



Municipalidad Provincial de Talara

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 708-10-2015-MPT

Talara, 26 de Octubre del año dos mil quince -----

VISTO, el Proveído N° 5803-A-GM-MPT de fecha 26-10-2015 y el Informe N° 793-10-2015/URH-MPT d/f 23-10-15, con respecto a la modificación de la Resolución de Alcaldía N° 649-09-2015-MPT del 30-09-2015 – Comité Plan de Desarrollo de las Personas;

CONSIDERANDO:

- Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 426-06-2015-MPT del 08-06-2015, se reconoce el Comité para la Elaboración e Implementación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, de la Municipalidad Provincial de Talara , y con Resolución de Alcaldía N° 649-09-2015-MPT del 30-09-2015 se modifica la Resolución de Alcaldía N° 426-06-2015-MPT , en el extremo de la conformación de los Miembros .
- Que, mediante documento de vistos, se solicita se integre en el mencionado Comité a Miembros elegidos por el Sindicato de Trabajadores de Sanidad Municipal Talara – SITRASAMUNT;
- Que, se ratifiquen los artículos tercero, cuarto y quinto de la indicada Resolución;
- Que , en este sentido se modifique la Resolución de Alcaldía N° 649-09-2015-MPT del 30-09-15 , en el extremo de los Miembros que la conforman ;

Estando a los considerandos antes expuestos y al uso de las atribuciones conferidas en el inc. 6) Artículo 20° de la Ley Orgánica de Municipalidades 27972 ;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO : Dejar sin efecto el Artículo Segundo de la Resolución de Alcaldía N° 649-09-2015-MPT del 30-09-2015 .

ARTÍCULO SEGUNDO : MODIFICAR; la Resolución de Alcaldía N° 649-09-2015-MPT del 30-09-2015 en el sentido de que el Comité para la Elaboración e Implementación del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP, de la Municipalidad Provincial de Talara, estará integrado de la siguiente manera:

Presidente	: CPC Erich Renato Ubillus Zuñiga – Gerente Municipal
Secretario	: Abog. José Espinoza Cisneros – Jefe Unidad RR.HH.
Miembro	: Lic. Mónica Liliana Valenzuela Pajuelo – Jefe Oficina Planeamiento y Presupuesto
Miembro	: Sr. Jaime Azabache Chunga – Representante SITRAMUNT
Miembro Alterno	: CPC Luis E. Yactayo Infante – Representante SITRAMUNT
Miembro	: CPC Javier Huertas Vite – Representante SITRASAMUNT
Miembro Alterno	: Sr. Marlon W. Ramírez Ruiz – Representante SITRASAMUNT





Municipalidad Provincial de Talara

ARTÍCULO TERCERO : DEJAR , Subsistentes la Resolución de Alcaldía N° 426-06-2015-MPT de fecha 08-06-2015 y la Resolución de Alcaldía N° 649-09-2015-MPT de fecha 30-09-2015 , en lo demás que corresponda .

ARTÍCULO CUARTO : ENCARGAR, a la Gerencia Municipal , Unidad de Recursos Humanos el cumplimiento de la presente Resolución y a la Unidad de Tecnología de la Información y Comunicaciones , la publicación de la presente Resolución en el Portal WEB Institucional .

REGÍSTRESE , COMUNÍQUESE Y DESE CUENTA.....



ABOG. LUPITA MARIANNE ZAPATA ABAD
SECRETARIA GENERAL


SR. JOSÉ BOLO BANCAYÁN
ALCALDE PROVINCIAL

COPIAS :
INTERESADOS
SITRAMUNT
SITRASAMUNT
GM
OAJ
OPP
OCI
URH
DAF
UCO
UTIC
ARCHIVO
LMZA/irmach





Municipalidad Provincial de Talara

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TALARA
RECIBIDO
 633/128
 29 ENE 2016
 4:00 PM
 P

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 067-01-2016-MPT

Talara, 28 de Enero del año dos mil dieciséis -----

VISTO, el Informe 67-01-2016-OAJ-MPT e informe 43-01-2016-URH-MPT, que derivan el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado remitido por el Comité designado para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP para su respectiva aprobación;

CONSIDERANDO:

- Que, con Informe N° 043-01-2016/URH-MPT, la Unidad de Recursos Humanos alcanza a la Gerencia Municipal el Plan de Desarrollo de las Personas-PDP de esta Entidad para su respectiva aprobación, cuya fecha de presentación vence el 30 de enero del 2016, por lo que adjunta el proyecto elaborado.
- Mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, denominada Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas-PDP, en el acápite VI, establece que, la elaboración del mencionado Plan, está a cargo de un Comité, el mismo que es oficializado por el Titular de la Entidad.
- En cumplimiento de la citada Directiva, se emitió la Resolución de Alcaldía N° 426-06-2015-MPT, modificada respectivamente por Resolución de Alcaldía N° 649-09-2015-MPT, y Resolución de Alcaldía N° 708-10-2015-MPT mediante la cual se designó al Comité para la Elaboración del Plan en análisis, advirtiéndose que se ha seguido con lo establecido por los lineamientos de la Entidad SERVIR y, al haber sido elaborado el Plan de Desarrollo de Personal-PDP por el mencionado Comité, más aun cuando el Plan se ha elaborado en coordinación con los integrantes del Comité según lo que se señala en el Informe 043-01-2016/URH-MPT, razón por la cual, resulta viable su aprobación.
- EL Artículo 5° del Decreto Legislativo 1025, aprobado mediante Decreto Supremo 009-2010-PCM, establece que corresponde la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP al titular de la Entidad.
- Que, asimismo el Artículo 3° del citado reglamento, señala 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 SERVIR de su Plan de Desarrollo de las personas al servicio del Estado – PDP, los cuales tendrán vigencia de cinco (5) años;

Que, el Artículo 20° numeral 6 de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, en concordancia con el Artículo 43° de la misma Ley, que prescribe que, las resoluciones de alcaldía aprueban y resuelven los asuntos de carácter administrativo.

