



Municipalidad Provincial
de Arequipa

0025

RESOLUCION DE ALCALDIA N° - 2016

Arequipa, 29 de enero de 2016

VISTO:

El Acta de Aprobación de fecha 29 de enero de 2016, 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 2016.

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;

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 29 de enero de 2016, 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 2016, correspondiendo formalizar la aprobación de este documento mediante acto administrativo; y,





Municipalidad Provincial
de Arequipa

0025

RESOLUCION DE ALCALDIA N° - 2016

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 2016, 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 2016, aprobado en el artículo anterior, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CUMPLASE


Dr. CARLOS PEREA BARRERA DE ALFREDO ZEGARRA TEJADA
SECRETARIO GENERAL ALCALDE DE AREQUIPA



C.c. Archivo
Sub Gerencia de Recursos Humanos

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 29 de enero de 2016, 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, habiéndose citado a los representantes de los trabajadores, con el objeto de revisar el documento final del Plan de Desarrollo de Personal Anualizado de la Entidad para el periodo 2016 y proceder a su aprobación.

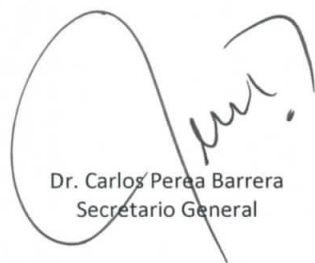
En este acto, el Presidente del Comité dio inicio a la reunión, pidiendo al Secretario que proceda a dar lectura y exponga el proyecto del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado de la Entidad para el periodo 2016, inicialmente presentado por su oficina.

El Abog. Luis Hidalgo procedió a exponer este proyecto, dando cuenta de 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 2016, siendo aprobado por unanimidad.

En este acto se procedió a visar dos ejemplares del PDP 2016 aprobado y se encargo al Secretario del Comité para que elevara un ejemplar al señor Alcalde Dr. Alfredo Zegarra Tejada.

Siendo las 12:30 horas del día 29 de enero de 2016, 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



Abog. Luis Esteban Hidalgo Ortiz
Sub Gerente de Recursos Humanos

Municipalidad Provincial de Arequipa



Plan de Desarrollo de las Personas al
Servicio del Estado
2016



PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de Personas es un plan de gestión que busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación, para lo cual, su elaboración y presentación ante la Autoridad Nacional del Servicio Civil es de obligatorio cumplimiento, de conformidad con las directivas y los lineamientos vigentes, en este sentido, la Municipalidad Provincial de Arequipa, en el marco de la Ley de Modernización del Estado y con la experiencia de la ejecución de anteriores planes, ha realizado acciones para poder medir la brecha de conocimientos existente y de esta forma poder plantear opciones de capacitación para el desarrollo de nuestros trabajadores.

A diferencia de anteriores planes, el presente plan se ha enfocado en la capacitación especializada, de tal forma que esta sirva como herramienta para el mejor desempeño de las funciones que tienen asignadas, para lo cual se ha involucrado a cada una de las unidades orgánicas de la Entidad a través de la ficha de diagnóstico de necesidades de capacitación, asimismo, se ha trabajado con indicadores que han sido registrado en la Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, en base a esta matriz se ha priorizado los cursos necesarios a ser incluidos en el presente plan.

Teniendo en consideración que la Municipalidad Provincial de Arequipa se encuentra en pleno proceso de aprobación del Plan Estratégico Institucional, por lo que fue fundamental conciliar los objetivos estratégicos que se tiene del Plan Estratégico Institucional vigente, con el que se encuentra en proceso de aprobación, de tal manera que el PDP a ser aprobado, contribuya al cumplimiento y consecución de los objetivos de la Entidad; en este sentido se ha considerado para el presente ejercicio un presupuesto de S/. 123,380 para cumplir con el programa de cursos priorizados, dirigidos a nuestros trabajadores, como una respuesta a la necesidad que tiene la Entidad de contar con un personal calificado y productivo, al elevar la capacidad de los trabajadores mediante la mejora de las habilidades, actitudes y conocimientos.

