



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL GRAN CHIMU - CASCAS



RESOLUCION DE ALCALDIA N° 042 -2015/AMPGCH

Cascas, 29 de enero del 2015

VISTO,

El Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal y Anualizado remitido por el Comité designado para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú;

CONSIDERANDO:

Que, el numeral I de la Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado – PDP, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, de fecha 21 de Marzo del 2011, señala como finalidad de la misma, establecer los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado;

Que, el numeral III de la Directiva referida en el considerando precedente señala que deben cumplir dicha norma 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 mediante Resolución de Alcaldía N°041-2015-/AMPGCH se designaron a los Miembros del Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Quinquenal y Anualizado de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú.

Que, conforme al numeral VI Aprobación del PDP de la Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, los PDP Quinquenal y Anualizado validados por el Comité son aprobados por el titular de la entidad y deberán ser puestos a conocimiento de SERVIR, conforme lo establecido en la citada Directiva.

En uso de las facultades conferidas por el inciso 6) del artículo 20° de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2015 – 2019 y Anualizado 2015 de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú el cual forma parte de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Encargar el cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2015 – 2019 y Anualizado 2015, a la Oficina de Recursos Humanos para su difusión, control y respectiva evaluación.

ARTÍCULO TERCERO.- Notificar la presente resolución a todas las áreas de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú; así como a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, conforme el procedimiento señalado por dicha entidad.

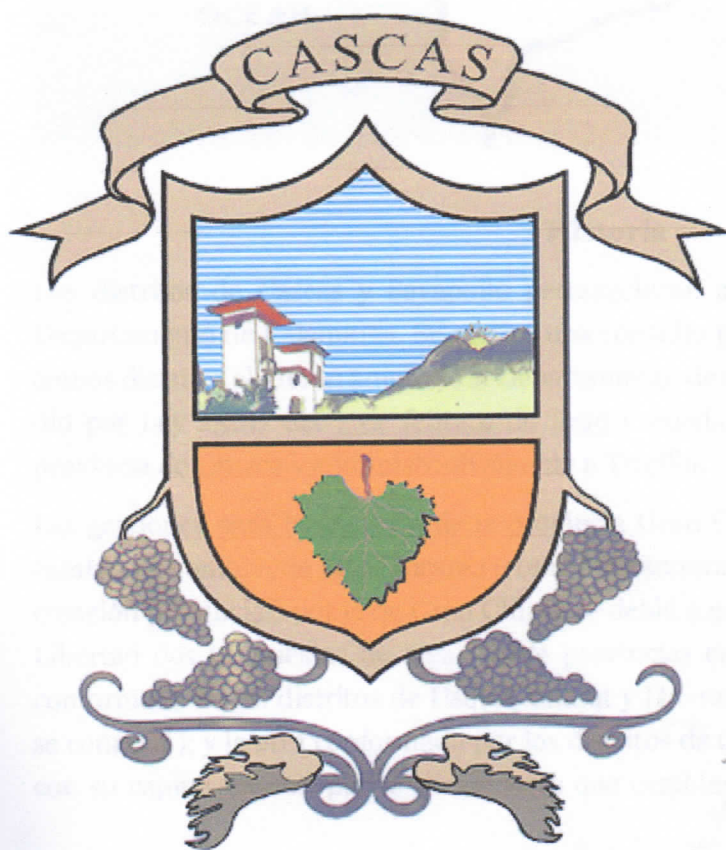
REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

Municipalidad Provincial Gran Chimú

Mg. Diber Pérez Rodríguez
ALCALDE

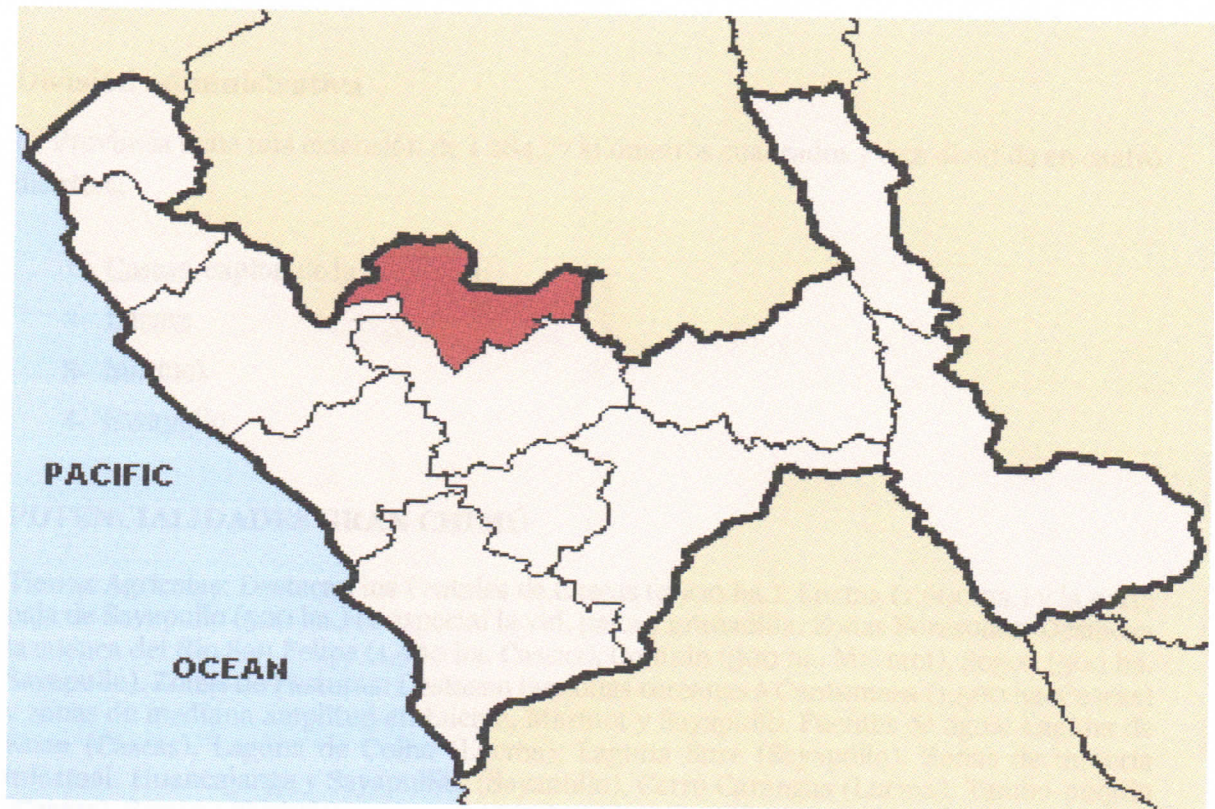
2015

PLAN DE DESARROLLO DE
LAS PERSONAS PDP



MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE
GRAN CHIMU -
CASCAS

PROVINCIA DE GRAN CHIMU



Historia

Los distritos de Cascas y Sayapullo pertenecieron anteriormente a la jurisdicción del Departamento de Cajamarca. Se realizó una consulta popular en enero de 1989, en la cual ambos distritos eligieron anexarse al Departamento de La Libertad. La anexión territorial se dio por Ley 25197 del 7 de febrero de 1990 y quedaron anexados geográficamente a la provincia de Otuzco y administrativamente a Trujillo.

Las gestiones para la creación de la provincia Gran Chimú datan de febrero de 1990. El cambio de nombre, de Alto Chicama (como fue denominado inicialmente en la propuesta de creación provincial) por el de Gran Chimú se debió a que existía en el gobierno regional La Libertad dos propuestas de creación de provincias en el nombre de Alto Chicama. Una conformada en los distritos de Usquil, Charat y Huaranchal, con su capital Usquil (que no se concretó); y la otra conformada por los distritos de Cascas, Lucma, Marmot y Sayapullo, con su capital Cascas, por lo que se tuvo que cambiar el nombre a la propuesta, de Alto

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP

Chicama a la Gran Chimú, que fue hecha en homenaje a los chimúes y en solidaridad histórica propuesta de que la región La Libertad fuese llamada Región Gran Chimú.