De conformidad con las atribuciones conferidas por la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, el Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM.

SE RESUELVE:

Artículo PRIMERO.- APROBAR el PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO 2016 de la Municipalidad Provincial de Talara.

Artículo SEGUNDO.- Disponer la Publicación de la presente Resolución de Alcaldía en el Portal Institucional de la Municipalidad Provincial de Talara www.munitalara.gob.pe el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP anualizado, para el año 2016.

Artículo TERCERO.- Se curse Oficio al Gerente de Desarrollo de Capacidades y del Rendimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR comunicando la aprobación del Plan, remitiéndole la Resolución de aprobación del citado Comité, así como al correo electrónico: pdp@servir.gob.pe.

Artículo CUARTO.- Encargar a la Oficina de Administración y Finanzas, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Unidad de Recursos Humanos, el cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y DESE CUENTA

Abog. LUPITA MARIANNE ZAPATA
SECRETARIA GENERAL



SR. JOSÉ BOLO BANCAYAN
ALCALDE PROVINCIAL



c.c.

- Miembros de Comité PDP–Gerencia Municipal/ Oficina Planeamiento y Presupuesto/ Oficina Administración y Finanzas/- Unidad Recursos Humanos

Archivo

LMZA/irmach





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TALARA



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS



ANUALIZADO - 2016



COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

MIEMBROS TITULARES	
CPC. ERICH RENATO UBILLUS ZÚÑIGA Gerente Municipal	PRESIDENTE
Abg. JOSÉ ESPINOZA CISNEROS Jefe de la Unidad Recursos Humanos	SECRETARIO
Lic. Mat. MÓNICA LILIANA VALENZUELA PAJUELO Jefe Oficina de Planeamiento y Presupuesto	MIEMBRO
Sr. JAIME AZABACHE CHUNGA Representante SITRAMUNT	MIEMBRO
CPC. LUIS YACTAYO INFANTE Representante SITRAMUNT	MIEMBRO ALTERNO
CPC. Javier Huertas Vite Representante SITRASAMUNT	MIEMBRO
Sr. Marlon Walter Ramírez Ruiz Representante SITRASAMUNT	MIEMBRO ALTERNO



INDICE

	PÁG.
PRESENTACIÓN	4
MARCO LEGAL	5
VIGENCIA	5
I.- MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	6
1.1 MISION INSTITUCIONAL	6
1.2 VISIÓN DE LA PROVINCIA DE TALARA AL 2021	6
1.3 PRINCIPIOS	6
1.4 EJES ESTRATÉGICOS	6
II.- DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC)	7
2.1.- RESULTADOS DEL DNC	8
III.-CONOCIMIENTOS Y/O HABILIDADES A DESARROLLAR	8
IV.-IDENTIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN	9
4.1 OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN	10
4.2 ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN	13
4.3 DATOS DE LA POBLACIÓN BENEFICIARIA DE LA CAPACITACIÓN	13
4.4 FINANCIAMIENTO	14
V.- METAS E INDICADORES DE CAPACITACIÓN	14
5.1 METAS DE CAPACITACIÓN	14
5.2 INDICADORES ANUALES DE CAPACITACIÓN	14
VI.- CAPACITACIÓN	14
6.1 NIVELES DE CAPACITACIÓN	14
6.2 ACCIONES DE CAPACITACIÓN	15
6.3 MATRIZ DE CAPACITACIÓN	16
VII.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	18
7.1 EJECUCIÓN DEL SEGUIMIENTO	18
7.2 EJECUTAR LA EVALUACIÓN DE LAS CLASES DE CAPACITACIÓN Y DEL PDP	18
ANEXO N° 1: MATRIZ DE SEGUIMIENTO DE CAPACITACIÓN	19
ANEXO N° 2: FORMATO 01	20
ANEXO N° 3: FORMATO 02	21



PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas de la Municipalidad Provincial de Talara ha sido elaborado en atención a los planes institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado Peruano.

El Comité para el Desarrollo de las Personas de la Municipalidad Provincial de Talara, con la asistencia técnica de la Unidad de Recursos Humanos, en el marco del Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, ha formulado el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2016 orientado al logro de los objetivos quinquenales de capacitación.

Es así, que el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2016 gestiona a través de acciones anuales de capacitación el fortalecimiento progresivo de los colaboradores sobre la base del diagnóstico de necesidades de capacitación vinculadas con las funciones de cada Oficina, Gerencia, Subgerencia y/o Unidad Orgánica y considerando, además, el desarrollo de habilidades actitudinales como el trabajo en equipo, la comunicación eficaz y calidad en la atención al cliente, tanto interno como externo, actitudes que fomenten un buen desempeño en general.

