



# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAMELICA

## SUB GERENCIA SECRETARIA GENERAL Y GESTION

### RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 114-2017-GM/MPH

Huancavelica, 31 de Marzo 2017

#### **VISTO:**

El Informe N° 216-2017-SGRH-GAF/MPH., de fecha 31 de marzo 2017, de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, por el cual remite el Plan de Desarrollo de Personas - Anualizado - 2017 de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, solicitando su aprobación correspondiente a través de acto resolutivo.

#### **CONSIDERANDO:**

Que, de conformidad a lo normado por el artículo 194° de la Constitución Política del Estado, las Municipalidades Provinciales y Distritales son Órganos de Gobierno Local, con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, norma constitucional que guarda armonía con el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972;

Que, la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM., regulan un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, el artículo 9° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM., dispone que las capacitaciones tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado, y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. La capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación;

Que, de acuerdo a los lineamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, todas las entidades de la administración pública señaladas en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleado Público, cuyo personal se encuentra 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, deberán diseñar planes quinquenales y planes anualizados para el desarrollo de las personas - PDP;

Que, a través de la Resolución Gerencial N° 111-2017-GM/MPH., de fecha 29 de marzo 2017, se conforma el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personal - PDP 2017, de la Municipalidad Provincial de Huancavelica;

Que, a través del Informe N° 216-2017-SGRH-GAF/MPH., de fecha 31 de marzo 2017, la Sub Gerencia de Recursos Humanos, remite el Plan de Desarrollo de Personas - Anualizado - 2017 de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, solicitando su aprobación correspondiente a través de acto resolutivo;

Que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE., se aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", plan propuesto elaborado enmarcado a la presente directiva; y,

Estando a lo expuesto, al documento de vistos y de conformidad a la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, a la Resolución de Alcaldía N° 016-2017-AL/MPH., a los Instrumentos de Gestión vigentes, con visación de la Gerencia de Asesoría Jurídica de la Municipalidad Provincial de Huancavelica;

#### **SE RESUELVE:**

**Artículo Primero.**- APROBAR el "Plan de Desarrollo de Personas - Anualizado - 2017 de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, que forma parte de la presente resolución, instrumento que busca mejorar el planeamiento de las acciones de capacitación y evaluación, a través de un protocolo y proceso estandarizado.

**Artículo Segundo.**- COMUNICAR la presente resolución, a la Gerencia de Administración y Finanzas, a la Sub Gerencia de Recursos Humanos y a las demás Instancias de su competencia, para los fines correspondientes conforme a las normativas pertinentes.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

Distribución:  
Alcaldía.  
Gerencia Municipal.  
Gerencia de Administración y Finanzas.  
Sub Gerencia de Recursos Humanos.  
Archivo.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
DE HUANCAMELICA

Carlos H. Choque Contreras  
GERENTE MUNICIPAL

**“PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – ANUALIZADO -  
2017”**

**MUNICIPALIDAD PROVINCIA DE  
HUANCAVELICA  
2017**



INDICE

**1. ASPECTOS GENERALES**

- 1.1 Lineamientos y vigencia
- 1.2 Instrumentos de Gestión
- 1.3 Marco Estrategico Institucional
- 1.4 Objetivos de la Capacitación 2017.

**2. EVALUACION**

- 2.1 Evaluación Diagnostica
- 2.2 Seguimiento y Evaluación de la Capacitación

**3. CAPACITACION**

**4. ANEXOS**

- 4.1 Anexo N° 01  
Objetivos, Metas e indicadores, quinquenales y mecanismos de seguimiento y evaluación para el año 2017.
- 4.2 Anexo N° 02  
Cuadro consolidado de Diagnostico de Necesidades de Capacitación de la MPH.
- 4.3 Anexo N° 03  
Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del estado - PDP Anualizado, para el año 2017 de la Municipalidad Provincial de Huancavelica.