La Provincia de Gran Chimú fue creada el 6 de diciembre de 1994 mediante Ley N° 26398, dada en el gobierno del Presidente Alberto Fujimori.

División administrativa

La Provincia tiene una extensión de 1 284,77 kilómetros cuadrados y está dividida en cuatro distritos:

1. Cascas, capital de la provincia.
2. Lucma
3. Marmot
4. Sayapullo

POTENCIALIDADES GRAN CHIMÚ

Tierras Agrícolas: Destacan los Frutales de Cascas (2600 ha.), Lucma (1,600 ha.) y la parte baja de Sayapullo (500 ha.) es especial la vid, palta y granadilla. Zonas Forestales: Destacan la cuenca del Rio San Felipe (1,500 ha. Cascas), Compín (300 ha. Marmot), Sogon (500 ha. Sayapullo). Zonas de Pasturas: Destacan las zonas cercanas a Contumaza (1,500 ha. Cascas) y zonas de mediana amplitud en Lucma, Marmot y Sayapullo. Fuentes de agua: Laguna de Kuan (Cascas), Laguna de Coina (Lucma), Laguna Suse (Sayapullo). Zonas de minería informal: Huancajanga y Sayapullito (Sayapullo), Cerro Carangas (Lucma), Tambo-puquio (Cascas). Recurso Turístico.



Visita Cascas, tierra de la eterna primavera

Si usted quiere viajar a un lugar no tan lejos de Trujillo y con un cómodo presupuesto, una de las mejores opciones –sin duda- es el cálido distrito de Cascas, ubicado en la provincia de Gran Chimú, en la región La Libertad.

Cascas, conocida como la “capital de la uva”, es también capital de la primavera por el bondadoso clima que acompaña todo el año con temperaturas promedio en el día de 25 °C y de 19°C, por la noche.

Este distrito está a solo una hora y media para quienes cuentan con movilidad propia y a dos horas en buses cuyas tarifas oscilan entre 8 y 10 soles.

Lo que ofrece Cascas es el vino en las variedades tinto, blanco, rosé; además del popular puro de uva que es la estrella de la celebración en las Fiestas Patrias.

Pero no solo eso. Su generosa tierra produce diversas frutas como naranjas, manzanas, plátanos, entre otras, que son ofrecidas en los mercados locales y de Trujillo.

Destino Turístico

En cuanto a la infraestructura turística, Cascas ofrece hospedajes que van desde los 30 hasta 50 soles, dependiendo de la oferta y fecha del año. Asimismo, la alimentación se encuentra con almuerzos cuyo precio oscila entre los seis y 15 soles.

Si quiere conocer más allá del centro de la ciudad, a dos kilómetros, en el caserío El Platanar, se ubica el Cristo de las Rocas, caprichosa formación natural de rocas en las que se puede apreciar el perfil de Jesucristo.

A unos 100 metros de este lugar, se encuentra el Árbol de las Mil Raíces y a unos minutos, el centro turístico Piscigranja Corlas que tiene un criadero de truchas.

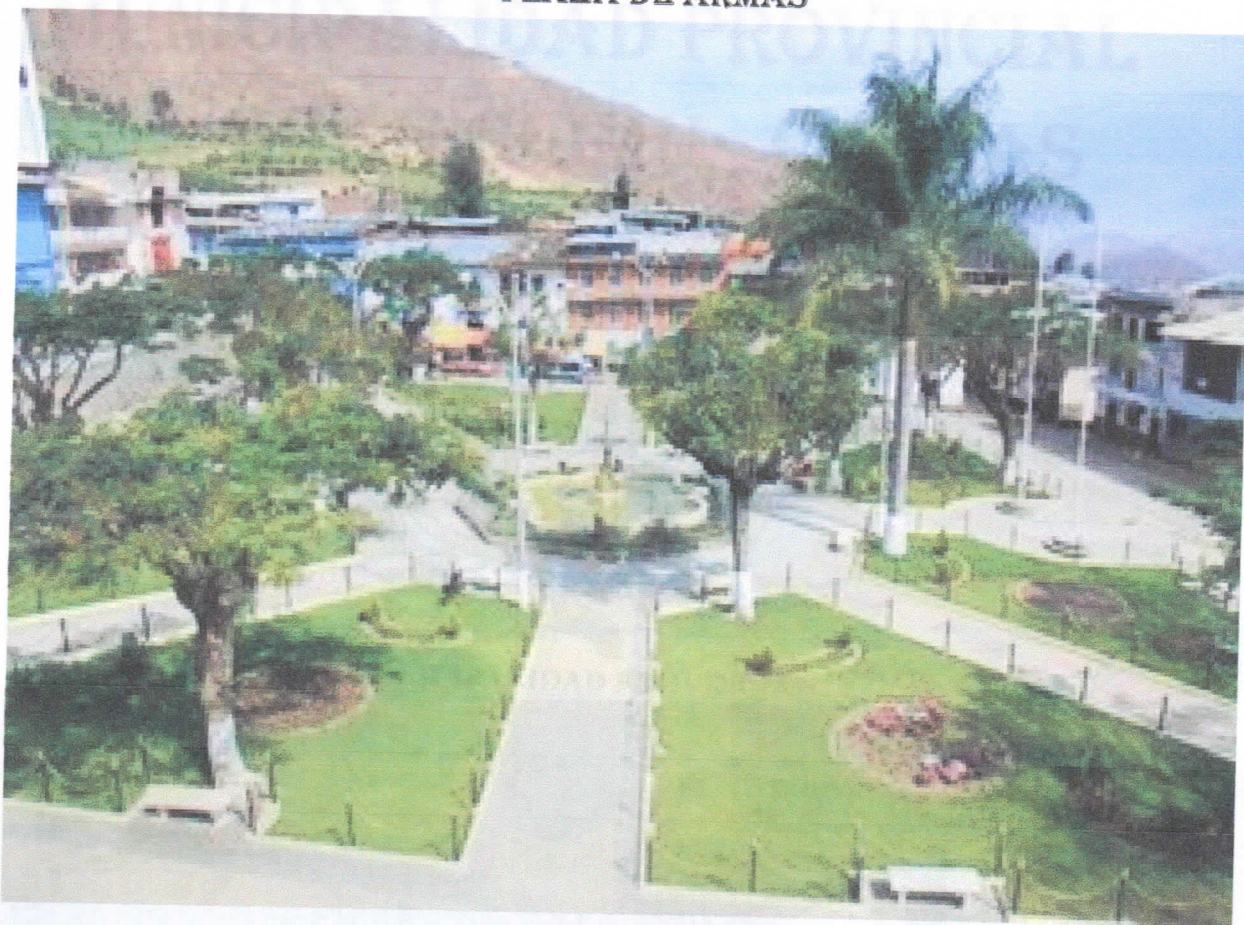
A unos 500 metros de Cascas también podemos encontrar la colina El Chuncasón, que consiste en un mirador natural desde el cual se aprecia la ciudad y alrededores.

Ya lo sabe, la uva y el dulce néctar que produce puede acompañar su visita por la ciudad que constituye uno de los principales destinos turísticos de la región La Libertad.

Venga, disfrute de ser peruano y goce de la amabilidad y tranquilidad de un pueblo que lo espera con los brazos abiertos.

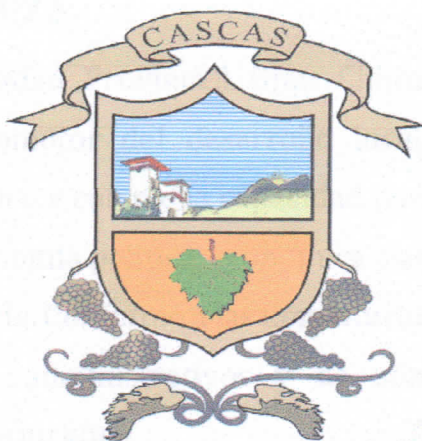
PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP

PLAZA DE ARMAS



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE GRAN CHIMU - CASCAS



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL





CARACTERISTICAS GENERALES DE LA MUNICIPALIDAD

1. NATURALEZA

La Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas, es un Órgano de Gobierno promotor del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y con plena capacidad para el cumplimiento de sus fines. Goza de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Conforme a las Constitución política del Perú, ejerce actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico.