De esta manera nos encaminamos al cumplimiento de los objetivos estratégicos generales del Plan de Desarrollo Municipal Provincial Concertado (2012-2021), los cuales se orientan al bienestar de la ciudadanía.

Tenemos la absoluta confianza que los criterios de planificación estratégica, contenidos en el presente documento anualizado, permitiendo a la Municipalidad Provincial de Talara, promoviendo permanentemente la coordinación estratégica de los planes integrales de desarrollo; apoyar y ejecutar proyectos de inversión y servicios públicos que presenten objetivamente, externalidades o economías de escala de ámbito provincial; emitir normas técnicas generales, en materia de organización del espacio físico y uso del suelo así como sobre protección y conservación del medio ambiente, entre otras importantes atribuciones contenidas en nuestra Ley Orgánica y demás mandatos legales vigentes.

Talara, Enero 2016.
Comité de elaboración del PDP Anualizado 2016
Municipalidad Provincial de Talara



MARCO LEGAL

- Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, Capítulo II, Artículo 15, inciso d).
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 30372, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016.
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa.
- Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).
- Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, que establece modificaciones al Reglamento del régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).
- Expediente N° 002-2010-PI-TC, Sentencia del pleno jurisdiccional del Tribunal Constitucional en la demanda de inconstitucionalidad interpuesta contra el Decreto Legislativo N° 1057.
- 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.
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM, que aprueba el Reglamento de la Carrera Administrativa.
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- 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 Personas al Servicio del Estado”.
- Ordenanza Municipal N° 02-1-2013-MPT, que aprueba el Plan de Desarrollo Municipal Provincial Concertado 2012-2021 de la Municipalidad Provincial de Talara.
- Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Talara, aprobado por Ordenanza Municipal N° 10-06-2011-MPT.
- Reglamento Interno de Trabajo de la Municipalidad Provincial de Talara (RIT), aprobado con Acuerdo de Concejo N° 174-09-2012-MPT.

VIGENCIA

El presente Plan de Desarrollo de las Personas Anual de la Municipalidad Provincial de Talara comprenderá el periodo de enero a diciembre de 2016.



1.- MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

1.1 MISIÓN

Diseñar, promover y ejecutar la política municipal que garantice a la comunidad Talareña un amplio crecimiento y desarrollo eficiente y equilibrado, proporcionando de acuerdo a sus recursos una adecuada infraestructura, equipamiento colectivos vecinales y la promoción de prestación de servicios públicos locales desarrollando para ello sistemas que agilicen procedimientos y optimicen las decisiones teniendo en cuenta la ética y la transparencia institucional.

1.2 VISIÓN

Ser una entidad que oriente su acción al bienestar de su comunidad; que le permita alcanzar el reordenamiento integral de la provincia, que vaya solucionando de forma permanente la prestación de servicios básicos para sus pobladores; que promueva la compenetración y compromiso de su pueblo en una gestión transparente, integrando activamente a la sociedad civil organizada en la toma de decisiones participativas.

1.3 PRINCIPIOS

- El desarrollo al servicio del ser humano
- Sostenibilidad
- Interculturalidad e Inclusión
- Democracia y bien común

1.3 EJES ESTRATÉGICOS

Para lograr la Visión esperada al 2021 se ha establecido, en el Plan de Desarrollo Concertado de la Provincia de Talara 2012-2021, los siguientes objetivos estratégicos:

EJE ESTRATÉGICO 1: DERECHOS FUNDAMENTALES Y DIGNIDAD DE LAS PERSONAS

- Reducción de las inequidades y de la pobreza extrema en la Provincia de Talara.

EJE ESTRATÉGICO 2: OPORTUNIDADES Y ACCESO A LOS SERVICIOS BÁSICOS

- Acceso equitativo a una educación integral que permita el desarrollo pleno de las capacidades de todos los habitantes de la provincia.
- Acceso de la población de la Provincia de Talara a los servicios integrales de salud con calidad.
- Nutrición adecuada para los infantes y las madres gestantes.
- Acceso universal de la población a servicios adecuados de agua y electricidad.
- Acceso y mejoramiento de vivienda de la población.
- Seguridad ciudadana mejorada significativamente.
- Beneficiarios de programas sociales convertidos en agentes productivos de bienes y servicios con base en la demanda de los mercados internos.

EJE ESTRATÉGICO 3: ESTADO Y GOBERNABILIDAD

- Agilidad, transparencia y eficacia de la administración pública, al servicio de los derechos de las personas en general y de los emprendedores e inversionistas en particular, con revaloración de los servidores y funcionarios públicos.



- Participación equitativa y eficiente de los ciudadanos en los procesos de democratización política, toma de decisiones públicas para el desarrollo de la provincia, a fin de asegurar su confianza en las instituciones públicas y la gobernabilidad en el gobierno local.

EJE ESTRATÉGICO 4: ECONOMÍA, COMPETITIVIDAD Y EMPLEO

- Alentar el crecimiento económico sostenido a través de la inversión privada y pública en actividades generadoras de empleo en la Provincia de Talara.
- Incremento de los empleos adecuados para la modernización inclusiva.

