantes e implementación de nuevas tecnologías, necesitan un permanente perfeccionamiento para no ser superados por la competencia; con este objeto, se ha programado una serie de cursos que están contenidos en el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado Anualizado para el ejercicio 2015, que sigue el programa del Plan Quinquenal Desarrollo de Personas, y que han sido clasificados y priorizados en función de los objetivos institucionales y de las nuevas políticas y normas de modernización de la gestión pública, teniendo como punto de partida un marco estratégico de nuestro Plan de Desarrollo Institucional. En función de los objetivos estratégicos se han definido las competencias necesarias para cumplirlos.



Con el propósito de lograr los objetivos y metas de capacitación planteados para este año 2015 se han propuesto un diplomado y un conjunto de cursos y talleres que deben ejecutarse, con su respectivo cronograma y presupuesto, que alcanza los S/. 117,600 en beneficio de los integrantes de esta Entidad, quedando en los servidores de la Entidad en máximo provecho que puedan obtener de este Plan.



El Comité



Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio de la Municipalidad Provincial de Arequipa – Anualizado 2015

I. ASPECTOS GENERALES

1.1 Plan de Desarrollo Institucional

Mediante Acuerdo Municipal N° 140-2012 del 9 de octubre de 2012, se aprobó el Plan de Desarrollo Institucional 2012 — 2015 de la Municipalidad Provincial de Arequipa; documento que contiene los objetivos estratégicos de la Entidad planteados en base a los tres lineamientos siguientes:

- Lineamiento de Recursos Humanos
- Lineamiento Tecnológico
- Lineamiento de Calidad del servicio

Los objetivos de la capacitación considerada en el presente Plan de Desarrollo de Personas Anualizado, para el ejercicio 2015, están alineados con el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal de la Municipalidad Provincial de Arequipa y orientados a la implementación de los lineamientos antes mencionados, para lo cual se debe tener presente la Misión, Visión y los Objetivos Generales y Estratégicos aprobados en el Plan de Desarrollo Institucional, que serán el eje para la formulación y desarrollo de objetivos de las acciones de capacitación temáticas que se han priorizado para el presente ejercicio, en base a los requerimientos de capacitación formulados por las distintas unidades orgánicas de la Municipalidad.

MISIÓN

La Municipalidad Provincial de Arequipa, es una institución pública, que brinda servicios, promueve el desarrollo sostenible y la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía.

VISIÓN

Somos una institución moderna de servicio público de calidad, con personal capacitado, ético, eficiente y eficaz, que trabaja en equipo, comprometido con su institución, promoviendo el desarrollo de la ciudad de Arequipa.





OBJETIVOS GENERALES Y ESTRATÉGICOS

De acuerdo a la planeación estratégica de la Municipalidad Provincial de Arequipa, se han planteado objetivos generales que expresan el principal logro que se quiere alcanzar a fin de realizar la visión institucional, y se tiene planteado un objetivo estratégico por cada lineamiento y son los siguientes:

LINEAMIENTO	OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
1. Recursos Humanos	Mejorar las aptitudes y actitudes del personal de la municipalidad	Mejorar los estándares de capacidades en el personal
		Consolidar valores institucionales en el personal
		Promover la satisfacción laboral en el personal
2. Tecnológico	Mejorar la capacidad tecnológica de las unidades orgánicas	Mejorar los estándares tecnológicos en las diferentes unidades orgánicas
		Generar software para el adecuado manejo de diferentes procedimientos administrativos
3. Calidad del servicio	Mejorar la atención de los diferentes servicios públicos	Mejorar los niveles de confort del personal en sus respectivas áreas
		Sintetizar los procedimientos administrativos
		Mejorar la gestión municipal





LINEAMIENTO ESTRATÉGICO RECURSOS HUMANOS

El Plan de Desarrollo Institucional de la Municipalidad Provincial de Arequipa, contempla un lineamiento referido a Recursos Humanos, que contiene los programas y acciones que deben ser desarrolladas para cumplir los objetivos estratégicos de la Entidad dirigidos a mejorar las aptitudes y actitudes del personal, lo que se ha tomado como una de las referencias para la programación de cursos a impartirse.