## PRESENTACION

La Municipalidad Provincial de Huancavelica, es una entidad pública con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, que como gobierno local representa al vecindario huanacavelicano, promoviendo la adecuada prestación de los servicios públicos locales y desarrollo integral, sobre lo sostenible y armonico de su circunscripción encontrándose sujeta a las Leyes y disposiciones que regulan las actividades y financiamiento el Sector Público; así como a las normas técnicas referidas a los servicios y bienes públicos, por lo que en ese sentido corresponde a la administración edil el brindar las máximas facilidades para contar con servidores adecuadamente capacitados para que cumplan con los requerimientos técnicos legales que le permiten cumplir con la finalidad para el cual existe.

Mediante Decreto Supremo N°009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N°1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público, y que establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del estado de cada entidad pública se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de Personas – PDP.

El Plan de Desarrollo de Personas busca mejorar el planeamiento de las acciones de capacitación y evaluación, a través de un protocolo y proceso estandarizado, tomando como insumos la información institucional, tanto a nivel estratégico como operativo. El PDP quinquenal y el PDP Anual son documentos de gestión que contribuyen a la mejora de la planificación de las acciones de capacitación y evaluación, a través de un protocolo y procesos estandarizados, el PDP Quinquenal representa la planificación de las actividades a largo plazo, mientras que el PDP Anual representa su versión operativa en el corto plazo.

De acuerdo a los lineamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, todas 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 en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023, debe diseñar planes quinquenales y planes anualizados para el desarrollo de las personas al servicio del Estado (PDP).

La propuesta del PDP Anualizado para el año 2017 de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, ha sido elaborada por la Sub Gerencia de Gestión del Talento Humano, en función a las necesidades de capacitación comunicadas por las unidades orgánicas a través de sus empleados de confianza, la cual fue puesta en consideración al Comité de elaboración del PDP, habiendo sido revisado en función a los objetivos de capacitación y evaluación contenidos en el PDP quinquenal 2016-2020, así como en función a los instrumentos de gestión vigentes de la entidad y, finalmente, tomando como base la información del PDP Anualizado 2016, procediendo a su visado correspondiente.



## 1.- ASPECTOS GENERALES

### 1.1 Lineamientos y vigencia

De acuerdo a los lineamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR, todas las entidades de la administración pública señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N°28175, Ley Marco del Empleado, Público, cuyo personal se encuentra 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, deberán diseñar planes quinquenales y planes anualizados para el desarrollo de las personas – PDP.

El periodo de vigencia del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2017, comprende del mes de enero a diciembre del 2017.

### 1.2 Instrumentos de Gestión

El PDP Anualizado 2017 de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, ha sido elaborado en consideración a la normativa y documentos de gestión siguientes:

- a) Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil
- b) Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM.
- c) Decreto Legislativo N°1025, aprueban las normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- d) Reglamento del Decreto Legislativo N°1025, aprobado por Decreto Supremo N°009-2010-PCM.
- e) Ordenanza N°020-2016-CM/MPH , se aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Huancavelica.
- f) Resolución de Alcaldía N° ....., se aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado PDP quinquenal 2015, de la Municipalidad Provincial de Huancavelica.
- g) Resolución N° 149-2002-AL/MPH se aprueba el Manual de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Huancavelica.
- h) Ordenanza N°023-2011-CM/MPL., aprueba el Plan de Desarrollo Local Concertado 2011-2021.
- i) Ordenanza N°022-2011-CM/MPH se aprobó el Plan Estratégico Institucional.
- j) Decreto Legislativo 276 y su reglamento 005-90- PCM
- k) Decreto Legislativo 1057 y su reglamento 078-2008 – y 065-2011-PCM





### 1.3 Marco Estratégico Institucional

#### 3.1.1 Misión Institucional

Pueblo emblemático, emprendedor y saludable, renace orgulloso de su origen chanca,

#### 3.1.2 Visión Institucional

Gestionamos eficientemente el desarrollo, con participación de la población organizada, a través de los espacios y mecanismos de participación ciudadana.