EJE ESTRATÉGICO 5: DESARROLLO PROVINCIAL E INFRAESTRUCTURA

- Suficiente adecuada infraestructura económica y productiva de uso público.
- Establecer y mejorar las condiciones de infraestructura básica en armonía con un medio urbano ordenado que permitirá convertir a Talara en una provincia sostenible y saludable que respete y consolide la identidad.
- Actividad industrial diversificada y con alto valor agregado en los sectores pesquero, petrolero y turístico, concordante con las ventajas comparativas de la provincia.
- Incremento de los empleos adecuados para la modernización inclusiva.

EJE ESTRATÉGICO 6: RECURSOS NATURALES Y AMBIENTE

- Calidad ambiental mejorada y gestionada con enfoque integral en el ámbito provincial.

1.5.- DATOS DE LA POBLACIÓN GLOBAL

CONDICIÓN LABORAL	TOTAL
CAS	102
FUNCIONARIO	14
NOMBRADO	136
OBRERO:	
Obrero Permanente : 101	203
Obrero Repuesto Judicial : 102	
CONTRATO PERMANENTE	42
TOTAL	497

II.- DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC)

Durante el proceso de recolección de la información se tuvo en consideración las dificultades que pudieran limitar el rendimiento laboral (desconocimiento de temas relacionados a la función o falta de práctica) y las funciones que en ocasiones se adhieren a los colaboradores.

El formato utilizado permitió describir las necesidades de capacitación de las diferentes unidades orgánicas. Los centros de Costos, como responsables de la administración de los recursos de las unidades orgánicas, señalaron los temas que ayudarían a superar ciertas dificultades que se presentan durante la gestión de actividades laborales.

Reconocer el desempeño presente en los servidores públicos entre lo que “sabe” y lo que “debe saber” en relación a las políticas institucionales establecidas en el Plan Regional de Desarrollo



Concertado 2012-2021, el tipo de programa o servicio que brindan los organismos de la Municipalidad Provincial de Talara y las funciones que realizan en su puesto de trabajo.

2.1 RESULTADOS DEL DNC

Como principales resultados del DNC apreciamos la necesidad de afianzar y reforzar los conocimientos y habilidades generales, instruir y afianzar nuestra cultura organizacional basada en el Plan Estratégico Institucional, con la finalidad de promover el sentido de pertenencia variable en la institución; del mismo modo el incorporar e interiorizar el compromiso ético, el enfoque de género y la calidad en la atención del cliente interno y externo.

En relación a los conocimientos y habilidades específicas; encontramos una amplia gama de temas de capacitación correspondientes a los diferentes órganos municipales y que son coherentes con sus funciones. Entre los más comunes se podría mencionar a los temas referidos a la gestión en instituciones públicas como la contratación e inversión públicas.

Para los conocimientos y habilidades técnicas u operativas se han encontrado, dentro de los más comunes, los temas relacionados a ofimática, Sistema SIAF, Sistema de Ordenes de Compras y Servicios SIAG, Trámite documentario Gestión de Procesos Administrativos - GPA, Sistema de Registro Civiles - RRCC, Sistema de Digitalización de Actas, Sistema de Planillas, Sistema de Contratos - SNP, Sistema de Tránsito, Sistema de Colas EXIS, Sistema de Administración Tributaria (RENTAS), Sistema de Melissa y Clarissa, Sistema de Impresión de Cheques, Plan Operativo Institucional - POI, Sistema de Credenciales, Sistema de Combustible, Sistema de Policlínico Municipal, entre otros.

En los conocimientos actitudinales, fueron resaltantes los temas de habilidades sociales aplicables en el trabajo, como lo son: trabajo en equipo, comunicación efectiva, liderazgo, etc.

III.- CONOCIMIENTOS Y/O HABILIDADES A DESARROLLAR

Conocimientos y Habilidades Generales:

Estos conocimientos y habilidades hacen referencia a aspectos generales de la Municipalidad Provincial de Talara, que como tema de capacitación están descritos en el Plan Estratégico Institucional, elaborado por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto. Son conocimientos con los que deben contar todos los servidores de la institución municipal, sin distinción de edad, género, sexo, funciones, régimen laboral, tiempo laborando u otra segmentación.

Como temas base, a manera de ejemplo, para la gestión de los conocimientos y habilidades generales, podemos mencionar tanto los señalados en marco estratégico institucional como los relacionados con la naturaleza de la institución como por ejemplo capacitaciones dirigidas a gestionar un enfoque institucional de atención al usuario.

Conocimientos y Habilidades Específicas:

Estos conocimientos y habilidades están relacionados con la Oficina, Gerencia, Subgerencia, y/o Unidad Orgánica a la que pertenece la población capacitada; para lo que se tiene en cuenta lo establecido en el Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF) de la Municipalidad Provincial de Talara.



Es puntual señalar que en este apartado el término “Específicas” hace referencia a las diferentes dependencias de la entidad municipal en sus diferentes niveles (Oficinas, Gerencias, Subgerencias y/o Unidades Orgánicas) y de ninguna manera se deberán considerar a las funciones desempeñadas por el servidor.