EJE	OBJETIVOS	OBJETIVO ESPECÍFICO	PROGRAMAS/PROYECTOS/ACCIONES
RECURSOS HUMANOS	Mejorar las aptitudes y actitudes del personal de la municipalidad	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Programa de capacitación en temas de trabajo de equipo e inteligencia emocional
			Programa de capacitación en temas de manejo de los sistemas informáticos y Sistemas administrativos
			Programa de capacitación en temas de relaciones humanas y atención al público
			Programa de capacitación en liderazgo
			Programa de capacitación y actualización en normatividad municipal
		Fomentar convenios con entidades públicas y privadas para capacitación y especialización de nuestro personal	
		Consolidar valores institucionales en el personal	Promover una cultura de valores y principios éticos, estéticos y funcionales que guíen la conducta del personal de la municipalidad
			Promover la Identificación plena con la institución
			Fomentar un programa de estímulos intangibles a los trabajadores con mejores valores
		Promover la satisfacción laboral en el personal	Sensibilizar a los trabajadores y sus familias para un desarrollo integral personal
			Contar con un fondo de productividad por resultados en base a la evaluación del desempeño de los trabajadores
			Racionalización de personal y estímulos pecuniarios y no pecuniarios





II. CAPACITACIÓN

2.1 Objetivos y Estrategias de Capacitación Quinquenal

Con Resolución de Alcaldía N° 637-2012-MPA se aprobó el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal de la Municipalidad Provincial de Arequipa para el periodo 2013-2017, el mismo que considero los objetivos y las estrategias de capacitación quinquenal a ser implementadas progresivamente.

2.1.1 Objetivos

- ✓ Mejorar los estándares de capacidades en el personal.
- ✓ Consolidar valores institucionales en el personal.
- ✓ Promover la satisfacción laboral en el personal.
- ✓ Fortalecer una cultura e imagen institucional de servicio oportuno y de calidad, que redunde positivamente en la eficacia de los servicios que presta la Municipalidad Provincial de Arequipa a la población, en consonancia con los valores institucionales.
- ✓ Capacitar integralmente a las personas, en los ámbitos técnicos y profesionales, en base a las necesidades reales de cada puesto, para atender y superar las diferentes necesidades institucionales, a fin de brindar un mejor servicio y de ese modo contribuir al desarrollo del recurso humano de las diferentes unidades orgánicas de la Entidad.
- ✓ Proporcionar conocimientos al personal en sus cargos actuales o prepararlos para otras funciones.
- ✓ Fortalecer la motivación para cambiar las actitudes de las personas, creando un mejor ambiente de trabajo.



2.1.2 Estrategias

- Realizar programas de capacitación en temas de trabajo en equipo e inteligencia emocional, sistemas informáticos, sistemas administrativos, relaciones humanas, atención al público y en liderazgo.
- Promover una cultura de valores y principios éticos, estéticos y funcionales que guíen la conducta del personal de la municipalidad.
- Levantamiento de información sobre las necesidades de capacitación, para la determinación de las brechas.





- Desarrollo y ejecución de programas de capacitación presencial, semi-presencial y a distancia.
- Planificar la ejecución de cursos de nivel universitario y talleres interactivos, para el desarrollo de competencias.
- Planificar y realizar talleres participativos para el desarrollo de competencias.
- Presentación de casuística sobre los principales problemas que se desarrollan en cada área.

2.2 Objetivos del PDP Anualizado 2015

El Plan de Desarrollo de Personas al Servicio de la Municipalidad Provincial de Arequipa para el año 2015, tiene planteados los siguientes objetivos:



2.2.1 OBJETIVOS GENERALES

1. Brindar oportunidades de desarrollo de capacidades a los servidores de la Municipalidad Provincial de Arequipa, a través de un programa de capacitación, contribuyendo a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
2. Reducir la brecha existente entre las competencias del perfil del puesto y las del ocupante del puesto.