Ningún poder público o autoridad ajena al gobierno local puede interferir en el cumplimiento de las funciones de la Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas, establecidas en la ley Orgánica de Municipalidades, ni en aquellas funciones y competencias que paulatinamente de acuerdo a las ley le sean delegadas; salvo en los casos de sentencia judicial, los supuestos de intervención del Jurado Nacional de Elecciones en la elección y separación de sus integrantes y la intervención de la Contraloría General de la Republica.

2. FINALIDAD

La Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas tiene por finalidad representar al vecindario de la provincia de Gran Chimú, promover la eficiente prestación de los servicios públicos locales y el efectivo desarrollo integral, sostenible, participativo y armónico de la provincia para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de su población.



3. OBJETIVO GENERAL

La Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas, tiene como objetivos, planificar y ejecutar a través de los órganos competentes, el conjunto de acciones que contribuyan a proporcionar al ciudadano, el ambiente adecuado para la satisfacción de sus necesidades vitales en aspectos de vivienda, salubridad, abastecimiento, educación, recreación y seguridad.

4. ATRIBUCIONES Y FUNCIONES GENERALES

La Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas, asume las competencias y ejerce las funciones específicas señaladas en la ley Orgánica de Municipalidades, con carácter exclusivo o compartido, en las materias siguientes:

A. Organización del espacio físico y uso del suelo

- a) Zonificación
- b) Catastro urbano y rural
- c) Habilitación urbana
- d) Saneamiento físico legal de asentamientos humanos
- e) Acondicionamiento territorial
- f) Renovación Urbana
- g) Infraestructura urbana o rural básica
- h) Vialidad, de acuerdo con la regulación provincial
- i) Patrimonio histórico, cultural y paisajístico

B. Servicios Públicos locales

- a) Saneamiento ambiental, salubridad y salud
- b) Educación, cultura, deporte y recreación
- c) Programas sociales, defensa y promoción de derechos ciudadanos

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP

- d) Seguridad ciudadana
- e) Abastecimiento y comercialización de productos y servicios
- f) Registros civiles, en merito a las disposiciones de Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, conforme a ley
- g) Promoción del desarrollo económico para la generación de empleo
- h) Otros servicios públicos no reservados a entidades de carácter provincial, regional o nacional

C. **Protección y conservación del ambiente**

- a) Formular, aprobar, ejecutar y monitorear los planes y políticas locales en materia ambiental, en concordancia con las políticas, normas y planes provinciales, regionales, sectoriales y nacionales
- b) Proponer la creación de áreas de conservación ambiental
- c) Promover la educación e investigación ambiental en su localidad en incentivar la participación ciudadana en todos sus niveles
- d) Participar y apoyar a las comisiones ambientales regionales en el cumplimiento de sus funciones
- e) Coordinar con los diversos niveles de gobierno provincial, nacional, sectorial y regional, la correcta paliación local de los instrumentos de planeamiento y de gestión ambiental, en el marco del sistema nacional y regional de gestión ambiental

D. **En materia de desarrollo y económico local**

- a) Planeamiento y dotación de infraestructura para el desarrollo local

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP

- b) Fomento de las inversiones privadas en proyecto de interés local
- c) Promoción de la generación de empleo y el desarrollo de la micro y pequeña empresa urbana o rural
- d) Fomento de la artesanía
- e) Fomento del turismo local sostenible
- f) Fomento de programas de desarrollo rural

E. En materia de participación vecinal

- a) Promover, apoyar, y reglamentar la participación vecinal en el desarrollo comunal
- b) Establecer instrumentos y procedimientos de fiscalización
- c) Organizar los registros de organizaciones sociales y vecinales de su jurisdicción

F. En materia de servicios sociales locales

- a) Administrar, organizar y ejecutar los programas locales de lucha contra la pobreza y el desarrollo social.
- b) Administrar, organizar y ejecutar los programas locales de asistencia, protección y apoyo a la población en riesgo, y otros que coadyuven al desarrollo y bienestar de la población
- c) Establecer canales de concertación entre las organizaciones de base y los programas sociales
- d) Difundir y promover los derechos del niño, del adolescente, de la mujer y del adulto mayor, propiciando espacio para su participación a nivel de las instancias municipales

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP

Las demás competencias y atribuciones señaladas en el Art. 9 y Art. 79 a 87 de la Ley N° 27972 de la Ley Orgánica de Municipalidades, la Constitución Política y demás normatividad pertinente.



EXPOSICION DEL SEÑOR ALCALDE



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP

ESTRUCTURA ORGANICA

La Municipalidad Provincial de Gran Chimú - Cascas, está constituida por la siguiente estructura orgánica:

1. ORGANOS DE GOBIERNO

1.1. Concejo Municipal

1.2. Alcaldía

2. ORGANOS DE COORDINACION, CONSULTIVOS Y PARTICIPACION

2.1. Comisión de Regidores

2.2. Concejo de Coordinación Local Provincial

2.3. Junta de Delegados Vecinales

2.4. Comité Provincial de Seguridad Ciudadana

2.5. Comité Provincial de Defensa Civil

3. ORGANO DE ALTA DIRECCION

3.1. Gerencia Municipal.

4. ORGANO DE CONTROL

4.1. Oficina de Control Institucional.

5. ORGANO DE DEFENSA DE LOS INTERESES MUNICIPALES

5.1. Oficina de Procuraduría Pública Municipal.

6. ORGANOS DE ASESORAMIENTO

6.1. Oficina de Asesoría Jurídica

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP

6.2. Oficina de Planificación y Presupuesto

6.2.3. Oficina de Programación de Inversiones OPI.

7. ORGANOS DE APOYO

7.1. Secretaria General.

7.1.1. Unidad de Relaciones Públicas e Imagen Institucional.

7.1.2. Unidad de Trámite Documentario y Archivo.

7.2. Oficina de Ordenamiento, Planificación y Gestión del Territorio.

7.2.1. Unidad de Ordenamiento Territorial.

7.2.2. Unidad de Catastro.

7.3. Oficina de Contabilidad

7.4. Oficina de Tesorería

7.5. Oficina de Logística

7.5.1. Unidad de Mantenimiento y Servicios Generales.

7.5.2. Unidad de Control Patrimonial.

7.6. Oficina de Personal

8. ORGANOS DE LINEA

8.1. Sub Gerencia de Administración Tributaria

8.1.1. División de Recaudación

8.1.2. División de Fiscalización Tributaria

8.1.3. División de Ejecución Coactiva



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP

- 8.1.4. División de Licencias de Funcionamiento
- 8.2. Sub Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural
 - 8.2.1. División de Proyectos - UF.
 - 8.2.2. División de Ejecución de Obras
 - 8.2.3. División de Supervisión y Liquidaciones
- 8.3. Sub Gerencia de Desarrollo Agropecuario y Gestión Ambiental
 - 8.3.1. División de Extensión y Promoción Agrícola
 - 8.3.2. División de Promoción Turística, Empresarial y PYMES
 - 8.3.3. División de Salud y Medio Ambiente
- 8.4. Sub Gerencia de Desarrollo Social y Servicios Comunes
 - 8.4.1. División de Programas Sociales PVL - ULF
 - 8.4.2. División de Limpieza Pública
 - 8.4.3. División de Educación, Cultura y Deportes
 - 8.4.4. División de Transportes y Seguridad Vial
 - 8.4.5. División de Participación y Seguridad Ciudadana
 - 8.4.6. División de Registro Civil
 - 8.4.7. División de Mercados y Policía Municipal
 - 8.4.8. División de DEMUNA y OMAPED