Conocimientos y Habilidades Técnicas-Operativas:

Estos conocimientos y habilidades están basados en la descripción de las funciones del puesto o del equipo, que se encuentra en el Manual de Organización y Funciones (MOF) de la Municipalidad Provincial de Talara, así como en los Términos de Referencia para los casos que lo requieran.

La capacitación deberá estar dirigida principalmente a subsanar las brechas laborales que se presentan en el día a día laboral y que se generan por la carencia o poco manejo de conocimientos.

En este rubro estarán consideradas las capacitaciones de actualización laboral o adiestramiento de equipos modernos, software, hardware y otros que podrían influir directamente en el desempeño laboral (eficacia, productividad, eficiencia).

Conocimientos y Habilidades Actitudinales:

Estos conocimientos y habilidades están referidas a todas aquellas cualidades internas del colaborador y que se traducen como habilidades sociales y que están dirigidas a gestionar el trabajo en equipo, la comunicación eficaz, un adecuado liderazgo, capacidad adaptativa, entre otras. Con la promoción de estas habilidades sociales para el trabajo, se busca fomentar comportamientos de buen desempeño y que generen bienestar tanto al cliente interno como externo.

IV.-IDENTIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN



4.1.- OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN

Los objetivos de capacitación del presente Plan de Desarrollo de las Personas Anual buscan articular las políticas de gestión institucional con el comportamiento y desempeño laboral.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS GENERALES INSTITUCIONAL	OBJETIVO DE CAPACITACIÓN QUINQUENAL	EJES PROGRAMÁTICOS	GERENCIA RESPONSABLE	UNIDADES ORGÁNICAS ALIADAS	PRIORIDAD
1.-Priorizar la lucha contra la pobreza y la reducción de la desigualdad social aplicando mecanismos para garantizar la igualdad de oportunidades económicas, sociales y políticas.	- Generar políticas públicas municipales que promuevan la inclusión social garantizando la igualdad de oportunidades bajo el enfoque de equidad de género. -Promover la producción local, el desarrollo empresarial y el empleo.	1.-DESARROLLO HUMANO	Gerencia de Desarrollo Humano y Económico	Subgerencia Programas Sociales Subgerencia de Desarrollo Económico	PRIORIDAD 1
2.-Fortalecer y mejorar la gestión de los Servicios Públicos Locales.	-Brindar a los colaboradores conocimientos y herramientas que les permitan fortalecer los conocimientos de los programas de limpieza pública, recojo de residuos sólidos, mantenimiento de parques y jardines y mejoramiento del ornato público.	2.-SERVICIOS PÚBLICOS Y SEGURIDAD CIUDADANA	Gerencia de Servicios Públicos	Subgerencia de Gestión Ambiental y Servicio Subgerencia Defensa Civil	PRIORIDAD 2
3.-Contribuir a promocionar y gestionar los servicios públicos sociales locales.	-Incrementar en los colaboradores conocimientos que les permita concertar e implementar acciones que promuevan el bienestar de los grupos vulnerables, gestionar y ejecutar los programas sociales con equidad y sostenibilidad.		Gerencia de Seguridad Ciudadana	Sugerencia de Serenazgo	PRIORIDAD 3
4.-Organizar e implementar el proceso de modernización y cambio en la administración municipal	-Fortalecer en los colaboradores los conocimientos que les permitan impulsar acciones sobre la base de un planeamiento estratégico que oriente los recursos presupuestales y financieros al logro de objetivos trazados. -Contribuir al logro del bienestar social y desarrollo personal del servidor público. -Brindar los conocimientos para optimizar los procesos de adquisición de bienes y servicios y aplicar medidas de control de la logística municipal.	4.-EJE DE DESARROLLO ECONÓMICO	Oficina de Administración y Finanzas Oficina de Planeamiento y Presupuesto.	Recursos Humanos LOGISTICA OPP	PRIORIDAD 4



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO AÑO 2016
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TALARA

5.-Consolidar una Administración transparente, eficiente al servicio de la comunidad.	-Brindar a los colaboradores conocimientos y herramientas que les permitan operar estrategias relacionadas con el Plan de desarrollo concertado y Presupuesto Participativo, ejercer eficazmente la defensa judicial de los derechos e intereses de la municipalidad. -Brindar conocimientos y aplicación de estrategias para la correcta gestión de los recursos y bienes del estado mediante la ejecución y actividades de control interno.	5.- GESTION Y BUEN GOBIERNO	GM Procuraduría	Oficina de Planeamiento y Presupuesto	PRIORIDAD 5
6.-Promover la competitividad productiva de la actividad económica.	-Fortalecer el conocimiento y aplicación de los principios promoviendo el desarrollo del turismo sostenible, propiciando el mejoramiento de la estructura turística, promoviendo la competitividad productiva de la pequeña y mediana empresa así como promover la articulación empresarial.	6.-DESARROLLO SOCIAL	Gerencia de Desarrollo Humano y Económico	Subgerencia de Turismo Subgerencia de Desarrollo Económico	PRIORIDAD 6
7.-Generar infraestructura económica y productiva para crear condiciones para la inversión.	-Fortalecer a los colaboradores conocimientos y aplicación de estrategias a fin de dotar de infraestructura de apoyo a la producción.	7.-DESARROLLO FISICO TERRITORIAL	Gerencia de Desarrollo Territorial	Subgerencia de Infraestructura	PRIORIDAD 7
8.-Promover el desarrollo urbano.	-Brindar a los colaboradores conocimientos sobre instrumentos técnicos de aplicación urbanística a fin de orientar el desarrollo y ordenamiento territorial e impulsar la construcción de infraestructura básica en armonía con un crecimiento urbano ordenado.	8.-DESARROLLO URBANO Y ESPACIO PÚBLICO	Gerencia de Desarrollo Territorial	Subgerencia de Saneamiento Técnico Legal y Catastro	PRIORIDAD 8
9.-Promover una gestión ambiental saludable.	- Proporcionar los conocimientos necesarios a fin impulsar el ordenamiento territorial y ambiental para planificar y aprovechar los recursos naturales, asimismo reducir la vulnerabilidad ante los desastres y fortalecer los mecanismos de control y protección de la biodiversidad.	9.-MEDIO AMBIENTE	Gerencia de Servicios Públicos	Subgerencia de Gestión Ambiental y de Servicios Subgerencia de Defensa Civil	PRIORIDAD 9