2.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Desarrollar en los servidores de la Entidad, habilidades en la aplicación de nuevos procesos, metodologías y procedimientos que demanden el cambio organizacional.
2. Potenciar las competencias de los trabajadores a través de una capacitación adecuada a las necesidades de cada gerencia y sub gerencia con un enfoque en gestión por resultados.
3. Brindar capacitación especializada a los servidores y funcionarios en temas relacionados con el puesto que desempeñan.
4. Promover una cultura de mejora continua y servicio de calidad al ciudadano.
5. Promover una cultura organizacional basada en valores.
6. Potenciar las relaciones interpersonales entre los integrantes de la Municipalidad Provincial de Arequipa, brindando herramientas que permitan controlar y manejar las emociones.





2.2.3 **Ámbito**

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, está dirigido al personal empleado, obrero y contratado bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.

El personal designado, podrá acceder a los programas de formación laboral, capacitación interinstitucional y pasantías en mérito a sus propias capacidades, así como también a actividades de capacitación de carácter transversal.

2.2.4 **Responsabilidad**

El Comité de Elaboración del PDP, es el responsable de definir el plan de trabajado para la elaboración del PDP Anualizado, a través del representante de Recursos Humanos se realiza el seguimiento de la ejecución del PDP, así mismo es el responsable de informar al Comité cuando corresponda y de ejecutar las acciones de capacitación, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Organizaciones y Funciones de la Municipalidad Provincial de Arequipa.

2.2.5 **Marco Legal**

- Ley N° 30281 — Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015.
- Ley N° 27658 — Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado.
- Resolución de Alcaldía N° 637-2012-MPA, que aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal de la Municipalidad Provincial de Arequipa para el periodo 2013-2017.





2.3 Datos de la Población de la Entidad

La Municipalidad Provincial de Arequipa cuenta con trabajadores en distintos regímenes laborales, quienes serán los destinatarios de las acciones de capacitación contempladas en el presente Plan de Desarrollo de Personas:

N°	COLABORADORES AL SERVICIO DE LA MPA	N°
1	Empleados Nombrados	294
2	Empleados Contratados Permanentes	27
3	Obreros Régimen Privado	540
4	Obreros Régimen Público	1
5	Funcionarios	44
6	Contratados CAS	673
7	Contratados por inversión	23
TOTAL		1,602



III. EVALUACIÓN

3.1 Evaluación en el Plan Quinquenal

De acuerdo al Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal de la Municipalidad Provincial de Arequipa para el periodo 2013-2017 aprobado por Resolución de Alcaldía N° 637-2012-MPA, se estableció la implementación de dos tipos de evaluación para optimizar la identificación de brechas entre las competencias óptimas para el puesto y las actuales con el fin de identificar las necesidades de capacitación de las personas al servicio de la Entidad; habiéndose considerado que estas evaluaciones no conllevaran a las consecuencias establecidas en el artículo 41 del D.S. N° 009-2010-PCM y demás normas pertinentes que puedan afectar la estabilidad emocional de los servidores de la Municipalidad Provincial de Arequipa, en concordancia con la Constitución Política del Perú. Los tipos de evaluación considerados son:

3.1.1 Prueba de evaluación de resultados:

Tiene como objetivo, medir el cumplimiento de las metas, con la finalidad de identificar la contribución del personal en el alcance de





metas institucionales y conocer las áreas donde se requieren ajustes para mejorar el desempeño del servidor al servicio del Estado.

3.1.2 Evaluación de desempeño:

Este instrumento estructural y sistemático, será utilizado para medir los conocimientos, comportamientos y producción, relacionados con el producto del trabajo y si los participantes están aplicando en sus funciones laborales lo aprendido en el proceso de capacitación, lo que permitiera implementar nuevas políticas de mejora al desempeño.

3.2 Seguimiento y Evaluación de la Capacitación

Para el monitoreo y verificación de los resultados esperados del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2015, se aplicaran las siguientes modalidades de evaluación a las diferentes acciones de capacitación entre las que se ha previsto cubrir los siguientes:

- Nivel de Satisfacción de la Capacitación: se efectuara mediante la medición de la percepción del personal con respecto a la calidad del servicio que brinden los capacitadores.
- Nivel de impacto: mediante esta acción se verificara el impacto de la capacitación sobre la mejora de las capacidades institucionales. Esto permitirá evaluar la reducción de brechas entre el perfil del puesto y el rendimiento del trabajador.



3.3 Certificación de las acciones de capacitación

Con el objeto de acreditar la participación de los trabajadores en las diferentes acciones de capacitación a ejecutar, se emitirán certificados por cada capacitación. Sin embargo, los participantes deberán aprobar previamente la evaluación de la capacitación recibida, por lo que solo se podrá certificar a las personas que acrediten un conocimiento mínimo respecto de los temas a dictarse, con el objeto de garantizar la efectiva adquisición de conocimientos para ser aplicados en las funciones de su cargo.



3.4 Capacitación

Las necesidades de capacitación planteadas están orientadas a fortalecer las competencias de los trabajadores, alineadas a los objetivos Institucionales y en cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio de la Municipalidad Provincial de Arequipa Quinquenal.

Las acciones de capacitación, de acuerdo a la clasificación dada por SERVIR, se





desarrollaran en tres niveles:

Nivel 1.- Orientación: Tiene por objeto facilitar la integración en el puesto de trabajo en el corto plazo. Son actividades dirigidas a las personas al servicio del Estado que ingresan o se reincorporan a un puesto de trabajo, las cuales se llevarán a cabo las primeras semanas de cada mes, de acuerdo a la demanda de ingreso del personal.

Nivel 2.- Preventivo y Correctivo: Orientado a la adecuación a los cambios y al cierre de brechas previamente identificadas para el establecimiento de acciones de capacitación con el corto y mediano plazo.

Nivel 3.- Desarrollo: Orientado al desarrollo de acciones de especialización y/o profundización de las competencias en el largo plazo. Procede también en los casos en los que los resultados demuestran que las personas al servicio del Estado cuentan con las competencias necesarias y suficientes para el adecuado desarrollo del puesto.



3.5 Financiamiento

El presupuesto total estimado del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2015 de la Municipalidad Provincial de Arequipa asciende a la suma S/. 117,600 presupuesto que comprende el importe que irrogaría todos los cursos programados y no programados en el PDP 2015, monto que permitirá implementar las acciones de capacitación que se detallan en el Anexo N° 1. Adicionalmente se buscara captar recursos de otras fuentes de financiamiento a las cuales se pudiera tener acceso, mediante convenios interinstitucionales, entre otros.





ANEXO N° 1

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DE LA MPA 2015
ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Nº	Objetivos Estratégicos	Acciones de Capacitación - Temáticas	Objetivo	Participantes	Presupuesto aproximado
1	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Taller de Gestión Patrimonial	Incrementar los conocimientos de los trabajadores sobre el registro, proceso de inventario y su conciliación físico contable, así como el saneamiento, venta y gestión de los bienes muebles del Estado	Trabajadores del Área de Control Patrimonial	S/. 600
2	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Gestión por resultados	Incrementar la eficacia y el impacto de las políticas de las MPA a través de una mayor responsabilidad de los funcionarios por los resultados de su gestión.	Trabajadores de GPP, funcionarios y coordinadores de las distintas Gerencias y Sub Gerencias	S/. 4,000
	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Balanced ScoreCard	Conocer y aplicar la metodología de BSC para identificar, alinear y desplegar objetivos estratégicos a objetivos funcionales del trabajo diario, a fin de asegurar la ejecución de la estrategia en la práctica	Trabajadores de GPP, funcionarios y coordinadores de las distintas Gerencias y Sub Gerencias	S/. 3,000
4	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Actualización en Procedimiento Administrativo Sancionador	Mejorar los conocimientos de los Trabajadores en cuanto a la normativa que regula el procedimiento que debe seguir la Entidad para ejercer su potestad sancionadora.	Trabajadores de las distintas Gerencias y Sub Gerencias que tienen a su cargo trámites de PAS	S/. 2,000
SUB TOTAL					S/. 9,600



[Handwritten signature]