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP

9. ORGANOS DESCONCENTRADO

9.1. Área Técnica de Administración de Agua Potable y Alcantarillado

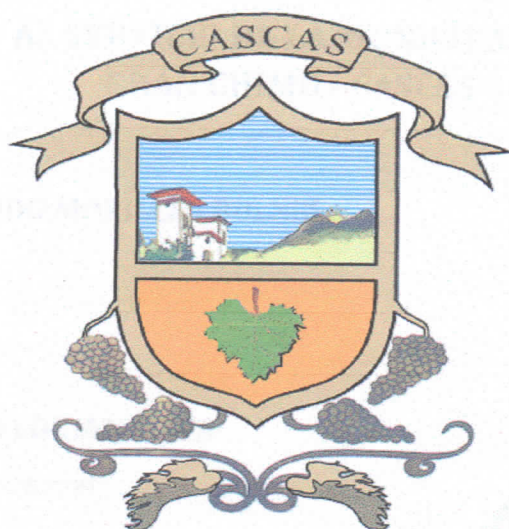
9.2. Instituto Vial Provincial - IVP



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE GRAN CHIMU



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP QUINQUENAL 2015 AL 2019

ENERO DEL 2015



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE GRAN CHIMU - CASCAS

COMITÉ DE ELABORACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP AL SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL GRAN CHIMU - CASCAS

ECON. JUAN ARMANDO MORILLAS BULNES

Gerente Municipal

Presidente

Sr. ADEILEN JOSUE FLORIAN LEIVA

Jefe de la Oficina de Personal

Secretario Técnico

C.P.C. CASIMIRO AGUIRRE GORDILLO

Jefe de la Unidad de Contabilidad y Encargado de Presupuesto

Primer Miembro

C.P.C. SEGUNDO ANDRES MANTILLA MARCHENA

Representante de los trabajadores

Segundo Miembro

CONTENIDO

- *Presentación*
- *Introducción*
- *Marco Estratégico*
 - Visión*
 - Misión*
- *Generalidades*
- *Objetivos Estratégicos, Generalidades y Específicos*
- *Competencias Necesarias*
- *Objetivos Estrategias y Desarrollo de la Capacitación Quinquenal*
- *Estrategias de la Capacitación*
- *Datos de la Población de la Entidad*

PRESENTACION



DIBER PEREZ RODRIGUEZ

ALCALDE PROVINCIAL

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú – Cascas Quinquenal (PDP- Quinquenal), ha sido elaborado en atención a las normas y disposiciones técnicas institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva desarrollada y aprobada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, la misma que sirve de guía para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado Peruano. Este importante documento institucional tiene por finalidad implementar estrategias de desarrollo de capacidades, habilidades y competencias conductuales, más adecuadas y convenientes a las necesidades operativas de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú – Cascas, y de los servicios públicos que brinda en las materias de su competencia y de esta forma, contribuir a la mejora continua de la administración pública municipal, permitiendo servicios públicos eficientes y de calidad en favor de nuestra población en general.

Tenemos la absoluta confianza que los criterios de planificación estratégica, contenidos en el presente Plan quinquenal, contribuirán al logro de una capacitación y entrenamiento de nuestros recursos humanos existentes, lo que permitirá que nuestra Entidad Municipal provincial, logre alcanzar y cumplir en forma efectiva con el importante propósito institucional, la de promover la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción, contenidas en nuestra Ley Orgánica de Municipalidades.

Cascas, Enero del 2015



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE GRAN CHIMU - QUINQUENAL 2015 - 2019

INTRODUCCION

El gobierno Local como parte de la estructura piramidal del estado, tiene como una de sus funciones de acuerdo a la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades de planear, programar, dirigir, coordinar, supervisar y controlar la administración y gestión de los servicios públicos.

El cumplimiento de los objetivos y metas orientadas a mejorar la relación entidad - ciudadano; implica contar con personal idóneo, calificado que se encuentre en condiciones adecuadas de hacer un buen trabajo, de cumplir sus funciones en forma eficiente y eficaz.

La municipalidad provincial de Gran Chimú - Cascas, teniendo en cuenta que lo esencial de toda organización es su personal, a través de su Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas 2015 - 2019 ha realizado el levantamiento de necesidades de capacitación para que la Oficina de Personal en su condición de secretario del comité sea el encargado de la ejecución del Plan de Desarrollo de Personas y de asegurar que las capacitaciones vayan encaminadas al logro de los objetivos institucionales con la finalidad de potencializar la gestión del personal administrativo de modo que el servicio a brindar sea de calidad y optima atención al público.

El presente Plan de Desarrollo de Personas busca priorizar las demandas y necesidades por tal motivo, no menos importante es la afirmación que el desempeño de la institución es el producto de la capacidad y del esfuerzo de sus servidores, los cuales deben ser adiestrados, capacitados y motivados, caso contrario no es posible la calidad del servicio.



MARCO ESTRATEGICO

MISION

Municipalidad Moderna, exitosa, participativa, eficiente y efectiva, que trabaja con visión de futuro preservando su ambiente y patrimonio cultural que goza de la confianza y credibilidad de su población.

VISION

Al 2018, la Municipalidad Provincial de Gran Chimú - Cascas su Visión institucional será: Modernizar y hacer más eficiente la administración municipal, dando un servicio público con personal capacitados y motivados por el profesionalismo y la honradez, brindando una creciente atención de calidad de los servicios dentro de su comunidad.

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP

I. GENERALIDADES

El Plan de Desarrollo de Personas de la municipalidad provincial de Gran Chimú - Cascas, se formula teniendo como base las definiciones contenidas en los diferentes documentos técnicos administrativos vigentes como, Reglamento de Organización y Funciones - ROF, Manual de Organización y Funciones - MOF, las necesidades de capacitación de las diferentes unidades orgánicas, así como los objetivos y estrategias de capacitación desarrolladas por la propia Institución municipal.

La capacitación se orienta al fortalecimiento de capacidades del personal institucional por lo que se ha creído conveniente que dichas actividades sean de carácter grupal y obligatorio, ya que se encuentra supeditada a la disponibilidad presupuestal.

II. OBJETIVOS ESTRATEGICOS: GENERALES Y ESPECIFICOS

1. Objetivo Estratégico General N° 1

Brindar un servicio administrativo municipal al público usuario con eficiencia, oportunidad y calidad.

A) Objetivos Específicos

- Desarrollar y promover actividades administrativas orientadas a lograr un adecuado servicio público municipal
- Contar con recurso humano idóneos, responsable y con capacidad
- Desarrollar una cultura de honestidad y honradez en las relaciones laborales y en el ejercicio de las actividades.

2. Objetivo Estratégico General N° 2

Propiciar y promover un desarrollo armónico integral a nivel provincial, con equidad y transparencia.

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP

A) Objetivos Específicos

- Realizar el desarrollo a nivel de la provincia a través de la ejecución de obras y proyectos respetando la voluntad y necesidades del pueblo, y en forma consensuada y participativa.
- Mantener equipos de trabajo con capacidad y responsabilidad

3. Objetivo Estratégico General N° 3

Fortalecer la organización institucional con tecnologías de la información, que contribuyan al mejor cumplimiento de la función municipal.

A) Objetivos Específicos

- Actualizar los equipos, aplicativos y sistemas informáticos a nivel institucional, utilizando tecnología de última generación en función al desarrollo del Plan de Tecnología de la Información.
- Dotar a los funcionarios y trabajadores municipales de los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñarse con eficiencia y eficacia.
- Fortalecer la capacitación en todas las áreas y especialidades, a través de un adecuado programa de capacitación.
- Ejecutar actividades orientadas al Fortalecimiento del Potencial Humano.

4. Objetivo Estratégico General N° 4

Fortalecer y potencializar la imagen de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú - Cascas, como ente promotor del desarrollo de la vecindad, difundiendo la labor municipal e impulsando mecanismos de comunicación y acercamiento con la sociedad.

A) Objetivos Específicos

- Mejorar la percepción de la ciudadanía, sobre el rol que cumple la Municipalidad al servicio de la población provincial

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP

- Desarrollar y promover actividades de difusión, acerca de los servicios públicos municipales, que brinda a la ciudadanía en general

5. Objetivo Estratégico General N° 5

Fortalecer y potencializar con recurso humano profesional calificado las Áreas con mayor carga de trabajo, que contribuyan a elevar la productividad y eficiencia de la gestión municipal en general.

