



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
DE BARRANCA

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

## RESOLUCION DE ALCALDIA

Nº 067-2015-AL/JEMS-MPB

BARRANCA, ENERO 28 DEL 2015

**EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA;**

**VISTOS:** El Informe N° 069-2015-GA/MPB, emitido por la Gerencia de Administración, referente a la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas de la Municipalidad Provincial de Barranca, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, de conformidad con lo que dispone el Artículo 194° de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972; las Municipalidades son órganos de gobierno local con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, mediante Decreto Legislativa 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, el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, y dispone en sus artículos 3 y 4 que las entidades públicas aprueben un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, correspondiendo a SERVIR señalar los contenidos mínimos de dicho Plan.

Que, la Directiva N° 001-2001-SERVIR/GDCR "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., establece los lineamientos generales para que cada entidad elabore un plan de capacitaciones para su personal.

Que, de acuerdo a la Directiva antes señalada, los lineamientos deben ser plasmados en un Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal y ser implementado a través de planes de desarrollo de las personas anualizados.

Que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 154-2011-SERVIR/PE, se amplió la aplicación de la Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas - PDP a las Municipalidades Provinciales a nivel Nacional.

Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 066-2014-AL/JEMS-MPB, se resuelve conformar el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la Municipalidad Provincial de Barranca.

Que, contando con el Informe N° 069-2015-GA/MPB emitido por la Gerencia de Administración, donde se detalla lo relacionado a la aprobación del Plan de Desarrollo de las

"Todos por la Seguridad... Todos por la Vida"

Jr. Zavala N° 500 Telefax: 2352146 [www.munibarranca.gob.pe](http://www.munibarranca.gob.pe)



*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"*

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
DE BARRANCA

Personas –PDP Anualizado 2015, el cual esta validado por la Comisión encargada de su elaboración.

Que, mediante Memorándum N° 017-2015-GM/IPVG-MPB, la Gerencia Municipal autoriza la emisión de la presente.

Estando a las consideraciones expuestas, con la autonomía, competencia y facultades previstas en el Art. II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972 y Art. 20º incisos 6) y Art. 43º de la misma Ley acotada;

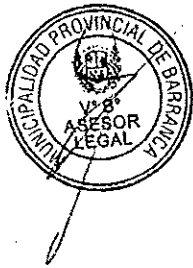


**RESUELVE:**



**ARTÍCULO 1º.- APROBAR,** el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Anualizado Periodo 2015, de la Municipalidad Provincial de Barranca, el cual en anexo forma parte de la presente Resolución.

**ARTICULO 2º- DISPONER,** la publicación de la presente Resolución y del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2015, de la Municipalidad Provincial de Barranca en el Portal Web Institucional de la Municipalidad, y Remitir vía e-mail a SERVIR, para su conocimiento.



**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA

  
Ing. José Elgar Marreros Saucedo  
ALCALDE

*"Todos por la Seguridad... Todos por la Vida"*

Jr. Zavala N° 500 Telefax: 2352146 [www.munibarranca.gob.pe](http://www.munibarranca.gob.pe)



Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2015  
Municipalidad Provincial de Barranca

---

---

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS**  
**- PDP ANUALIZADO 2015**  
**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE**  
**BARRANCA**



## INDICE

<b>I. PRESENTACIÓN</b>	1
<b>II. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL</b>	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
<b>III. ASPECTOS GENERALES</b>	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	6
<b>IV. ALCANCE</b>	7
<b>V. BASE LEGAL</b>	7
<b>VI. LINEAMIENTOS DE POLITICA</b>	8
<b>VII. DIAGNÓSTICO DE CAPACITACIÓN</b>	9
<b>VIII. DATOS DE LA POBLACION DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA</b>	10
<b>IX. METODOLOGIA</b>	11
<b>X. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN</b>	12
<b>XI. CUADRO ANUAL DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN</b>	12



## 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.
- Posicionar 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



### **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 continúa 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.

### **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.

### **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.



- 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 diagnóstico 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 Estratégicos 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.



- ✓ 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.

### 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:

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

<b>Modalidad de Contrato</b>	<b>N° de Servidores Públicos</b>
Personal bajo régimen del D. LEG. N° 1057 C.A.S.	27
Personal bajo régimen del D. LEG. N° 276	78
Personal bajo régimen del D. LEG. N° 728	163
<b>Total general</b>	<b>268</b>

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.



## 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 2015, comprende los eventos de capacitación que serán ejecutados en periodos determinados, con la disponibilidad presupuestal destinado para este efecto.