El Comité



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA – ANUALIZADO 2016

I. ASPECTOS GENERALES

La Municipalidad Provincial de Arequipa cuenta con un Plan de Desarrollo Institucional que contiene los objetivos estratégicos de la Entidad, y en la actualidad se vienen cumpliendo los actos para la aprobación del Plan de Desarrollo Institucional 2016 – 2018. En este sentido, es necesario tener en consideración estos documentos para elaborar el PDP para el presente ejercicio, de tal forma que el Plan de Desarrollo de Personas contribuya al cumplimiento de los objetivos institucionales, teniendo en consideración además que los objetivos del presente Plan están alineados con el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal de la Entidad y orientados a la implementación de los lineamientos antes mencionados.

1.1 Plan de Desarrollo Institucional

Con Acuerdo Municipal N° 140-2012 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 lineamientos siguientes:

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

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 |
| | | | Sensibilizar a los trabajadores y sus familias para un desarrollo integral personal |
| | | Promover la satisfacción laboral en el 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 |



1.2 Plan de Desarrollo Institucional

En la actualidad la Municipalidad Provincial de Arequipa tiene proyectado su Plan de Desarrollo Institucional 2016 – 2018, el mismo que tiene como objetivo principal fomentar una gestión eficaz en los sistemas municipales orientados a resultados y la mejor atención al ciudadano dentro del lineamiento de estado y gobernabilidad, considerando la siguiente misión y visión:

MISIÓN

Promover la adecuada prestación de servicios públicos y el desarrollo sostenible y armónico para la ciudadanía arequipeña con calidad, transparencia y ética.

VISIÓN

AREQUIPA en el 2021, es una Provincia segura e integrada, con servicios básicos para todos, con salud, alimentación y educación de calidad; donde se respetan los derechos de las personas, y donde se brinda atención a la población vulnerable.

Practica los valores ciudadanos y tiene organizaciones sociales fortalecidas, con instituciones sólidas y gobiernos locales concertadores, democráticos, participativos y transparentes.

Cuenta con una economía descentralizada, que ha generado polos de desarrollo interdistritales. Basada en el turismo, la agricultura y la industria, con valor agregado orientado a la exportación; con alta competitividad y empleo digno. Es además, un centro de comercio y servicios de carácter macroregional.

Es una provincia articulada vialmente y delimitada políticamente, con un ordenamiento territorial que integra a toda su población para conservar su patrimonio territorial. Con un medio ambiente saludable y sostenible, controla la contaminación y es líder en la gestión ambiental.

EJES Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PEI – MPA

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:

| | EJES | OBJETIVOS ESTRATEGICOS |
|---|---|--|
| 1 | DERECHOS HUMANOS E INCLUSIÓN SOCIAL | Fortalecer el desarrollo de derechos y oportunidades a población vulnerable |
| | | Fomentar la participación de la sociedad civil organizada |
| 2 | OPORTUNIDADES Y ACCESO A LOS SERVICIOS | Fortalecer las capacidades de la comunidad educativa y técnica de Arequipa |
| | | Promover la cultura de prevención en la salud pública |
| | | Mejorar el ordenamiento del sistema de transporte público de la provincia de Arequipa |
| 3 | ESTADO Y GOBERNABILIDAD | Fomentar una gestión eficaz en los sistemas municipales orientados a resultados y la mejor atención al ciudadano |
| | | Reducir los niveles de percepción de inseguridad ciudadana y victimización en el distrito de Arequipa |
| 4 | ECONOMÍA DIVERSIFICADA, COMPETITIVIDAD Y EMPLEO | Promover el desarrollo competitivo y ordenado de actividades económicas del distrito de Arequipa |
| 5 | DESARROLLO TERRITORIAL E INFRAESTRUCTURA PRODUCTIVA | Fomentar el desarrollo urbano de la ciudad de Arequipa |
| | | Promover la participación en eventos culturales y recreativos de la población |
| 6 | AMBIENTE, DIVERSIDAD BIOLÓGICA Y GESTIÓN DE RIESGO DE DESASTRES | Promover el desarrollo adecuado de la gestión integral del ambiente |
| | | Reducir la vulnerabilidad de la población arequipeña ante el riesgo de desastres |



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 2016

El Plan de Desarrollo de Personas al Servicio de la Municipalidad Provincial de Arequipa para el año 2016, tiene planteados los siguientes objetivos:

2.2.1 OBJETIVO GENERAL

1. Fomentar una gestión eficaz en los sistemas municipales orientados a resultados y la mejor atención al ciudadano
2. 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.
3. 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 2016.