#### 3.1.3 Objetivos Estratégicos Generales Institucionales

- Trabajo en Equipo Trabajamos cooperativamente en procesos y tareas para alcanzar objetivos compartidos.
- Integridad Obramos con rectitud y probidad, inalterables de manera transparente y en salvaguarda de los intereses de la comunidad
- Respeto Reconocemos, aceptamos, apreciamos y valoramos las cualidades y derechos del prójimo, respetando la constitución y las Leyes, la diversidad económica, racial o de credo, la convivencia en armonía con la sociedad y el medio ambiente y promovemos la solidaridad entre vecinos.
- Innovación Somos capaces de modificar las cosas aun partiendo de formas no pensadas anteriormente.
- Adaptabilidad al cambio Nos acomodamos y avenimos a los cambios.
- Calidad Excelencia en la tarea a realizar.
- Orientación al Cliente Encaminamos nuestros actos hacia el vecino, los ayudamos y servimos y nos orientamos a comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

#### Objetivos de la Capacitación

Las acciones de capacitación son procesos y actos que buscan el desarrollo profesional y técnico de las personas al servicio el Estado. La capacitación debe 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 y tiene como objetivos alcanzar las metas estratégicas institucionales.

- a) Las acciones de capacitación están orientadas a fortalecer, entre otros aspectos, las competencias siguientes:



- b) Trabajo en equipo: colaborar con los demás, ser parte de un equipo de personas que laboran en función de objetivos, metas, proyectos y tareas compartidas; así como integrar otros equipos de acuerdo a sus capacidades y necesidades de la Municipalidad Provincial de Huancavelica.
- c) Orientación a resultados: realizar los actos de gestión orientados al logro de los objetivos y metas propuestas bajo estándares de calidad, eficacia, eficiencia, con la finalidad de satisfacer la demanda de los ciudadanos de la provincia.
- d) Orientación al ciudadano: ofrecer servicios adecuados al ciudadano identificando el problema y proporcionando soluciones efectivas; así como orientar los servicios que ofrece las diversas unidades orgánicas de la Municipalidad Provincial de Huancavelica.
- e) Transparencia: actuar íntegro y ético, realizar con claridad los actos del servicio público, ofreciendo servicios e información fidedigna, completa y oportuna.

#### Objetivos de la Capacitación 2017.

La implementación del PDP Anualizado implica, específicamente, la implementación de las acciones de capacitación programadas. Como parte de la ejecución se deberá considerar, según corresponda, acciones complementarias de capacitación, como lo señalan las normas de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Excepcionalmente, el PDP Anualizado 2017 podrá sujetarse a modificación durante el año de ejecución, para lo cual el Secretario del Comité de Elaboración del PDP pondrá a consideración de éste, la modificación propuesta.

Son Objetivos de la Capacitación 2017, los siguientes:

- a) Consolidar las capacidades y competencias técnicas del personal de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, con la finalidad de brindar un servicio de atención oportuno y con calidad al ciudadano.
- b) Actualizar y perfeccionar los conocimientos que requieren los servidores civiles para elevar la calidad del desempeño de sus funciones.
- c) Contribuir al fortalecimiento del clima laboral creando un ambiente ético incrementando la motivación del servidor, haciéndolo más receptivo a la supervisión y acciones de autocontrol, así como propiciand mejora continua de la gestión.
- d) Implementar un proceso de capacitación interna y flexible que permita atender las diferentes necesidades de las actividades operativas y





administrativas.

- e) Contribuir al mejoramiento de los perfiles de los servidores civiles para incrementar sus habilidades y competencias en razón a los dispuesto en la Ley del Servicio Civil.
- f) Desarrollar las competencias de liderazgo y dirección.
- g) Formar facilitadores para brindar mFormar facilitadores para brindar mejor atención a demandas internas y externas.
- h) Optimizar el manejo de herramientas informáticas.

Se debe mencionar que los citados objetivos se encuentran vinculados a los objetivos estrategicos de aprendizaje a que se refiere el PDP quinquenal, a saber.

**Linea Estratégica :** Participación y Buen Gobierno.

**Datos de la Población de la Entidad**

La Municipalidad Provincial de Huancavelica, cuenta con servidores civiles en las distintas unidades organicas de la entidad, bajo siguientes regimenes laborales

TIPO DE TRABAJADOR	REGIMEN LABORAL	CANTIDAD
ALCALDE	D.L 276	1
EMPLEADOS DE CONFIANZA	D.L 1057	10
EMPLEADOS CONTRATADOS	D.L 276	42
EMPLEADOS PERMANENTES	D.L 276	55
OBREROS CONTRATADOS	D.L 728	03
OBREROS PERMANENTES	D.L 728	28
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS	D.L 1057	129
<b>Total</b>		<b>268</b>





## 2.- EVALUACION

### 2.1 Evaluación Diagnostican

El diagnóstico de las necesidades de capacitación para el año 2017 tiene como insumo la información sobre necesidades de capacitación solicitada a las unidades orgánicas de la entidad, de acuerdo al Memorando Circular N°..... de fecha 30 de noviembre de 2016, con el anexo "Encuesta sobre Necesidades de Capacitación para el año 2017"

Para el Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación se consideró como informantes clave a los empleados de confianza a cargo de las unidades orgánicas del corporativo.

#### 2.1.1 Seguimiento y Evaluación de la Capacitación

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas de acuerdo a los mecanismos que se presentan en el Anexo N°1, Objetivos, Metas e indicadores Anual y mecanismo de seguimiento y evaluación que permitirán obtener retroalimentación sobre el avance de las metas de indicadores previstos para el Quinquenio 2016-2020 y su vinculación con los objetivos del PDP Anualizado 2017.

Asimismo se indica el período de aplicación del mecanismo previsto a fin de adoptar las medidas correctivas oportuna que permitan mejorar la gestión de la capacitación.

## 3. CAPACITACION

Para atender los objetivos de capacitación propuestos en el PDP 2017 se han priorizado los temas relevantes en la Etapa Diagnóstica, según detalle:

### a) Capacitación para lograr objetivos estratégicos:

Son aquellos que están vinculados con los fines o metas desarrollados a nivel estratégico que la organización pretende alcanzara largo plazo. Estan basados en la visión, la misión y los valores de la organización y condicionan las acciones que se llevarán a cabo.

### b) Capacitación para cerrar brechas de competencias:

Son aquellos que están vinculados con el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes en términos de conductas observables, requeridas para desempeñar eficazmente los roles asignados dentro de los procesos de la organización.

### c) Capacitación para desarrollarlas competencias transversales:

Son aquellos que sirven para todas profesiones, también llamadas competencias genéricas y que se relacionan con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos



de personalidad, conocimientos y valores adquiridos.

**d) Capacitación para cumplir con las Leyes:**

Son aquellos que están vinculados con el cumplimiento de la normativa legal en la cual se encuentra involucrado el servidor civil.

**En lo que respecta a la ejecución del PDP 2017, éste se realizará de acuerdo a lo siguiente:**

- a) Los lineamientos establecidos por la Sub Gerencia de Gestión del Talento Humano en concordancia con la normativa del SERVIR.
- b) Los pedidos de capacitación formulados por los empleados de confianza, según encuesta de necesidades de capacitación, relacionados a los temas contenidos en el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado – PDP 2017.
- c) Los pedidos de capacitación que no se encuentren contenidos en el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado PDP – 2017, excepcionalmente, serán tramitados siempre y cuando cuenten con el sustento correspondiente y con la certificación del crédito presupuestal.

**3.1 Diseño del Plan de Capacitación**

Una vez elaborado el Diagnostico de Necesidades de Capacitación se estructuró y desarrolló el Plan de Desarrollo de las Personas 2017, el cual consolida sistemáticamente la demanda de capacitación a fin de definir los cursos, considerando los de formación laboral, que serán impartidos por instituciones educativas, consultores u otros mecanismos que adopte la Sub Gerencia de Recursos Humanos.

**3.2 Ejecución del Plan**

La programación del plan de capacitación es mensual y tiene como inicio el mes de febrero y finaliza en el mes de noviembre. En la quincena de mes de diciembre 2017 se efectuará la evaluación del impacto de las capacitaciones realizadas, formando parte de los insumos de apoyo para diagnosticar las necesidades de capacitación para el siguiente ejercicio presupuestal.

La selección de proveedores de servicios de capacitación se efectuará de acuerdo a la calidad de los servicios que presta cada institución educativa, teniendo en consideración las evaluaciones que realizan en función al temario de cada curso y/o especialización. La evaluación por reacción, como indicador, permitirá la elección de proveedores para el siguiente ejercicio presupuestal.

La ejecución del plan de articulación del plan de articulará entre el servidor civil como el





receptor de la capacitación, el jefe inmediato como responsable del área de gestión en la que aplicará lo apreciado en la sub gerencia de Recursos Humanos como gestor de la capacitación y responsable del buen uso de los recursos.

### 3.3 En caso de abandono del curso de capacitación

- a) En caso que el servidor civil favorecido con una capacitación abandone o desaprobe la capacitación, se hará responsable de la devolución de la totalidad del pago efectuado.
  
- b) Los participantes que abandonen, desaprobren o no acepten participar del proceso de capacitación dentro del año, salvo casos debidamente justificados será excluidos, será excluido para poder ser capacitado dentro del presente año fiscal y de la programación de capacitación para el siguiente año.

### 3.4 Carta de Compromiso o de Devolución de la Capacitación

El formato de compromiso o devolución de la capacitación es el instrumento que compromete a los servidores civiles, como condición previa al goce del beneficio, un acuerdo con la entidad formalizando los compromisos mínimos y específicos requeridos por la misma.

#### - ANEXOS

##### 4.1 Anexo N° 1

Meta de Capacitación e indicadores anuales.

##### 4.2 Anexo N° 2

Cuadro consolidado de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

##### 4.3 Anexo N° 3

Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Anualizado, para el año 2017 de la Municipalidad Provincial de Huancavelica.



## ANEXO N° 1

Meta de Capacitación	Indicadores
<p><b>Meta 1:</b> Contar con servidores civiles con Competencias necesarias para propiciar una gestión eficiente, de calidad y servicio óptimo y transparente</p>	<p><b>Indicador 1:</b> Número de actividades realizadas</p>
<p><b>Meta 2:</b> Contar con servidores civiles con mayores Conocimientos y habilidades adecuadas para mejorar la atención a los ciudadanos de la provincia de Huancavelica.</p>	<p><b>Indicador 2:</b> Número de servidores civiles capacitados</p>
<p><b>Meta 3:</b> Contar con servidores civiles con las herramientas necesarias que aseguren la implementación adecuada de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública</p>	<p><b>Indicador 3:</b> 60% de servidores Civiles aprobados</p>







PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – ANUALIZADO – 2017 - MPH

ANEXO: 2

TEMARIO	UNIDADES ORGANICAS											
	A	GM	GAF	GAJ	GPP	GIPT	PRO.	GAT	GGA	GDS	GDE	
1.-Capacitaciones exigidos por Ley												
Ética en la función pública	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humano			x									
Relaciones laborales y colectivas			x									
Seguridad y salud en el trabajo			x									
2.-Capacitación en general						x		x	x	x	x	x
Mejora de las relaciones interpersonales			x		x	x		x	x	x	x	x
Mejora de la cultura y clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Huancavelica			x		x	x		x	x	x	x	x
Adiestramiento en manejo de recursos.			x					x	x	x	x	x
Estrategias para elevar el nivel de Atención al Usuario			x					x	x	x	x	x
3.- Capacitaciones para el personal de cada unidad orgánica de la Municipalidad Provincial de Hvca. Formación laboral.												
Código Tributario .Fiscalización predios urbanos y rurales. Recaudación tributaria en los gobiernos locales.								x				
Catastro urbano rural, habilitación urbana, valuación de bienes muebles e inmuebles						x						
Ley de contratación del estado.												
Sistema Nacional Multianual y Gestión de Inversión. INVIERTE PERU.			x		x							
Manejo de la planificación de contratación de bienes y servicios, para el servicio de calidad en la Municipalidad Provincial de Huancavelica.			x								x	
Formulación y Evaluación de estudios de impacto ambiental.									x			



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – ANUALIZADO – 2017 - MPH

ANEXO: 03

CURSOS - TALLERES	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	UNIDADES INVOLUCRADAS	INVERSIÓN (Soles)
<b>1.-CAPACITACIONES EXIGIDAS POR LEY</b>			
Ética en la función pública	Cumplir con la Ley de Código de Ética de la Función Pública	Todas las Unidades Orgánicas	10,000.00
Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos	El objetivo de la Administración de Recursos Humanos es el mejoramiento del desempeño y de las aportaciones del personal a la organización, en el marco de una actividad socialmente responsable	Todas las Unidades Orgánicas	10,000.00
Relaciones laborales y colectivas	establecer que el patrón admita exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato	Todas las Unidades Orgánicas	10,000.00
Seguridad y salud en el trabajo	Mejorar las condiciones de los trabajadores referentes a Seguridad y Salud	Todas las Unidades Orgánicas	10,000.00
<b>2.-CAPACITACIÓN EN GENERAL</b>			
Mejora de las relaciones interpersonales	Permitirá contar con una armonía en la organización, además de comunicar la información adecuada en el lugar, momento y con las personas apropiadas	Todas las Unidades Orgánicas	10,000.00
Mejora de la cultura y clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Hvca.	Definir los términos cultura, clima organizacional y eficacia	Todas las Unidades Orgánicas	10,000.00
Adiestramiento en manejo de recursos.	Equilibrar y lograr mantener entre las competencias (conocimiento y habilidades) actuales y futuras de las personas y las necesidades presentes	Todas las Unidades Orgánicas	10,000.00
Estrategias para elevar el nivel de Atención al Usuario	Establecer un conjunto de estándares e indicadores que permitan conocer los niveles de calidad en términos recursos, procesos y resultados	Todas las Unidades Orgánicas	10,000.00





PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – ANUALIZADO – 2017 - MPH

<p>3.- CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL DE CADA UNIDAD ORGÁNICA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HVCA. FORMACIÓN LABORAL.</p>	<p>Código Tributario . Fiscalización predios urbanos y rurales. Recaudación tributaria en los gobiernos locales.</p>	<p>Catastro urbano rural, habilitación urbana, valuación de bienes muebles e inmuebles</p>	<p>Ley de contratación del estado.</p>	<p>Sistema Nacional Multianual y Gestión de Inversión. INVIERTE PERU.</p>		<p>Unidad GAT</p>	<p>Unidad GINPLAT</p>	<p>Todas las Unidades Orgánicas</p>	<p>Todas las Unidades Orgánicas</p>	<p>5,000.00</p>
<p>Disminuir barreras a nuevos emprendimientos en la zona para mejorar el clima de negocios, debe llevar a que el esfuerzo sobre los recursos directamente recaudados de las municipalidades</p>		<p>Hacer posible la obtención rápida de datos económicos, descriptivos y estadísticos relativos a los bienes inmuebles ubicados en una zona específica o en toda la Provincia.</p>		<p>Contribuir al desarrollo de capacidades y a una mejor participación de los actores del proceso de contratación pública.</p>		<p>Orientar el uso de los recursos públicos destinados a la inversión para la efectiva prestación de servicios y la provisión de la infraestructura necesaria para el desarrollo del país</p>				



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – ANUALIZADO – 2017 - MPH

TEMARIO	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES											
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1.-Capacitaciones exigidos por Ley												
Ética en la función pública												
Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humano			X									
Relaciones laborales y colectivas												
Seguridad y salud en el trabajo												
2.-Capacitación en general												
Mejora de las relaciones interpersonales												
Mejora de la cultura y clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Huancavelica						X						
Adiestramiento en manejo de recursos.												
Estrategias para elevar el nivel de Atención al Usuario												
3.- Capacitaciones para el personal de cada unidad orgánica de la Municipalidad Provincial de Hvca. Formación laboral.												
Código Tributario .Fiscalización predios urbanos y rurales. Recaudación tributaria en los gobiernos locales.												
Catastro urbano rural, habilitación urbana, valuación de bienes muebles e inmuebles												
Ley de contratación del estado.									X			
Sistema Nacional Multianual y Gestión de Inversión. INVIERTE PERU.												
Manejo de la planificación de contratación de bienes y servicios, para el servicio de calidad en la Municipalidad Provincial de Huancavelica.												
Formulación y Evaluación de estudios de impacto ambiental.								X				