A) Objetivos específicos

- Fortalecer la capacidad operativa de la Municipalidad, acorde a las necesidades prioritarias de la función municipal.
- Contratación de profesionales calificados

III. COMPETENCIAS NECESARIAS

Para alcanzar los objetivos estratégicos institucionales de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú - Cascas, se requiere contar con un programa de capacitación especialmente diseñado, para la atención y desarrollo de los diversos sistemas administrativos propios de la Institución, lo que permitirá brindar un servicio administrativo al público usuario con calidad y oportunidad. Habiéndose identificado una serie de competencias generales cuyo detalle es el siguiente:

1. De Nivel Institucional

- Calidad en el servicio y atención al usuario
- Auto organización y disciplina
- Confidencialidad y honestidad
- Cooperación
- Trabajo en Equipo
- Sólidos Valores Éticos y Morales

2. Área de Trabajo

- Liderazgo

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP

- Tolerancia para trabajar bajo presión.
- Manejo del Stress Laboral.
- Capacidad para la Planificación y Organización.
- Capacidad de negociación.
- Capacidad analítica y organizativa.
- Buena comunicación escrita y verbal.
- Orientación a los resultados.

3. Del Puesto de Trabajo

Según el puesto o cargo que desempeña:

- Conocimiento y dominio de herramientas tecnológicas y paquetes informáticos.
- Conocimiento de documentos de gestión, normativos y administrativos en general.
- Visión macro de su entorno.
- Solucionar problemas del usuario interno y externo.
- Diligencia.
- Proactividad.
- Habilidad analítica.
- Comunicación efectiva.
- Flexibilidad y adaptabilidad para el cambio.
- Inteligencia emocional.

Adicionalmente, a las competencias generales antes detalladas es necesario precisar las competencias específicas requeridas para el trabajo y el ejercicio funcional en cada uno de los sistemas municipales.

Sistema Administrativo Municipal

El Sistema Municipal para su funcionamiento está constituido por el Alcalde Provincial, Funcionarios, Directivos, Empleados del grupo ocupacional profesional, técnico y auxiliares, y obreros, quienes brindan sus servicios,

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP

conforme los documentos de gestión institucional aprobados internamente y a la Ley Orgánica de Municipalidades, en las materias de su competencia en el presente Plan quinquenal.

Para el ejercicio de sus funciones, estos recursos humanos requieren las siguientes competencias específicas.

❖ **Competencias Institucionales**

- Liderazgo.
- Autonomía.
- Responsabilidad.
- Proactividad.
- Eficacia.
- Eficiencia.

❖ **Competencias Personales**

Las competencias personales comprenden los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el ejercicio del cargo; se identifican en base a las competencias institucionales.

❖ **Competencias en Conocimientos**

- Sólida formación administrativa: ser un profesional con dominio de la normatividad vigente, especialmente en lo relacionado con los sistemas administrativos propios de la administración pública
- Aplicación de métodos administrativos en vigencia (Sistema Nacional de la Inversión Pública SNIP, SIAF, Sistema de Contrataciones del Estado SEACE, etc)
- Administración del despacho: planificar, organizar, dirigir y controlar su despacho, para el buen manejo de los recursos humanos y logísticos que se le asigne, logrando su funcionamiento eficaz y eficiente.

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP

❖ Competencias en habilidades

- **Adaptabilidad:** adecuarse a los cambios institucionales y/o a las nuevas condiciones sociales que se presenten en el ejercicio de su función.
- **Comunicación:** expresarse en forma clara, correcta y precisa, a través del lenguaje escrito o verbal y saber escuchar. Utilizar técnicas modernas de comunicación.
- **Creatividad:** generar respuestas o soluciones adecuadas, inclusive cuando no existan antecedentes que le sirvan de criterio orientador.
- **Intuición:** tener la capacidad de comprender e interpretar los hechos de manera inmediata.
- **Sentido de prioridad:** distinguir lo urgente e importante, proponiendo soluciones a los problemas que identifica, adoptando los correctivos con sentido común y teniendo en cuenta el costo económico e impacto social que implican sus decisiones.

❖ Competencias en Actitudes

- **Desarrollo personal:** procurar su autorrealización personal y profesional, hasta alcanzar niveles que le generen satisfacción.
- **Mentor:** ser responsable del personal bajo su cargo, ejerciendo acciones para el desarrollo de habilidades y conocimientos. Transmitir su experiencia. Percibir su estado emocional y motivacional y prestar apoyo para solucionar los conflictos que surjan en el desempeño funcional.
- **Prudencia:** actuar con buen juicio y moderación en sus actos funcionales y en los de su vida diaria, evitando expresiones o acciones que afecten la sensibilidad de los demás.
- **Responsabilidad:** observar diligencia en el ejercicio de sus obligaciones, tomando decisiones oportunas y siendo consecuente con lo que resuelve.

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP

- **Sensibilidad:** percibir los sucesos que ocurren en su entorno con sensibilidad, colocando a la persona humana, en especial a los niños, niñas, adolescentes y discapacitados, como centro de atención en el desarrollo de su labor.
- **Proactivo:** ser diligente, dinámico y actuar con iniciativa para proponer anticipadamente alternativas de solución de problemas, asumiendo la responsabilidad por sus decisiones.

IV. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y DESARROLLO DE LA CAPACITACIÓN QUINQUENAL

1. Objetivos de la Capacitación

A) Objetivos de Capacitación que se pretende alcanzar a los 5 años:

Objetivo 1: Fortalecer y solidificar una cultura institucional de servicio, ágil e innovadora, que redunde positivamente en la calidad de los servicios administrativos municipales, que brinda la Entidad municipal a los usuarios en general.

Objetivo 2: Sensibilizar y concientizar a los trabajadores sobre sus roles como promotores del desarrollo institucional, social, cultural y ambiental de la provincia a través de la Municipalidad, acorde a sus responsabilidades que le competen.

Objetivo 3: Desarrollar el liderazgo participativo y comunicación efectiva que contribuya a conformar equipos de alto rendimiento y un óptimo clima institucional.

Objetivo 4: 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 existente en la institución.

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP

Objetivo 5: Propiciar una cultura de vocación de servicio, basada en contenidos éticos y axiológicos, desarrollando el trabajo con honestidad, eficiencia y oportunidad, en consonancia con los valores y principios institucionales.

Objetivo 6: Impulsar y fortalecer la formación de instructores internos, para contar con recursos humanos que apoyen el proceso de enseñanza-aprendizaje, a fin de fortalecer la labor de capacitación a través de la desconcentración, que incluya a todas las dependencias y sedes orgánicas que conforman la Municipalidad Provincial.

V. ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACIÓN

Estrategias de Capacitación 1: Planificación y realización de cursos de actualización y de importancia institucional.

Estrategias de Capacitación 2: Levantamiento de información sobre las necesidades de capacitación, para la determinación de las brechas.

Estrategias de Capacitación 3: Implementación de un sistema de evaluación por competencias.

Estrategias de Capacitación 4: Planificación y ejecución de programas de formación, actualización y especialización.

Estrategias de Capacitación 5: Proyección y ejecución de talleres interactivos, para el desarrollo de habilidades y competencias conductuales.

1. Tipo de Evaluación a ser Aplicado:

Se prevé como tipos de evaluación del personal:

- **Prueba de conocimientos:** Para determinar si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación.
- **Evaluación de desempeño:** Para determinar si los participantes están aplicando lo aprendido en sus puestos de trabajo.

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP

Estas evaluaciones serán aplicadas de acuerdo a las acciones programadas en los planes anuales y con los instrumentos elaborados para tal fin. De ser necesario, serán complementadas con otras metodologías de evaluación.