- 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 | 295 |
| 2 | Empleados Contratados Permanentes | 33 |
| 3 | Empleados a Plazo Fijo | 2 |
| 4 | Obreros Régimen Privado | 562 |
| 5 | Obreros Régimen Público | 2 |
| 6 | Funcionarios | 43 |
| 7 | Contratados CAS | 650 |
| 8 | Medida Cautelar | 11 |
| TOTAL | | 1,598 |



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 permitirá 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 2016, se aplicarán las siguientes modalidades de evaluación a las diferentes acciones de capacitación entre las que se ha previsto cubrir las siguientes:

- Nivel de Satisfacción de la Capacitación: se efectuará 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 verificará 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 Elevarán 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 2016 de la Municipalidad Provincial de Arequipa asciende a la suma S/. 123,380.00 presupuesto que comprende el importe que irrogaría todos los cursos programados y no programados en el PDP 2016, 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 2016
ACCIONES DE CAPACITACIÓN

| Nº | Objetivos Estratégicos | Acciones de Capacitación - Temáticas | Objetivo | Participantes | Presupuesto aproximado |
|----|--|---|---|--|------------------------|
| 1 | Fomentar una gestión eficaz en los sistemas orientados a resultados y la mejor atención al ciudadano | Normas de Control Gubernamental | Fortalecer una administración eficiente, transparente de los programas de alimentación complementaria dentro del marco de control de la ley. | Funcionarios, personal administrativo | S/. 1,200 |
| 2 | Fomentar una gestión eficaz en los sistemas orientados a resultados y la mejor atención al ciudadano | Gestión por Resultados | Incrementar un trabajo sostenido, articulado y eficaz en el desarrollo de programas, y políticas de la MPA | Trabajadores de GPP, funcionarios y coordinadores de las distintas Gerencias y Sub Gerencias | S/. 4,000 |
| 3 | Fomentar una gestión eficaz en los sistemas orientados a resultados y la mejor atención al ciudadano | Planificación Estratégica y mando de control - Balanced ScoreCard | Brindar herramientas que permitan Programar ejecutar y evaluar los programas y actividades consideradas dentro de los diversos planes de acción. | Trabajadores de GPP, funcionarios y coordinadores de las distintas Gerencias y Sub Gerencias | S/. 3,000 |
| 4 | Fomentar una gestión eficaz en los sistemas orientados a resultados y la mejor atención al ciudadano | Actualización en Procedimiento Administrativo Sancionador | Actualizar los conocimientos de los servidores sobre 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 laboran en las diversas áreas | S/. 1,200 |
| | | | | SUB TOTAL | S/. 9,400 |

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DE LA MPA 2016
ACCIONES DE CAPACITACIÓN

| Nº | Objetivos Estratégicos | Acciones de Capacitación - Temáticas | Objetivos | Participantes | Presupuesto aproximado |
|------------------|--|--|--|---|------------------------|
| 5 | Fomentar una gestión eficaz en los sistemas orientados a resultados y la mejor atención al ciudadano | Actualización en Silencio Administrativo | Actualizar al servidor sobre procedimientos en cuanto a la aplicación del Silencio Administrativo | Servidores de las distintas Gerencias y Sub Gerencias que tienen a su cargo el trámite de expedientes administrativos | S/. 1,200 |
| 6 | Fomentar una gestión eficaz en los sistemas orientados a resultados y la mejor atención al ciudadano | Gestión de Riesgo y Desastres | Brindar conocimientos técnicos de prevención para actuar de manera oportuna y eficaz en situaciones de emergencia en cumplimiento de funciones | Trabajadores de Gerencia de seguridad Ciudadana, gerencia de servicio al Ciudadano, Gestión Ambiental, trabajadores obreros y empleados | S/. 3,200 |
| 7 | Fomentar una gestión eficaz en los sistemas orientados a resultados y la mejor atención al ciudadano | Actualización en normas legales, casuística | Brindar aspectos legales de orientación para el mejor cumplimiento de funciones | Trabajadores de GAJ, GTU, GAT y GSSCC , trabajadores de las distintas Gerencias y Sub Gerencias | S/3,600 |
| 8 | Fomentar una gestión eficaz en los sistemas orientados a resultados y la mejor atención al ciudadano | Actualización de Sistemas Administrativos Financieros. | Actualizar conocimientos para el mejor desempeño en la función. | Funcionarios, personal de la Gerencia de Administración Financiera. | S/. 1,500 |
| SUB TOTAL | | | | | S/.9,500 |