N°	Actividad	Objetivos	Participantes	Periodo				Presupuesto (Costo Aproximado - S./.)
				I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.	
<b>PROGRAMAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL</b>								
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	X		S/. 9,000.00
6	Estudio de mejoramiento de la gestión del capital humano - políticas de personal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar los factores externos e internos que influyen positiva o negativamente en una gestión eficiente del capital humano de la Municipalidad Provincial de Barranca.</li> <li>Proponer políticas de gestión del capital humano para implementar un proceso de mejora continua del personal municipal.</li> <li>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.</li> </ul>	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"> <li>Involucrar al personal municipal en el desarrollo de una actividad cultural dirigida a las poblaciones vulnerables de la Provincia de Barranca.</li> <li>Visibilizar a través de actividades y símbolos la nueva imagen municipal acorde a la Cultura Organizacional promovida por la gestión municipal.</li> <li>Movilizar a la ciudadanía priorizada como vulnerable para la participación como beneficiarios del evento cultural y para mejorar la percepción de la corporación municipal.</li> </ul>	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

*[Handwritten signature]*  
15082909

*[Handwritten signature]*  
15851503

*[Handwritten signature]*  
01866891

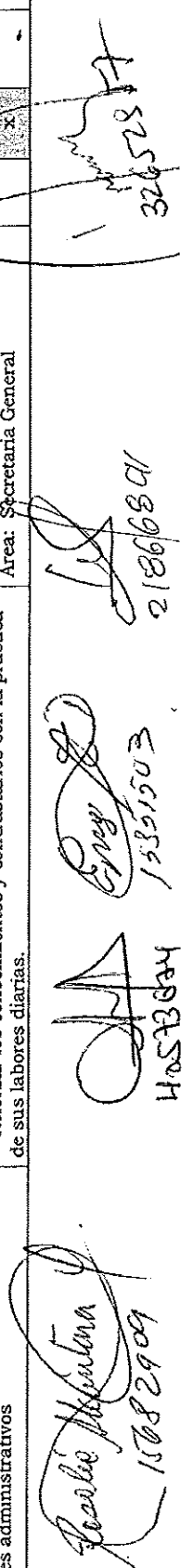
*[Handwritten signature]*  
232652857



Plan de Desarrollo de Personas Anualizado Municipalidad Provincial de Barranca 2015

N°	Actividad	Objetivos	Participantes	Periodo				Presupuesto (Costo Aproximado S/.)
				I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.	
<b>PROGRAMAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL</b>								
<b>CAPACITACIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA:</b>								
8	Aspectos estratégicos municipales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la práctica de sus labores diarias.</li> </ul>	Empleados, CAS, Otros	X				S/. 1.000.00
9	Ley de Servir, el D.L. 276	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la práctica de sus labores diarias.</li> </ul>	Empleados, Obreros	X				S/. 500.00
10	Manejo de indicadores de gestión municipal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la práctica de sus labores diarias.</li> </ul>	Gerencias, Sub Gerencias y Jefes de áreas	X				S/. 500.00
11	Tributación Municipal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la práctica de sus labores diarias.</li> </ul>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la práctica de sus labores diarias.</li> </ul>	Áreas: Sub Ger. De Logística, Asesoría Legal, Secretaría General, Comités de Procesos y Sub. Ger. De Presupuesto		X			S/. 500.00
13	Simplificación Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la práctica de sus labores diarias.</li> </ul>	Áreas: Gerencia Municipal, Secretaría General, Sub. Ger. De Trámite Documentario y Asesoría legal.				X	S/. 500.00
14	Control Patrimonial	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la práctica de sus labores diarias.</li> </ul>	Áreas: Ger. De Administración, Sub Ger. De Logística, Asesoría Legal y Sub. Ger de Contabilidad				X	S/. 500.00
15	Sistema de Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la práctica de sus labores diarias.</li> </ul>	Áreas: Ger. De Administración, Asesoría Legal, Sub Ger de Recursos Humanos		X			S/. 500.00
16	Normas de Control Interno	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la práctica de sus labores diarias.</li> </ul>	Gerencias, Sub Gerencias y Jefes de áreas				X	S/. 500.00
17	Sistema Nacional de Inversión Pública	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la práctica de sus labores diarias.</li> </ul>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la práctica de sus labores diarias.</li> </ul>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la práctica de sus labores diarias.</li> </ul>	Áreas : Procuraduría, Asesoría Legal, Gerentes y Sub Gerentes		X			S/. 500.00
20	Trámites administrativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la práctica de sus labores diarias.</li> </ul>	Área: Secretaría General		X			S/. 500.00

Programados en el informe de realizar con el propósito de profesionales competentes de la Entidad y Otros


  
 Oscar Martínez 15682909
   
 15351503
   
 21866801
   
 3265287