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DE LA MPA 2015
ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Nº	Objetivos Estratégicos	Acciones de Capacitación - Temáticas	Objetivos	Participantes	Presupuesto aproximado
5	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Actualización en Silencio Administrativo	Mejorar el conocimiento de los Trabajadores en cuanto a la aplicación del Silencio Administrativo e identificar los procedimientos de aprobación automática y evaluación previa	Colabores de las distintas Gerencias y Sub Gerencias que tienen a su cargo el trámite de expedientes administrativos	S/. 2,000
6	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Precedentes Administrativos del Tribunal Fiscal	Analizar los precedentes administrativos emitidos por el Tribunal Fiscal y su aplicación en los procedimientos que se sigue en la MPA	Trabajadores de GAT, GAJ	S/. 6,000
	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Actualización en la normatividad del Transporte	Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades en los procedimientos originados en base a las normas que rigen el transporte	Trabajadores de GTU, GAT y trabajadores de las distintas Gerencias y Sub Gerencias	S/. 4,000
8	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Aplicación de Procedimientos contemplados en el TUPA	Mejorar conocimientos para brindar buena orientación a los administrados, en los distintos procedimientos que se realizan ante las distintas Gerencias	Trabajadores de Trámite Documentario y trabajadores de las distintas Gerencias y Sub Gerencias	S/. 1,500
SUB TOTAL					S/. 13,500



[Handwritten signature]



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DE LA MPA 2015
ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Nº	Objetivos Estratégicos	Acciones de Capacitación - Temáticas	Objetivos	Participantes	Presupuesto aproximado
9	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Actualización en la normatividad de Contrataciones del Estado	Mejorar conocimientos y desarrollar habilidades en los procesos de contrataciones y adquisiciones de bienes, servicios u obras	Trabajadores de la SGL, GAJ y trabajadores de las distintas Gerencias y Sub Gerencias	S/. 4,000
10	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	SIAF	Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades en el uso de los distintos módulos del SIAF	Trabajadores de la GAF, GPP, SGRH, SGI, GAT	S/. 25,000
11	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Administración y Programación de Base de Datos	Desarrollar habilidades en sistemas informáticos relacionados con la Administración y Programación de Base de Datos	Trabajadores de SGI, GAT y trabajadores que trabajen con Bases de Datos	S/. 2,500
12	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Informática Intermedia y Avanzada	Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades en el uso de herramientas informáticas, para mejorar el desempeño laboral	Trabajadores de las distintas Gerencias y Sub Gerencias	S/. 5,000
13	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Manejo de máquinas podadoras y serruchos mecánicos	Desarrollar habilidades en el uso de máquinas y herramientas para la prevención de accidentes laborales	Trabajadores del Área de Parques y Jardines y trabajadores de las distintas Gerencias y Sub Gerencias	S/. 2,000
SUB TOTAL					S/. 38,500

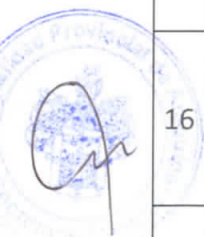


[Handwritten signature]



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DE LA MPA 2015
ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Nº	Objetivos Estratégicos	Acciones de Capacitación - Temáticas	Objetivos	Participantes	Presupuesto aproximado
14	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Recolección de Residuos Sólidos	Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades en la manipulación de residuos sólidos, para la prevención de accidentes laborales y cuidado de la salud	Trabajadores del Área de Limpieza Pública y trabajadores de las distintas Gerencias y Sub Gerencias	S/. 2,000
15	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Actualización en Legislación Laboral	Desarrollar competencias en materia laboral, respecto del personal obrero que desempeña labores de campo y fijas, para evitar imposiciones de multa por parte de la Gerencia Regional de Trabajo	Coordinadores de las distintas Áreas que tengan a su cargo personal obrero	S/. 2,500
16	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Seguridad y Salud en el Trabajo (4 ciclos)	Fomentar una cultura de prevención de Seguridad y Salud en el Trabajo	Trabajadores de todas las Gerencias y Sub Gerencias	S/. 14,000
17	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Gerencia Pública	Desarrollar habilidades y competencias en el ejercicio de la función pública y la administración de los distintos recursos del Estado	Funcionarios y servidores de las distintas Gerencias y Sub Gerencias	S/. 6,000
18	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Defensa Personal	Desarrollar habilidades para resguardar la integridad física en las intervenciones que se realicen	Trabajadores de la GSC, PM y Vigilancia Interna	S/. 2,000
SUB TOTAL					S/. 26,500



[Handwritten signature]



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DE LA MPA 2015
ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Nº	Objetivos Estratégicos	Acciones de Capacitación - Temáticas	Objetivos	Participantes	Presupuesto aproximado
19	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Primeros Auxilios	Desarrollar habilidades y destrezas para que el colaborador pueda reconocer y atender de manera efectiva una urgencia y/o emergencia médica hasta la llegada del personal especializado ganando tiempo en la atención inicial de personas accidentadas o con enfermedad antes de ser atendidos en un centro asistencial	Trabajadores de la GSC, PM, Vigilancia Interna, Parque Acuático y de las distintas Gerencias y Sub Gerencias	S/. 2,500
20	Consolidar valores institucionales en el personal	Liderazgo y Motivación	Contar con personal emocionalmente estable e, impulsado por fuerzas internas que lo mantenga en una conducta orientada a alcanzar determinados incentivos que le permita la satisfacción de sus necesidades, mientras simultáneamente intenta alcanzar las metas trazadas por la MPA	Trabajadores de las distintas Gerencias y Sub Gerencias	S/. 2,500
21	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Manejo del Stress	Brindar una clara visión de las causas y situaciones que originan un estado de tensión física y emocional, y cómo manejar éstos. Así como impartir el conocimiento de técnicas y ejercicios físicos y conductuales que permitan mantener el estrés bajo control	Trabajadores de las distintas Gerencias y Sub Gerencias	S/. 2,000
SUB TOTAL					S/. 7,000



[Handwritten signature]



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DE LA MPA 2015
ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Nº	Objetivos Estratégicos	Acciones de Capacitación - Temáticas	Objetivos	Participantes	Presupuesto aproximado
22	Consolidar valores institucionales en el personal	Calidad de Servicios y Atención al Administrado	Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades que redunde positivamente en de calidad de servicios que brinda la MPA y en la satisfacción de los administrados	Trabajadores que tienen contacto con los administrados	S/. 3,500
23	Consolidar valores institucionales en el personal	Relaciones Interpersonales	Desarrollar técnicas de conducta con que se modele la propia conducta, y con ello asumir su propia responsabilidad con respecto a la posición que tienen con los demás	Trabajadores de las Gerencias y Sub Gerencias de la MPA	S/. 2,000
24	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Herramientas para el mejor desempeño de las Asistentes de Gerencias	Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades para el desempeño de la función secretarial	Secretarias de todas las unidades orgánicas	S/. 2,000
25	Mejorar los estándares de capacidades en el personal	Capacitación no programada, a ser ejecutada de acuerdo a la oferta de las organizaciones educativas	Aprovechar los recursos de las distintas organizaciones del medio, en cuanto a su oferta académica, para brindar conocimiento especializado a los servidores y funcionarios de la MPA	Trabajadores de las Gerencias y Sub Gerencias de la MPA	S/. 15,000
SUB TOTAL					S/. 22,500

TOTAL S/. 117,600



[Handwritten signature]



CRONOGRAMA DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DE LA MPA 2015

Nº	Nombre del Curso	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic
1	Taller de Gestión Patrimonial	X											
2	Gestión por resultados									X			
3	Balanced ScoreCard			X									
4	Actualización en Procedimiento Administrativo Sancionador					X							
5	Actualización en Silencio Administrativo						X						
6	Precedentes Administrativos del Tribunal Fiscal									X			
7	Actualización en la normatividad del Transporte							X					
8	Aplicación de Procedimientos contemplados en el TUPA				X								
9	Actualización en la normatividad de Contrataciones del Estado							X					
10	SIAF					X							
11	Administración y Programación de Base de Datos											X	
12	Informática Intermedia y Avanzada						X						
13	Manejo de máquinas podadoras y serruchos mecánicos				X								
14	Recolección de Residuos Sólidos						X						
15	Actualización en Legislación Laboral				X								
16	Seguridad y Salud en el Trabajo (4 ciclos)			X		X		X			X		
17	Gerencia Pública										X		
18	Defensa Personal											X	
19	Primeros Auxilios		X										
20	Liderazgo y Motivación			X									
21	Manejo del Stress		X										
22	Calidad de Servicios y Atención al Administrado				X								
23	Relaciones Interpersonales					X							
24	Herramientas para el mejor desempeño de las Asistentes de Gerencias			X									
25	Capacitación no programada	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