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DE LA MPA 2016
ACCIONES DE CAPACITACIÓN

| Nº | Objetivos Estratégicos | Acciones de Capacitación - Temáticas | Objetivos | Participantes | Presupuesto aproximado |
|------------------|--|--|---|---|-------------------------------|
| 9 | Fomentar una gestión eficaz en los sistemas orientados a resultados y la mejor atención al ciudadano | Actualización en la Ley Contrataciones del Estado, actos preparatorios y procesos de selección | Actualizar a los servidores sobre la nueva ley de contrataciones con el estado | Trabajadores de la SGL, GAI y trabajadores de las distintas Gerencias y Sub Gerencias | S/. 12,000 |
| 10 | Fomentar una gestión eficaz en los sistemas orientados a resultados y la mejor atención al ciudadano | Formulación evaluación de proyectos | Mejorar los conocimientos profesionales y técnicos en la aplicación de herramientas y técnicas en la función | Trabajadores de la GDU,SGOPP Y trabajadores | S/. 5,800 |
| 11 | Fomentar una gestión eficaz en los sistemas orientados a resultados y la mejor atención al ciudadano | Capacitación en sistemas informáticos, administrativos y técnicos informáticos | 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/. 11,900 |
| 12 | Fomentar una gestión eficaz en los sistemas orientados a resultados y la mejor atención al ciudadano | Gestión del Talento Humano | Fortalecer y motivar el manejo adecuado del potencial del talento Humano de los servidores públicos. | SGRHH, | S/. 4.500 |
| SUB TOTAL | | | | | S/. 34,200 |

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DE LA MPA 2016
ACCIONES DE CAPACITACIÓN

| Nº | Objetivos Estratégicos | Acciones de Capacitación - Temáticas | Objetivos | Participantes | Presupuesto aproximado |
|------------------|--|---|---|---|-------------------------------|
| 13 | Fomentar una gestión eficaz en los sistemas orientados a resultados y la mejor atención al ciudadano | Recolección de Residuos Sólidos | Brindar aspectos teóricos y prácticos como medida de prevención frente la manejo de residuos solidos | Trabajadores del Área de Limpieza Pública y trabajadores de las distintas Gerencias y Sub Gerencias | S/. 1,200 |
| 14 | Fomentar una gestión eficaz en los sistemas orientados a resultados y la mejor atención al ciudadano | Gestión por procesos en la Administración Pública | Brindar y promover un acercamientos hacia la gestión por procesos dentro de la Administración pública | SGRR:GPPR; SGR GAJ; Gerentes y Sub Gerentes | S/. 4,500 |
| 15 | Fomentar una gestión eficaz en los sistemas orientados a resultados y la mejor atención al ciudadano | 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 Integrantes del Comité de Seguridad y Salud | S/. 14,000 |
| 16 | Fomentar una gestión eficaz en los sistemas orientados a resultados y la mejor atención al ciudadano | Gerencia Pública | Actualizar conocimientos sobre las nuevas tendencias en la gerencia publica | Funcionarios y servidores de las distintas Gerencias y Sub Gerencias | S/. 10,800 |
| 17 | Fomentar una gestión eficaz en los sistemas orientados a resultados y la mejor atención al ciudadano | Defensa Personal | Desarrollar habilidades para resguardar la integridad física en las intervenciones que se realicen | Trabajadores de la GSC, PM y Vigilancia Interna | S/.7,180.00 |
| SUB TOTAL | | | | | S/. 37,680 |