2. **Financiamiento:**

El monto global presupuestado para el Plan de Desarrollo Quinquenal está en el orden de S/. 100,000.00

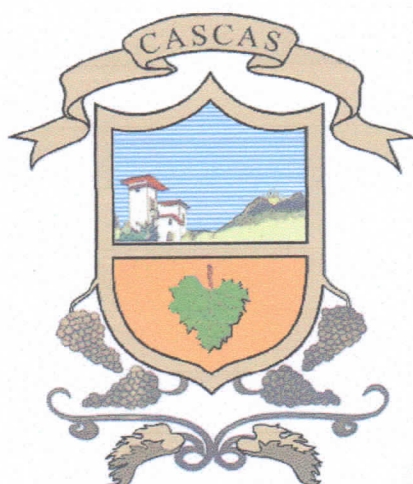
3. **Mecanismos de seguimiento y evaluación**

- Las acciones de capacitación y evaluación serán monitoreadas y evaluadas para medir el cumplimiento de los objetivos y estrategias establecidas en el plan quinquenal, de acuerdo a las metas e indicadores propuestos.
- Al finalizar las actividades de capacitación, debe realizarse el seguimiento y evaluación.
- El seguimiento y la evaluación de la capacitación tienen como fin evaluar la eficacia en el cumplimiento de los objetivos del PDP.
- Los criterios para evaluar la capacitación implican diferentes medidas y su combinación provee de una imagen integral de cumplimiento de los objetivos.
- Al finalizar la evaluación se identifican las áreas de mejora para ajustar los próximos planes y acciones de capacitación.
- Las modalidades de evaluación básicas son: reacción, aprendizaje, conducta o aplicación, y resultados.

VI. **DATOS DE LA POBLACIÓN DE LA ENTIDAD :**

(Está contemplado en Anexo 2)

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE GRAN CHIMU



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP ANUALIZADO 2015

CONTENIDO

- *Introducción*
- *Finalidad*
- *Características*
- *Alcance*
- *Definiciones*
- *Responsabilidad*
- *Marco Legal*
- *Presupuesto*
- *Plan de Desarrollo de Personas 2015*
- *Infraestructura para el Desarrollo del Plan de Desarrollo de las Personas 2015 de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú – Cascas.*
- *Evaluación del Plan de Desarrollo de Personas 2015.*
- *Informe sobre el Desarrollo de Acciones de Capacitación y su Impacto*

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP

I. INTRODUCCION

La Municipalidad Provincial de Gran Chimú - Cascas, tiene como objetivo fundamental potencializar e incrementar los conocimientos y habilidades de sus trabajadores, precisamente elaborando un Plan de Desarrollo de Personas Anualizado para el 2015, basado en el diagnóstico real de sus colaboradores, y coherente con un verdadero programa de capacitación por necesidad grupal, lo que va a permitir el desenvolvimiento del recurso humano con eficiencia, calidad y responsabilidad, en el desarrollo de sus labores en el cargo que les toca ocupar dentro de la institución.

Este Plan de Desarrollo de Personas PDP Anualizado 2015, pretende abordar de manera inmediata la puesta en marcha de aquellas acciones formativas que deban implementarse para el desarrollo de las competencias genéricas con la finalidad de acortar los desfases detectados en la evaluación de las mismas.

II. FINALIDAD

El Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú - Cascas 2015, es un plan de gestión que permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de la entidad municipal y de esta forma contribuir a la mejora continua de la Administración Pública edilicia a nivel de la provincia.

III. CARACTERISTICAS

El Plan de Desarrollo de Personas de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú - Cascas, se encuentra orientado a las siguientes características técnicas:

- Desarrollar las capacidades y habilidades del personal en su conjunto.
- Facilitar el aprendizaje de comportamientos relacionados con el trabajo.
- Promover la creatividad, innovación y disposición para el trabajo, a fin de mejorar el desempeño de los trabajadores y desarrollar una mejor comunicación entre el personal institucional.

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP

- Identificar al trabajador con la organización dándole a conocer en su talento para su mejorar su rendimiento, la calidad de su trabajo y elevar su productividad.

IV. ALCANCE

El Plan de Desarrollo de Personas PDP Anualizado de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú - Cascas para el presente año 2015 alcanza a todos los servidores y funcionarios de los regímenes laborales del D.L. N° 276, D.L. N° 728 y D. L. N° 1057, en concordancia con lo dispuesto sobre las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, contenidas en el D. L. N° 1025 y su Reglamento.

Debemos precisar que al mes de Enero del 2015 la Municipalidad Provincial cuenta con un total de 29 servidores, distribuidos de la siguiente manera:

| REGIMEN | N° SERVIDORES |
|--|---------------|
| En el régimen del Decreto Legislativo N° 276 | 17 |
| En el régimen del Decreto Legislativo N° 728 | 12 |
| TOTAL | 29 |

V. DEFINICIONES

1. **Acciones de capacitación:** procesos y actos que buscan el desarrollo profesional y técnico de las personas al servicio del Estado. La capacitación deberá contribuir a la mejora de la calidad de los servicios y actividades del Estado. Se consideran como acciones de capacitación, la formación profesional y la formación laboral.
2. **Brecha:** es la diferencia entre las competencias contenidas en el perfil del puesto y las del ocupante del puesto.

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP

3. **Capacitación interinstitucional y pasantías:** capacitación en el trabajo teórica y/o práctica que reciben las personas al servicio del Estado en otra entidad pública. Dicha capacitación es impartida durante la jornada laboral y debe ser supervisada por personal designado para tal fin dentro de la entidad donde se estuviere recibiendo la capacitación. Esta última exigencia no se aplica en el caso de pasantías internacionales.
4. **Competencias:** características personales que se traducen en comportamientos observables para el desempeño laboral que supera los estándares previstos. Se refieren específicamente a conocimientos, habilidades y actitudes de las personas al servicio del Estado.
5. **Puesto:** conjunto de requisitos mínimos que debe reunir y funciones generales que se le asignan a una persona en la entidad.
6. **Estructura del puesto:** es el diseño del puesto y está conformada por la descripción y el perfil del puesto.
7. **Descripción del puesto:** parte de la estructura del puesto en donde se establecen las relaciones, funciones, responsabilidades y condiciones de trabajo que corresponden al puesto.
8. **Perfil del puesto:** parte de la estructura del puesto en donde se definen los requisitos que debe cumplir el ocupante para desempeñar las funciones que el puesto requiere. se dividen en: a) formación académica, b) experiencia, c) habilidades técnicas y d) competencias y/o destrezas.
9. **Evaluación del Desempeño:** instrumento de gestión para la mejora continua de la calidad del desempeño de las personas al servicio del Estado. Existen dos tipos de evaluación que son complementarias: i) de medición de competencias y ii) de logro de metas.
10. **Formación laboral:** incluye la capacitación teórica y/o práctica que reciben las personas al servicio del Estado en la entidad en la que laboran y que es impartida durante la jornada laboral. Dicha capacitación debe ser

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP

supervisada por personal designado para tal fin dentro de la entidad donde las personas al servicio del Estado estuvieran recibiendo la capacitación.

11. **Formación profesional:** incluye postdoctorados, doctorados, maestrías y/o cursos de actualización impartidos por centros, o centros con sede en el extranjero o por especialistas, según sea el caso.
12. **Personas al servicio del Estado:** para efectos del PDP, son aquellas contempladas en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023.

VI. REPOSABILIDAD

La Oficina de Personal es la responsable de la organización, coordinación, ejecución, supervisión y evaluación del cumplimiento del Plan de Desarrollo de Personas de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú - Cascas para el año 2015.

VII. MARCO LEGAL

- a) Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- b) D.L. N°076, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- c) D.S. N° 005 - 90 - PCM, Reglamento de la Ley del D.L. N° 276.
- d) Ley N° 20175, Ley Marco del Empleo Público.
- e) Ley N° 29812, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2012.
- f) D.L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- g) D.S. N° 001- 96 - TR, que aprueba el Reglamento del D.L. N° 728.
- h) D.L. N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- i) D.S. N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del D. L. N° 1057, modificado por el D.S. N° 065-2011- PCM.

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP

- j) D.L. N° 1025, que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- k) D.S. N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del D.L. N° 1025.
- l) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041 - 2011-SERVIR/P, que aprueba "Directiva para la Elaboración del PDP al Servicio del Estado".
- m) Resolución de Alcaldía N°041-2015/A/MPGCH, del 27 de Enero del 2015, que aprueba la conformación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del estado de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú - Cascas.

VIII. PRESUPUESTO

El presente Plan de Desarrollo de Personal de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú - Cascas para el año 2015, cuenta con una disponibilidad presupuestal de S/. 20,000.00 nuevos soles, debidamente aprobados.

IX. PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2015

1. Responsabilidad de la Función Pública y Código de Ética.

Curso orientado a fomentar una Cultura Organizacional entre los trabajadores y funcionarios de la municipalidad en el cual se difundirá el Código de la Función Pública para su aplicación en el ámbito de sus competencias.

2. Formulación y Evaluación de Proyectos de Inversión Pública.

Curso que permitirá a los participantes, conocer el procedimiento para la identificación de proyectos de Inversión Pública, su formulación y Evaluación de acuerdo a las normas establecidas para el Sistema Nacional de inversión Pública (SNIP) y que al mismo tiempo estos proyectos respondan a las estrategias y políticas de crecimiento, desarrollo económico y social de la provincia.

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP

3. **Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado – Reglamento – SEACE.**

Curso que permitirá a los participantes el conocimiento claro de la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado y su Reglamento, normativa importante en los procesos de contratación de bienes, servicios u obras y la regulaciones de la obligaciones y derechos establecidas en el particular. Su aplicación responsable permitirá que en forma oportuna y bajos las mejores condiciones de precio y calidad beneficiaran la transparencia de la utilización de los recursos del estado.

4. **Aplicación Práctica del SIAF.**

Curso orientado programar, organizar, ejecutar y controlar la captación y uso eficaz y eficiente de los recursos públicos en cumplimiento oportuno de políticas, programas y proyectos de la municipalidad. Disponer de información útil, oportuna y confiable, para la toma de decisiones en todos los niveles de la administración pública, fortaleciendo la capacidad administrativa lo que permitirá impedir o identificar y comprobar el manejo incorrecto de los recursos.

5. **Programación y Formulación de Presupuestos.**

Curso orientado a establecer disposiciones para la progresiva identificación, diseño y registro de Programas Presupuestales con Enfoque de Resultados en el marco de la implementación del SIAF (nuevo clasificador programático).

6. **Talleres operativos sobre computación.**

Talleres orientados a potencializar los conocimientos y en forma especial las prácticas en el manejo de los equipos y teorías sobre el sistema de computación en general.

7. **Administración de Documentos, Trámites Documentarios y Archivos General.**

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP

Curso orientado a ayudar eficazmente al personal que tenga que organizar documentos en las oficinas, tramitar y/o archivar responsablemente los documentos de la gestión municipal, obteniendo la máxima rentabilidad informativa y oportuna de los documentos que se necesitan.

8. Mapeo de Puestos en la Administración Pública.

Curso orientado a fortalecer los conocimientos del personal de la Municipalidad, de acuerdo a un conjunto de conocimientos que les permita desarrollar un adecuado proceso, de mapeo de puestos, teniendo en cuenta que de la consistencia técnica de ñla información que recoja, dependerá la calidad y efectividad de gestión de los recursos humanos de la Entidad en el tiempo.

9. Procesos Técnicos del sistema de gestión de recursos humanos en aplicación a la Ley 30057.

La Ley Nº 30057 Ley del Servicio Civil dispone la migración progresiva del sector público, al nuevo régimen del servicio civil, por lo que es necesario conocer los diferentes procesos y etapas que contiene este nuevo sistema.

CUADRO ANUAL DE ACTIVIDADES DE CAPACITACION (ANEXO N° 03)

X. INFRAESTRUCTURA PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2015 DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE GRAN CHIMU.

Las clases impartidas por instituciones externas especializadas de las materias seleccionadas en el cuestionario aplicado a los servidores, serán en el Salón Consistorial de la Municipalidad.



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP

XI. EVALUACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2015

El presente Plan será evaluado mensualmente, a fin de analizar el logro de los objetivos propuestos y reajustar o retroalimentar el proceso de capacitación de ser necesario. Esta evaluación debe considerar dos aspectos:

- a) Determinar si la capacitación produjo las modificaciones deseadas en el comportamiento de los trabajadores.
- b) Verificar si los resultados de la capacitación presenta relación con la consecución de las metas y objetivos de la municipalidad.

XII. INFORME SOBRE EL DESARROLLO DE ACCIONES DE CAPACITACION Y SU IMPACTO.

La Oficina de Personal informará periódicamente a la Gerencia Municipal y al Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de Personas PDP, las acciones realizadas y los resultados de las mismas de acuerdo a lo programado considerando los siguientes aspectos:

- a) Cumplimiento del desarrollo de los cursos programados.
- b) Número de participantes beneficiados por curso.
- c) Porcentaje de personal capacitado de la municipalidad en el 2013.
- d) Avance en la ejecución presupuestal por capacitación.

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP

ANEXO N° 01

MODELO DE EVALUACIÓN BÁSICA

EVALUACIÓN POR REACCIÓN

Esta modalidad nos permite medir la satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación que acaban de recibir; normalmente esta evaluación se suele realizar mediante encuestas inmediatamente después de finalizada la actividad.

El nivel de reacción sirve para valorar lo positivo y lo negativo de las acciones de capacitación, con el fin último de mejorar en ediciones futuras. No evalúa competencias.

El evaluador reúne información sobre las diferentes reacciones de los participantes ante las cualidades básicas de la acción de capacitación: la forma de dar clase del capacitador y sus métodos, lo apropiado de las instalaciones, el ritmo y claridad de las explicaciones, etc.

Ejemplos de preguntas típicas:

- ¿Alcanzó sus metas de aprendizaje con este curso?
- ¿Qué sugeriría para mejorar las acciones de capacitación?
- ¿Le será útil lo aprendido para realizar de mejor forma su trabajo?
- Sobre la calidad del expositor, materiales, horario, local, etc.

Las reacciones son el primer efecto que provoca un programa de capacitación y, por ende, estos Efectos Reaccionales constituyen el primer nivel de evaluación.

Este tipo de evaluación sirve para mejorar la planificación y organización de las actividades de capacitación.

A continuación se muestra un ejemplo de un formato de evaluación de reacciones.

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP

ENCUESTA DE EVALUACIÓN - TALLER XX

(Ejemplo de un formato de evaluación de reacciones)

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

En términos generales, ¿cómo calificaría usted el taller XX?

Excelente Muy bueno Bueno Regular Malo

¿Considera que el contenido del taller le será útil para mejorar su trabajo y/o

Desempeño?

Sí, bastante Sí, moderado Sí, un poco No

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

Excelente, Muy Bueno, Bueno, Regular, Malo

Expositor 1

Expositor 2

¿Cómo calificaría los siguientes aspectos de organización del taller?

Excelente, Muy bueno, Bueno, Regular Malo.

A. Atención en la inscripción

B. Instalaciones / aula

C. Coffee breaks

D. Audio / Video

E. Otro:

¿El horario le pareció el adecuado?

Sí No Si su respuesta es No, qué otros horarios sugeriría?

Días:

Horas:

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP

¿Cómo tuvo conocimiento del taller XX? (puede marcar más de una alternativa)

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

¿Qué tema(s) le interesaría que tratemos en próximos talleres de capacitación?

Comentarios y sugerencias adicionales:

¡Muchas gracias por su colaboración!

APRENDIZAJES O CONOCIMIENTOS

Esta modalidad intenta medir los conocimientos adquiridos por los trabajadores después de una acción de capacitación. Típicamente, se utilizan las pruebas de conocimientos, las cuales pueden aplicarse también como evaluación diagnóstica, para identificar las necesidades de capacitación.

Las evaluaciones de conocimientos, después de las acciones de capacitación, determinan el grado en que los participantes asimilaron lo que se les impartió, así también, permiten identificar las brechas que deberán ser atendidas en las siguientes acciones de capacitación.

Este tipo de evaluación es sobretodo útil para gestionar las acciones de capacitación en competencias de conocimientos y habilidades funcionales (por ejemplo, conocimientos en gestión ambiental o habilidades en el manejo de hojas de cálculo).

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP

CONDUCTA O APLICACIÓN

En este tipo de evaluación se indaga si los participantes están aplicando en su puesto de trabajo lo que aprendieron. Típicamente, se utilizan las evaluaciones de desempeño por competencias, las cuales se implementan semestral o anualmente.

Es necesario tener en cuenta que esto lleva tiempo y por tanto se deberá esperar, al menos un mes, hasta poder hacer una valoración adecuada.

Este tipo de evaluación es sobretodo útil para gestionar las acciones de capacitación en competencias actitudinales (por ejemplo, trabajo en equipo o proactividad).

RESULTADOS

En esta última modalidad se intenta medir si los objetivos planteados en la acción de capacitación impactan en la organización.

Como en la modalidad anterior debe pasar un cierto tiempo antes de realizar las evaluaciones. Su objetivo es evaluar el beneficio organizacional que ha producido la acción formativa.

Algunos criterios de evaluación de resultados:

- Se pretende evaluar si se alcanzan los “resultados proyectados” (evaluación por objetivos).
- Verificar el aumento en la productividad.
- Aumentar los índices de satisfacción del cliente.
- Reducción de costos y desperdicios.

Para describir las herramientas de seguimiento y evaluación de los PDP, se sugiere considerar las pruebas de conocimientos y las evaluaciones del desempeño.

ANEXO 02

DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANCHEZ CARRION DE ACUERDO A LA ESTRUCTURA ORGANICA Y SU REGIMEN LABORAL



| Nº | NOMBRE | DEPENDENCIA | REGIMEN LABORAL | | | TOTAL |
|--------------|---|---|-----------------|-----------|-----------|-----------|
| | | | D.L. 276 | D.L. 728 | D.L. 1057 | |
| 1 | PEREZ RODRIGUEZ DIBER | ALCALDE PROVINCIAL | 1 | | | 1 |
| 2 | MORILLAS BULNES JUAN ARMANDO | GERENTE MUNICIPAL | 1 | | | 1 |
| 3 | FLORIAN LEIVA ADEILEN JOSUE | JEFE DE RECURSOS HUMANOS | 1 | | | 1 |
| 4 | SOLIZ PRETEL CESAR AUGUSTO | JEFE DE REGISTRO CIVIL | 1 | | | 1 |
| 5 | BALTODANO ALVA DORIS PILAR | JEFE DE DEMUNA | 1 | | | 1 |
| 6 | LEIVA OBANDO ELMER AUGUSTO | JEFE DE UNIDAD POLICIA MUNICIPAL | 1 | | | 1 |
| 7 | ALVARES FLORES JUAN | JEFE OFICINA DE ADMIN. SERVICIOS LIMPIEZA PUBLICA | 1 | | | 1 |
| 8 | NAVARRETE RODRIGUEZ JULIO | POLICIA MUNICIPAL | 1 | | | 1 |
| 9 | GONZALES CABRERA LEOPOLDO AGUSTIN | GERENTE DE TRIBUTACION MUNICIPAL Y SERVICIOS | 1 | | | 1 |
| 10 | SAGASTEGUI CEDRON DE MURRUGARRA NILDA SOLEDAD | SECRETARIA | 1 | | | 1 |
| 11 | LOZADA PALACIOS PAULINA MERLI | CAJERA | 1 | | | 1 |
| 12 | ALVA PALACIOS GOMEZ LUIS ALBERTO | GERENTE DE SERVIC. SOCIALES Y SEG. CIUDADANA | 1 | | | 1 |
| 13 | PAREDES CASTILLO SANTOS GREGORIO | ADMINISTRAD. MERCADO, CAMAL, COMERCIO Y POL. MUN. | 1 | | | 1 |
| 14 | DIAZ TERRONES JORGE ABRAHAM | RESIDENTE DE OBRAS | 1 | | | 1 |
| 15 | LEON CASTILLO CARLOS HERNAN | RESPONSABLE DE BIBLIOTECA MUNICIPAL | 1 | | | 1 |
| 16 | MIRANDA NUREÑA FLOR YSABEL | SECRETARIA | 1 | | | 1 |
| 17 | MANTILLA MARCHENA SEGUNDO ANDRES | ADMIN. TERMINAL TERRESTRE Y TRANSPORTE | 1 | | | 1 |
| 18 | ARRESTEGUI CHIGNE EMERITO FLORENTINO | OBRERO MUNICIPAL | | 1 | | 1 |
| 19 | SALINAS ROSAS FABIAN | OBRERO MUNICIPAL | | 1 | | 1 |
| 20 | TERRONES SALDAÑA JOSE OSCAR | OBRERO MUNICIPAL | | 1 | | 1 |
| 21 | CALVANAPON VASQUEZ JUAN GUZMAN | OBRERO MUNICIPAL | | 1 | | 1 |
| 22 | AMAYA PUMAYALLA MARCOS BUENAVENTURA | OBRERO MUNICIPAL | | 1 | | 1 |
| 23 | TAICO PEREZ HENRI OSWALDO | CHOFER | | 1 | | 1 |
| 24 | ROMERO DIAZ TIOBALDO ALCIBIADES | OBRERO MUNICIPAL | | 1 | | 1 |
| 25 | PRETEL TERRONES PEDRO PABLO | OBRERO MUNICIPAL | | 1 | | 1 |
| 26 | DEZA TERRONES JOSE PASCUAL | CHOFER | | 1 | | 1 |
| 27 | ULLOA CASTILLO LUIS MARTIN | OBRERO MUNICIPAL | | 1 | | 1 |
| 28 | CUEVA VILLANUEVA MARINO | OPERADOR MAQUINARIA PESADA | | 1 | | 1 |
| 29 | GUARNIZ DIAZ EDWARD LEANDRO | CHOFER | | 1 | | 1 |
| TOTAL | | | 17 | 12 | 0 | 29 |

ANEXO N° 03

CUADRO ANUAL DE ACTIVIDADES DE CAPACITACION - AÑO 2015

Municipalidad provincial de Gran Chimú - Cascas



| N° | ACTIVIDAD | PARTICIPANTES | | | | | | | | | TOTAL PART. | COSTO APROX. |
|--------------|--|---------------|------------|------------|-----|-----|------------|-----------|-----|------------|-------------|------------------|
| | | FEB | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | OCT | NOV | DIC | | |
| 1 | Seminario: Responsabilidad de la Función Pública y Código de Ética | | 50 | | | | | | | | 50 | 3,000.00 |
| 2 | Taller: Formulación y Evaluación de Proyectos de Inversión Pública | | | | | 40 | | | | | 40 | 3,500.00 |
| 3 | Seminario: Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado SEACE-Reglamento | | | | 40 | | | | | | 40 | 3,500.00 |
| 4 | Taller: Aplicación Práctica del SIAF | | | | | | 30 | | | | 30 | 2,000.00 |
| 5 | Taller: Programación y Formulación de Presupuestos Institucionales | | | | | | | 30 | | | 30 | 1,500.00 |
| 6 | Talleres Operativos sobre Computación | 50 | | | | | | | | | 50 | 1,500.00 |
| 7 | Seminario: Administ. de Documentos, Trámites Documentarios y Archivo General | | | 50 | | | | | | | 50 | 2,000.00 |
| 8 | Mapeo de Puestos en la Administración Pública | | | | | 50 | | | | | | 1,500.00 |
| 9 | Procesos Tcos. Del sistema de gestión de RR.HH. en aplicación Ley 30057 | | | | 50 | | | | | | | 1,500.00 |
| TOTAL | | 200 | 150 | 120 | | | 100 | 80 | | 150 | 800 | 20,000.00 |

PROPUESTA DE ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE GRAN CHIMU - CASCAS