OBJETIVO DE CAPACITACIÓN QUINQUENAL	OBJETIVO DE CAPACITACIÓN ANUAL 2016
Brindar a los colaboradores herramientas que les permitan identificar y operar acciones para el desarrollo de capacidades de la población en general, con énfasis en la población en situación de vulnerabilidad.	Brindar a los colaboradores herramientas que gestionen la descripción, identificación y desarrollo de los sectores de la población considerados en situación de vulnerabilidad, incorporando el enfoque de género e interculturalidad, para alcanzar la igualdad de oportunidades.
Fortalecer los conocimientos que permitan a los colaboradores organizar y operar estrategias en desarrollo competitivo, emprendimiento económico, trabajo decente y empleabilidad e inversiones en los sectores productivos claves de Talara.	Brindará los colaboradores herramientas que gestionen la organización y operación de estrategias en trabajo decente y empleabilidad.
Brindar a los colaboradores conocimientos y herramientas que les permitan operar estrategias de mejora de las condiciones de convivencia y seguridad ciudadana.	Brindar a los colaboradores herramientas que gestionen la descripción, distinción y desarrollo de acciones de mejora de las condiciones de convivencia y seguridad ciudadana.
Incrementar en los colaboradores conocimientos que les permita gestionar la recuperación y ocupación segura, inclusiva, concertada, ordenada y sostenible del territorio en el contexto del cambio climático.	Brindar a los colaboradores herramientas que gestionen la recuperación, ocupación segura, inclusiva, concertada, ordenada y sostenible del territorio en el contexto del cambio climático.
Fortalecer en los colaboradores los conocimientos que les permitan operar estrategias de mejora de las condiciones para una movilidad segura y eficiente, con énfasis en la población en situación de vulnerabilidad.	Brindar a los colaboradores herramientas que gestionen la movilidad segura y eficiente, con énfasis en la población en situación de vulnerabilidad.
Brindar a los colaboradores conocimientos y herramientas que les permitan operar estrategias de gestión ambiental y prepara a la ciudad para su adaptación al cambio climático.	Brindar a los colaboradores herramientas que gestionen la operación de estrategias de gestión ambiental.
Fortalecer el conocimiento y aplicación de los principios del buen gobierno en la gestión del gobierno local.	Brindar las herramientas que gestionen la aplicación de los principios del buen gobierno.



4.2.-ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

La planificación, elaboración, elección de las capacitaciones y determinación de las estrategias deben estar alineadas con los tipo de conocimientos y habilidades antes definidos. Posteriormente se evaluará las actividades de capacitación con la finalidad de monitorear los objetivos planteados.

Las estrategias de capacitación se pueden dividir:

TIPO DE ESTRATEGIA	ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS
Capacitaciones Externas	Cursos, seminarios, talleres y diplomados orientados al desarrollo de conocimientos y habilidades a cargo de profesionales especializados externos.
	Establecer alianzas estratégicas con instituciones educativas a fin de acceder a beneficios o convenios institucionales.
	Promover y facilitar la participación activa de los servidores en los cursos, programas, charlas, etc.
	Promover y facilitar la participación de los colaboradores en las diversas actividades de capacitación propuestas por organismos públicos y privados externos.
	Programas Virtuales: Actividades de capacitación virtuales con proveedores internos y externos.
	Programas a distancia: Actividades de capacitación a distancia con material teórico-didáctico. Proveedores internos o externos.
Capacitaciones Internas	Capacitaciones internas: Charlas y talleres dirigidos por personal interno y que ha demostrado cierta destreza en los temas de capacitación.
	Efecto Multiplicador: Bajo una metodología los participantes de capacitaciones externas retribuyen sus conocimientos a la institución a través de charlas y talleres dirigidos a sus compañeros de Área.
	Estudio de Caso: Mediante esta estrategia se busca que los colaboradores de un mismo equipo compartan la experiencia de un caso o proceso particularmente extraño.
	Círculos de calidad: Exposiciones de los miembros de los equipos acerca de sus funciones, actividades, procesos y estrategias efectivas que han desarrollado con la experiencia.
	Análisis grupal de material didáctico.
	Taller de Inducción.
	Programas Virtuales: Actividades de capacitación virtuales con proveedores internos y externos.

4.3.- DATOS DE LA POBLACIÓN BENEFICIARIA DE LA CAPACITACIÓN

EL Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2016 de la Municipalidad Provincial de Talara, busca que las personas que tengan un vínculo laboral con la institución autogeneren a través de la capacitación mecanismos que permitan un óptimo desempeño laboral.



4.4.- FINANCIAMIENTO

La Municipalidad Provincial de Talara destinó el monto de inversión de S/. 75,000.00 soles para los fines correspondientes a las actividades de capacitación.

V.- METAS E INDICADORES DE CAPACITACIÓN

5.1.- METAS DE CAPACITACIÓN

El presente plan tiene como meta capacitar al 50% de la población registrada en el cierre de planilla de enero 2016, lo cual implica que se capacitará a un promedio de colaboradores en los que en algunos temas de capacitación que por su naturaleza e importancia se está considerando la participación su mayoría del personal municipal.

PORCENTAJE DE META ANUAL	PROMEDIO DE POBLACIÓN BENEFICIADA
50.30%	250

5.2.- INDICADORES ANUALES DE CAPACITACIÓN

- Control de Asistencias/Cantidad de Beneficiados: Registro de asistencia de los participantes.
- Evaluaciones de Capacitación: Porcentaje calificación de la evaluación.
- Controlador de Presupuesto: El total monetario de la inversión en actividades de capacitación.
- Cumplimiento de Ficha Técnica: Porcentaje de cumplimiento de ítems señalados en la ficha técnica de la actividad de capacitación.
- Índice de Deserción: Porcentaje que deriva del número de inasistencias entre el total de participantes, todo esto multiplicado por cien (100). Este indicador ayuda a comprender y controlar la cultura de capacitación.

VI.- CAPACITACIÓN

6.1.-NIVELES DE CAPACITACIÓN:

NIVELES DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIPCIONES
Orientación	Brinda información general al personal sobre las funciones que desempeña. Su duración se caracteriza por tener menos de ocho horas.
Desarrollo funcional	Dirigida a la implementación de una nueva función o reforzamiento de la misma, o actualización en alguna materia.



TIPO DE ESTRATEGIA	ESTRATEGIA	NIVEL
Capacitaciones Externas	Cursos	Desarrollo funcional
	Seminarios	Desarrollo funcional
	Talleres	Desarrollo funcional
	Diplomados	Desarrollo funcional
	Cursos Virtuales	Desarrollo funcional
	Programas a distancia	Desarrollo funcional
Capacitaciones Internas	Charlas	Orientación
	Talleres	Orientación y Desarrollo
	Efecto Multiplicador	Orientación
	Estudio de Caso	Orientación
	Círculo de Calidad	Orientación
	Análisis Grupal de Material Didáctico	Orientación
	Taller de Inducción	Orientación

6.2.- ACCIONES DE CAPACITACIÓN

De acuerdo a la información recopilada por el Formato 2, se determinó que la capacitación sería eminentemente de formación profesional para las necesidades de capacitación en conocimientos, habilidades específicas o técnicas y habilidades blandas (actitudinales).



6.3.- MATRIZ DE CAPACITACIÓN

N°	Acción de Capacitación-temáticas	Objetivos	Unidad Orgánica	Beneficiarios	Presupuesto S/
1	Sistemas Administrativos: - Inversión Pública	Mejorar los conocimientos en principios, métodos procedimientos y normas técnicas que certifiquen la calidad de los proyectos de inversión, buscando con ello eficiencia, sostenibilidad y mayor impacto socio económico.	Gerencia de Desarrollo Territorial. Oficina de Planeamiento y Presupuesto. Subgerencia de Infraestructura y otras.	25	5,000.00
2	Sistema Administrativos: - Sistema Nacional de Contabilidad y Tesorería	Capacitar al personal con conocimientos y procedimientos contables de acuerdo a la Ley General del Sistema Nacional de Contabilidad Ley N° 28708 y Normas Técnicas de Tesorería.	Unidad de Contabilidad Unidad de Tesorería Oficina de Planeamiento y Presupuesto.	15	5,000.00
3	Sistema Administrativo: - Planeamiento y Presupuesto	Dotar de conocimientos al personal a fin de programar, dirigir, controlar y evaluar la gestión del proceso presupuestario.	Oficina de Planeamiento y Presupuesto	15	5,000.00
4	Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento	Implementar los conocimientos al personal profesional y técnico que laboran en los órganos encargados de las Contrataciones del Estado.	Oficina de Administración y Finanzas Unidad de Logística – otras unidades orgánicas.	25	7,000.00
5	Sistema de Gestión de Recursos Humanos: Ley N° 30057 SERVIR	Brindar capacitación al personal en cuanto a normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas en la gestión de Recursos Humanos sobre el Servicio Civil.	Oficina de Administración y Finanzas Unidad de Recursos Humanos - otras	5	7,000.00
6	Tributos Municipales	Capacitar al personal en normas y procedimientos técnicos administrativos en recaudación, fiscalización e investigación tributaria.	Oficina de Administración Tributaria	10	10,000.00
7	Liderazgo	Desarrollar la competencia de liderazgo que permita a los colaboradores gerenciales dirigir a su equipo de trabajo.	Funcionarios	25	3,500.00
8	Ética Profesional y atención al público.	Capacitar a las secretarías que permita una comunicación eficaz como base para manejar adecuadamente las relaciones.	Secretarías y Asistentes de Gerencias	50	3,000.00
9	Acceso a la Información, Trámite Documentario y Archivo	Capacitar al personal para reforzar conocimientos sobre la Ley de Transparencia, los Programas aplicativos y normas generales de archivo.	Secretaría General	20	5,000.00



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO AÑO 2016
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TALARA

10	Seguridad y Salud en el Trabajo	Fortalecer una cultura preventiva de Seguridad y Salud en el trabajo alcanzado conocimientos básicos del tema y la identificación de los pasos para la implementación del comité de seguridad y salud.	Todas las áreas	250	6,000.00
11	Programas Sociales	Desarrollar conocimientos relacionados con el Programa Vaso de Leche, Programa de Complementación Alimentaria, Pensión 65, Sistema de Focalización de Hogares SISFO y OMAPED; políticas y estrategias para la igualdad de género y la atención y prevención de la violencia contra la mujer.	Gerencia de Desarrollo Humano y Económico Subgerencia de Programas Sociales	15	6,000.00
12	Gestión y manejo de residuos sólidos, Seguridad y salud ocupacional, fiscalización ambiental	Estar actualizados en la gestión y manejo de residuos sólidos, asimismo una mejor interpretación de la normativa vigente.	Gerencia de Servicios Públicos Subgerencia de Gestión Ambiental	5	3,000.00
13	Educación en Seguridad Vial	Reforzar los conocimientos del personal, relacionado en el Reglamento Nacional de Tránsito.	Subgerencia de Tránsito y Vialidad	15	3,000.00
14	Remuneraciones – Planilla Electrónica	Brindar los conocimientos necesarios para la elaboración de planilla única de remuneraciones así como la elaboración de las planillas electrónica y el eficiente uso del PDT.	Oficina de Administración y Finanzas Unidad de Recursos humanos	2	3,000.00
15	Fortalecimiento de las competencias directamente vinculadas al Registro del Estado Civil	Potenciar el Sistema de los Registros Civiles	Gerencia de Servicios Públicos Subgerencia de Registro Civil	3	3,500.00
Total					S/75,000.00



VII.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

El seguimiento se ejecutará en el Registro de Capacitación Anual o Matriz de Seguimiento de Capacitación (Anexo 01), siendo la encargada la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Talara.

7.1.- EJECUCIÓN DEL SEGUIMIENTO

A través del llenado de la Matriz de Seguimiento de Capacitación es posible tener un adecuado seguimiento de los indicadores:

- ✓ Control de Asistencia/Cantidad de Beneficiados.
- ✓ Controlador de Presupuesto.
- ✓ Índice de Deserción.

7.2.- EJECUTAR LA EVALUACIÓN DE LAS CLASES DE CAPACITACIÓN Y DEL PDP

Matriz de Seguimiento de Capacitación (software) que trasluce los indicadores de:

- ✓ Evaluaciones de Capacitación.
- ✓ Evaluación Pretest y Postest.
- ✓ Nivel de Satisfacción



Anexo N° 01: MATRIZ DE SEGUIMIENTO DE CAPACITACIÓN

MES DE EJECUCIÓN	CAPACITACIONES POR MES	N°	POBLACIÓN BENEFICIADA	TEMA	ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN	INSTITUCION	BENEFICIARIOS	INVERSION
ENERO								
FEBRERO								
MARZO								
ABRIL								
MAYO								
JUNIO								



Anexo N° 02: FORMATO 1

FORMATO 01:

Los datos correspondientes a la Unidad son aquellos datos que ayudan a identificar a las unidades orgánicas; mientras que los Datos de Población hacen referencia al número de personas que laboran en las unidades orgánicas señaladas en el apartado de Datos de la Unidad.

DATOS DE LA UNIDAD		DATOS DE LA POBLACIÓN				
Gerencia	Unidad Orgánica	276 Nombrado	276 Contratado SP	276 Funcionario	728 Obrero	1057 CAS



Anexo N° 03: FORMATO 2

Formato 02

INSTRUCCIONES: En las siguientes casillas coloque los datos señalados correspondientes a las capacitaciones del año 2016.

Nombre de la Actividad de Capacitación	1Tipo de estrategia 2 Actividad de Capacitación	Unidades Orgánicas Beneficiadas con la capacitación	Objetivos de la actividad de capacitación	Cantidad de Beneficiados programados	Cantidad de asistentes	Temas tratados en la capacitación	Cumplimiento del objetivo	3Indicadores de Gestión de mejora	Inversión	Recomendación

1.- Las estrategias de capacitación pueden ser internas o externas. Llamamos internas cuando gestionamos la capacitación en ambientes y horarios de trabajo. Una capacitación es externa cuando se imparte en instituciones ajenas a la MPT.

2.- Las Actividades de Capacitación se dividen en: curso, taller, seminario, programa virtual, programa a distancia, efecto multiplicador, estudio de caso, círculo de calidad, análisis grupal de material didáctico, taller de inducción.

3.- Indicadores de Gestión de Mejora: Dato numérico que permite conocer el estado actual de mejora posterior a la actividad de capacitación. Este es opcional.

Talara, Enero 2016