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DE LA MPA 2016
ACCIONES DE CAPACITACIÓN

| Nº | Objetivos Estratégicos | Acciones de Capacitación – Temáticas | Objetivos | Participantes | Presupuesto aproximado |
|----|--|---|---|---|------------------------|
| 18 | Fomentar una gestión eficaz en los sistemas orientados a resultados y la mejor atención al ciudadano | Tributación Municipal | Actualizar conocimientos en la normativa de la tributación Municipal y Código Tributario | Gerencia de Administración Tributaria | S/. 10,800 |
| 19 | Fomentar una gestión eficaz en los sistemas orientados a resultados y la mejor atención al ciudadano | Liderazgo , motivación y relaciones interpersonales | Fomentar el trabajo en equipo dentro de un clima de armonía y producción para alcanzar las metas trazadas por la MPA | Trabajadores de las distintas Gerencias y Sub Gerencias | S/3.600 |
| 20 | Fomentar una gestión eficaz en los sistemas orientados a resultados y la mejor atención al ciudadano | Código de Ética de la Gestión Pública | Promover una cultura de valores, respeto, identidad y transparencia en el trabajo | Funcionarios, personal de la municipalidad | S/. 1,200 |
| 21 | Fomentar una gestión eficaz en los sistemas orientados a resultados y la mejor atención al ciudadano | Herramientas para Asistentes de Gerencias | Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades para el desempeño de la función secretarial | Secretarias de todas las unidades orgánicas | S/. 7,000 |
| 22 | Fomentar una gestión eficaz en los sistemas orientados a resultados y la mejor atención al ciudadano | Capacitación no programada, a ser ejecutada | Capacitación, en cuanto a 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/. 10,000 |
| | | | | SUB TOTAL | S/. 32,600 |

TOTAL S/. 123,380.00

**CRONOGRAMA DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN DEL PLAN DE
DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DE LA MPA 2016**

| Nº | Nombre del Curso | Ene | Feb | Mar | Abr | May | Jun | Jul | Ago | Set | Oct | Nov | Dic |
|----|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | Normas de Control Gubernamental | | | x | | | | | | | | | |
| 2 | Gestión por Resultados | | | | | | X | | | | | | |
| 3 | Planificación Estratégica y mando de control - Balanced ScoreCard | | | | | x | | | | | | | |
| 4 | Actualización en Procedimiento Administrativo Sancionador | | | | | X | | | | | | | |
| 5 | Actualización en Silencio Administrativo | | | | | | X | | | | | | |
| 6 | Gestión de Riesgo y Desastres | | | | | | | x | | | | | |
| 7 | Actualización en normas legales, casuística | | | | | | | X | | | | | |
| 8 | Actualización de Sistemas Administrativos Financieros. | | | | X | | | | | | | | |
| 9 | Actualización en la Ley Contrataciones del Estado, actos preparatorios y procesos de selección | X | | | | | | X | | | | | |
| 10 | Formulación evaluación de proyectos | | | | | | | | | | | x | |
| 11 | Capacitación en sistemas informáticos, administrativos y técnicos informáticos | | | | x | | | | | | | | |
| 12 | Gestión del Talento Humano | | | | | | | | x | | | | |
| 13 | Recolección de Residuos Sólidos | | | x | | | | | | | | | |
| 14 | Gestión por procesos en la Administración Pública | | | | | | X | | | | | | |
| 15 | Seguridad y Salud en el Trabajo (4 ciclos) Capacitación para el comité | | | | X | | x | | x | x | | | |
| 16 | Gerencia Pública | | | | | | | | | | X | | |
| 17 | Defensa Personal | | | | | | | | x | | | | |
| 18 | Tributación Municipal | | | | | | | | | x | | | |
| 19 | Liderazgo , motivación y relaciones interpersonales | | | | X | | | | | | | | |
| 20 | Código de Ética de la Gestión Pública | | | | | x | | | | | | | |
| 21 | Herramientas para Asistentes de Gerencias | | | | x | | | | x | | | | |
| 22 | Capacitación no programada, a ser ejecutada | | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |