



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO
LEY ORGÁNICA N° 27972 DEL 26-05-2003

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 32-2019-GM-A/MPMN

Moquegua, 26 de marzo 2019.

VISTOS:

El Informe N° 169-2019-GAJ/GM/MPMN, Informe N° 111-2019-GA/GM/MPMN, Informe N° 347-2019-SGPBS-GA/MPMN, y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194° de la Constitución, determina que "Las Municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno local, tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia"; lo que concuerda con lo expresado en el Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades en su Artículo I y Artículo II. Las atribuciones de Alcaldía están señaladas en el artículo 20°, numeral 6), en concordancia con el artículo 43° de la Ley ya citada, para aprobar y resolver los asuntos de carácter administrativo y conforme el artículo 83° del TUO de la Ley N° 27444, se habilita desconcentrar competencia en los órganos jerárquicamente dependientes de Alcaldía;

Que, por Resolución de Alcaldía N° 00155-2019-A/MPMN, del 25-03-2019, se resuelve desconcentrar las facultades administrativas de Alcaldía a la Gerencia Municipal, y en el artículo 1 numeral 29 se delega: "Designar a los representantes de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, ante las Comisiones, Comites, Mesas de Dialogo y similares. De igual modo, designar Comites para el cumplimiento de las funciones de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, con excepción de los Comites de Selección, en el marco de la Ley de Contrataciones del Estado.

Que, con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE se aprobó la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", para organizar el proceso de capacitación en la búsqueda de la mejora en el desempeño de los servidores civiles y brindar servicios de calidad a los ciudadanos, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para su buen desempeño, como una estrategia fundamental para lograr los objetivos institucionales;

Que, según el numeral 6.4.1.1. Fase 1 de la Directiva se debe conformar el Comité de Planificación de la Capacitación, en la Municipalidad, dicho comité deberá estar conformado por el responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, como Presidente; el responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces, el representante de la Alta Dirección que será el responsable de un órgano de línea designado por el Titular de la entidad y el representante de los servidores civiles.

Que, en el Informe N° 347-2019-SGPBS-GA-GM/MPMN del 20-03-2019, emitido por la Sub Gerencia de Personal y Bienestar Social, se expone que por medio del COMITÉ DE PLANIFICACION DE LA CAPACITACION, se elaborará el Plan de Desarrollo de Personas, que contendrá las acciones de capacitación para los servidores municipales, según lo previsto por SERVIR para el ejercicio presupuestal 2019, por lo que solicita se emita acto resolutivo, aprobando la conformación del referido Comité, mediante el Informe N° 111-2019-GA-GM/MPMN, del 20-03-2019, el Gerente de Administración, se dirige a Gerencia Municipal avalando la conformación del Comité, asimismo la Gerencia de Asesoría Jurídica





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO
LEY ORGÁNICA N° 27972 DEL 26-05-2003

con el Informe N° 169-2019-GAJ/GM/MPMN, dá opinión favorable para formalizar el referido Comité.

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley del Procedimiento Administrativo General - Ley N° 27444; la Directiva de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, en uso de las facultades conferidas mediante Resolución de Alcaldía N° 00155-2019-A/MPMN y con las visaciones de las áreas correspondientes;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. CONFORMAR, el Comité de Planificación de la Capacitación, de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, para el año 2019, el mismo que estará integrado por los siguientes miembros:

1. Sub Gerente de Personal y Bienestar Social, como Presidente.
2. Gerente de Planeamiento y Presupuesto, Miembro.
3. Gerente de Desarrollo Económico Social, Miembro.
- 4.-Representante de los servidores empleados de la Municipalidad - Titular.
- 5.-Representante de los servidores obreros de la Municipalidad - Suplente.

ARTICULO SEGUNDO. El Comité deberá cumplir con las funciones y plazos establecidos en el Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR.PE., notificando la designación a sus integrantes, y a la Oficina de Tecnología de la Información y Estadística para la publicación correspondiente en el portal de la Municipalidad.

REGISTRESE, COMUNÍQUESE Y CUMPLASE

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO
MOQUEGUA

.....
LIC. ADM. MARIO MARTIN GARCILAZO DE LA FLOR
GERENTE MUNICIPAL

GM
GA
GAJ
SGPBS Presidente
GPP Miembro
GDES Miembro
Represent. Empleados. Tit.
Represent. Obreros. Supl.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO
LEY ORGÁNICA N° 27972 DEL 26-05-2003

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 36-2019-GM-AMPMN

Moquegua, 29 de marzo 2019.

VISTOS:

El Informe Legal N° 0196-2019-GAJ/GM/MPMN, del 29-03-2019, con la opinión legal favorable para la aprobación del Plan de Trabajo denominado "**Plan de Desarrollo de las personas al servicio del Estado - PDP de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto**" para el ejercicio 2019, plan presentado por la Sub Gerencia de Personal y Bienestar Social, unidad orgánica que preside el Comité de Planificación de la Capacitación, en cumplimiento de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016 SERVIR – PE; y

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194° de la Constitución, determina que "Las Municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno local, tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia"; lo que concuerda con lo expresado en el Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades en su Artículo I y Artículo II. Las atribuciones de Alcaldía están señaladas en el artículo 20°, numeral 6), en concordancia con el artículo 43° de la Ley ya citada, para aprobar y resolver los asuntos de carácter administrativo y conforme el artículo 83° del TUO de la Ley N° 27444, se habilita desconcentrar competencia en los órganos jerárquicamente dependientes de Alcaldía;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprueban las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, con el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento de este Decreto Legislativo estableciéndose la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, lo que se realiza a través de un Plan de Desarrollo de las Personas.

Que, mediante el Informe N° 0385-2019-SGPBS-GA/MPMN, la Sub Gerencia de Personal y Bienestar Social presenta el Plan de Trabajo denominado "Plan de Desarrollo de las personas al servicio del Estado - PDP de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto" para el ejercicio 2019, el mismo que tiene como objetivo general fortalecer el capital humano con identidad institucional competente, para brindar a la comunidad servicios de calidad, buscando satisfacer las necesidades y expectativas prioritarias de los pobladores y usuarios y mejorando continuamente la eficacia y eficiencia en el sistema de gestión de la calidad, asegurando el beneficio social y económico mediante el uso óptimo y racional de los recursos financieros y técnicos de la institución. El Plan es elaborado con intervención del Comité de Planificación de la Capacitación constituido según la Resolución de Gerencia Municipal N° 032-2019-GM/MPMN, tal como lo prevé la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016 –SERVIR – PE.

Que, el Plan en mención es de aplicación a todos los servidores y funcionarios de la Municipalidad regulados por el Decreto Legislativo N° 276, el Decreto Legislativo N° 1057, régimen de la contratación administrativa de Servicios y Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral que regula al personal obrero de la Municipalidad; mediante el Informe N° 126-2019-GA/GM/MPMN del 28-03-2019 el Gerente de Administración, requiere la aprobación del Plan, y mediante el Informe Legal N° 0196-2019-GAJ/GM/MPMN, del 29-03-2019 la Gerencia de Asesoría Legal opina favorablemente para la aprobación del Plan presentado, indicando que guarda armonía con la normativa citada, debiendo formalizarse tal aprobación y que la Sub Gerencia de Personal y Bienestar Social, cumpla con remitir el mismo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en la forma de ley.

Que, por Resolución de Alcaldía N° 00155-2019-A/MPMN, del 25-03-2019, se resuelve desconcentrar las facultades administrativas de Alcaldía a la Gerencia Municipal, en el artículo 1 numeral 27 se delega, la aprobación de los Planes de Trabajo, ampliaciones de plazo, ampliaciones presupuestales... de las Gerencias, Sub Gerencias, Oficinas, Areas y Unidades Orgánicas de la Municipalidad.

Por lo que, de conformidad, con las atribuciones conferidas por la ley N° 27972, al despacho de Alcaldía y las facultades delegadas, según Resolución de Alcaldía N° 00155-2019-A/MPMN.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR, el Plan de Trabajo denominado "**Plan de Desarrollo de las personas al servicio del Estado - PDP de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto**" para el ejercicio 2019, de acuerdo al siguiente detalle:

Ubicación	:	Región Moquegua
Provincia	:	Mariscal Nieto
Distrito	:	Moquegua
Modalidad	:	Ejecución Presupuestaria Directa.
Objetivo:	:	Capacitación – Evaluación al personal de la Municipalidad.





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO
LEY ORGÁNICA N° 27972 DEL 26-05-2003

Aplicación a : Regímenes laborales: D.Leg. N° 276, D.Leg N° 1057 CAS y D.Leg. N° 728.
Responsable de la ejecución: Sub Gerencia de Personal y Bienestar Social – Gerencia de Administración.
Plazo de ejecución : Ejercicio presupuestal 2019.

El presente Plan deberá ser remitido a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, por la Sub Gerencia de Personal y Bienestar Social, en los plazos establecidos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- AUTORIZAR, la Ejecución del Plan de Trabajo denominado "**Plan de Desarrollo de las personas al servicio del Estado - PDP de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto**", para el ejercicio 2019, conforme al detalle del anterior artículo resolutivo, a cargo de la Sub Gerencia de Personal y Bienestar Social y Gerencia de Administración, de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.

ARTÍCULO TERCERO.- NOTIFICAR, la presente Resolución a la Sub Gerencia de Personal y Bienestar Social, la Gerencia de Administración, Gerencia de Planeamiento y Presupuesto y Gerencia de Desarrollo Económico Social. Encargándose a la Oficina de Tecnología de la Información y Estadística, la publicación de esta resolución en el portal institucional de la Municipalidad.



REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO
MOQUEGUA

.....
LIC. ADM. MARIO MARTIN GARCILAZO DE LA FLOR
GERENTE MUNICIPAL



GM
GAJ
GPP
GA
GDES
SGPBS
OTIE

***PLAN DE
DESARROLLO
DE LAS
PERSONAS***

2019

PRESENTACIÓN.

El Plan de Desarrollo de las Personas al servicio de la Municipalidad de Provincial de Mariscal Nieto se constituye, como un instrumento de gestión que nos permitirá aplicar de manera planificada y eficaz, este desarrollo de competencias de nuestro personal, y para su elaboración se ha seguido los lineamientos establecidos en 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 Personas al Servicio del Estado Peruano y la normatividad que dio origen a dicha resolución, tomándose como base el Plan Estratégico Institucional

La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, a través del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) 2019, requiere fortalecer el desarrollo de las capacidades de sus trabajadores como personal de servicio de la Municipalidad, asegurando la eficiencia y el uso racional de los recursos públicos, con la finalidad de incrementar y actualizar permanentemente los conocimientos que posibiliten brindar un servicio de calidad y gestión eficiente, establecer estrategias de desarrollo de capacidades, habilidades y competencias conductuales, más adecuadas y convenientes a las necesidades operativas de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto y de los servicios públicos que brinda en las materias de su competencia y de esta forma, contribuir a la mejora continua de la administración pública municipal.



I. AMBITO DE APLICACIÓN

El PDP 2019, es de aplicación a todos los funcionarios y Servidores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, regulados por los regimenes del Decreto Legislativo N°276 "Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; el Decreto Legislativo N°1057 "Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios" y el personal obrero regulado por el régimen laboral del Decreto Legislativo N°728 "Ley de Productividad y Competitividad.

II. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú
- Ley N° 27972- Ley Orgánica de Municipalidades
- Ley N° 27785: Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República
- Ley N° 28175: Ley Marco del Empleo Público
- Ley N° 27658: Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N°29849 Ley que Establece la Eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga Derechos Laborales
- Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal correspondiente.
- Decreto Legislativo No.1057: que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios y sus modificatorias
- Decreto Legislativo No.1025 que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo No.009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo No.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 las Personas al Servicio del Estado.
- Ordenanza Municipal N° 017-2007-MUNIMOQ, que aprueba el Organigrama Estructural de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto y el Reglamento de Organización y Funciones
- Ordenanza Municipal N° 029-2011-MPMN, que aprueba el Plan de Desarrollo Concertado de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto 2013 – 2021, actualizado al 2011
- Ordenanza Municipal N° 031-2011-MPMN, que aprueba el Plan de Desarrollo Institucional de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto 2011-2014.
- Decreto Legislativo N° 1252 y su reglamento DIS, N°027-2017-EF que crea el (ANPMGI)



III. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, es un Gobierno Local, su organización y funcionamiento están normados por la ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades y demás normas legales vigentes. Su finalidad es representar al vecindario, promover la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral sostenible y armónico de su circunscripción.

3.1.- MISION

Brindar servicios de calidad promoviendo el desarrollo integral y armónico de la población de la provincia de Mariscal Nieto con eficiencia, transparencia, sostenibilidad y competitividad.

3.2.- VISION DE DESARROLLO DE LA PROVINCIA

La Provincia Mariscal Nieto , es una provincia segura con ciudadanos saludables, educados, competentes, con valores, igualdad de oportunidades y asume su identidad cultural; provincia integrada y articulada con sus distritos, con una base productiva especializada en agricultura, industria turismo y minería, con valor agregado y ofertado al mercado interno y externo , con instituciones públicas y privadas que mejoran la calidad de vida de su población, buscando siempre preservar, conservar y proteger el ambiente, y una política institucional perseverante hacia un desarrollo sostenible

3.3.- POLITICA DE CALIDAD

Nuestro propósito es prestar servicios a la ciudadanía de baja complejidad, a través de un recurso humano actualizado y altamente calificado; buscando satisfacer las necesidades y expectativas prioritarias de los pobladores y usuarios y mejorando continuamente la eficacia y eficiencia en el sistema de gestión de calidad, asegurando el beneficio social y económico mediante el uso óptimo y racional de los recursos financieros y técnicos de la institución

3.4.- LINEAMIENTOS DE POLÍTICA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS

- ❖ Modernización de la Administración Municipal.
- ❖ Prestación de Servicios Públicos de calidad.
- ❖ Desarrollo Social con equidad y solidaridad e inclusión social.
- ❖ Desarrollo Económico Local Sostenible.
- ❖ Ciudadanía y democracia participativa.
- ❖ Educación y cultura tributaria.
- ❖ Optimizar las herramientas de Gestión Municipal.
- ❖ Capacidad de Gestión y Gasto



1. **Modernización de la Administración Municipal**

La administración pública pone en contacto directo a la ciudadanía con el poder político, con el objeto de satisfacer los intereses públicos de forma inmediata. En este caso, la gestión municipal prioriza mejorar la calidad de vida del poblador de su localidad a través de un servicio de calidad para fortalecer la relación ciudadano y autoridad. Con ese fin los procesos administrativos deben simplificarse para: el ciudadano en general y el ciudadano empresa para un ejercicio eficiente, eficaz y legítimo del poder y la autoridad para el logro de objetivos sociales y económicos. Todo ello con un estilo gerencial que conduzca la gestión hacia un objetivo común: mejorar la calidad de vida del ciudadano, complementado con equipamiento y tecnología de punta y actualización permanente de procedimientos y documentos de gestión, y con un recurso humano calificado y competitivo, acorde con los tiempos actuales.

En sí el recurso humano requiere para ser competitivo: conocimientos y habilidades sobre la experiencia adquirida, un fortalecimiento y desarrollo de capacidades para el ejercicio de sus funciones a plenitud. Sin embargo, el municipio es mucho más que un ente administrativo, ya que su dimensión política se encuadra en la reconfiguración y potenciación de la localidad de acuerdo a su debilidad y potencialidad. El cual nos conlleva a desafiar a través de la articulación de un Plan de Desarrollo de Capacidades con el Plan de Desarrollo Institucional, éste a su vez al Plan de Desarrollo de Concertado, y a la vez al objetivo nacional de Estado y Gobernabilidad.

2. **Prestación de Servicios Públicos de Calidad**

La institución provincial, enmarcado en el Objetivo Nacional de Oportunidades y Acceso a los Servicios, tiene como función primigenia el de prestar un servicio de calidad, que implica eficacia y eficiencia en el servicio, al menor costo. Con el único objetivo de satisfacer y responder a las necesidades de la población. Pero cumplir con el objetivo antes mencionado es complejo, porque no basta que la institución cuente con los tres elementos básicos: trabajadores, infraestructura y organización de trabajo, sino con el apoyo de los ciudadanos en el cumplimiento de sus deberes elementales de retribución, de coordinación permanente con las áreas de servicios respectivas, y el respeto al entorno de su hábitat. Esto nos conlleva a implantar una política de gestión que busque mecanismos de gestión, coordinación y cumplimiento de funciones de sus gerentes a través de sus respectivas



áreas, con el uso racional de los recursos públicos destinados a ese fin y el contacto, sensibilización y empoderamiento permanente con los ciudadanos de su jurisdicción.

3. Desarrollo Social con equidad y solidaridad e inclusión social

Con el fin de articular con los objetivos nacionales de Derechos Fundamentales y Dignidad de las Personas, y Oportunidades y Acceso a los Servicios que impulsa el Gobierno Nacional con la nueva política de Inclusión Social, también la institución provincial coloca en primer plano al ser humano, dándole prioridades en: derechos, justicia, promoción, educación, salud y aseguramiento, seguridad alimentaria, seguridad ciudadana, y servicios básicos y vivienda.

Ello implica incluir como trabajadores, a través de las ofertas laborales dadas por la institución, a personas con discapacidad, de extrema pobreza y pobres por cuestión de solidaridad y por respeto a los derechos que les asiste. Para ello es necesario buscar mecanismos o estrategias que repercutan en su desarrollo integral y/o su reintegración a la sociedad, si es necesario. También es de necesidad urgente tomar en cuenta a los jóvenes y adultos mayores, y en especial a los niños, que son parte del capital social. Y que en la nueva política de gobierno se debe tener como base la participación ciudadana y el consenso social para el desarrollo de nuestra provincia.

4. Desarrollo Económico Local Sostenible

Como se dijo en la Tercera Línea Estratégica esta gestión municipal debe asentar sus bases sobre, la participación ciudadana y consenso social, una planificación acorde a sus necesidades básica de buen gobierno. Para ello es necesario tomar en cuenta los Objetivos Estratégicos del Plan de Desarrollo Concertado y estimular la convergencia de las estrategias de los agentes que tienen la capacidad y los recursos para conseguir una posición de competitividad y de calidad de vida a mediano plazo de la provincia. Con este fin es necesario la interrelación del ámbito socio-económico y físico-territorial de acuerdo a las prioridades de la población. En ese sentido es necesario una política que configure un urbanismo responsable y racional sobre el territorio, el medio ambiente, la cultura local, las tecnologías, la esfera social, la economía y los intangibles: concertación social, consenso social, representantes, visión estratégica, participación ciudadana, transparencia y profundización democrática, espíritu innovador, cultura emprendedora, comunidad emprendedora, perspectiva generacional, desarrollo local y género, entre otros. Es de necesidad primordial para institución municipal converger en el cumplimiento de los



objetivos estratégicos locales al objetivo nacional de Economía, Competitividad y con Alto Nivel de Empleo y Productividad en: política económica, competitividad e integración a los mercados globales, estructura productiva, innovación y tecnología, y empleo; y al objetivo nacional de Desarrollo Regional Equilibrado e Infraestructura Adecuada. Esto implica la materialización de estos objetivos con proyectos priorizados de acuerdo a su potencialidad. En ese sentido la provincia posee una potencialidad casi innata en cultivos vitivinícolas y el valor agregado: pisco y vino, de primera calidad en el mercado nacional e internacional. Sobre ello hay que sumar su gastronomía y dulcería exquisita y de excelente calidad. Además de poseedora de recursos naturales: clima, minerales (gran parte de su territorio), productos agropecuarios, suelo de cultivo, agua y otros recursos. A todo ello hay que sumar infraestructuras: viales, turísticos, transporte terrestre, de servicios básicos: en salud y educación, seguridad ciudadana: serenazgo, regular infraestructura hotelera, entre otras.

5. Ciudadanía y democracia participativa

La gestión municipal actual con el principio de articular sus planes a los objetivos nacionales: Plena Vigencia de los Derechos Fundamentales y de la Dignidad de las personas, y Estado Democrático y Descentralizado que Funciona con Eficiencia al Servicio de la Ciudadanía y del Desarrollo, y Garantiza la Seguridad Nacional, a decidido priorizar el respeto a la ciudadanía en sí y a la participación activa de sus ciudadanos. Concedor de su rol fundamental en la sociedad como gobierno y la voluntad y el espíritu innovador de sus habitantes que deben ser volcadas en las estrategias de desarrollo y potenciadas a la vez para materializar sus objetivos estratégicos.

Para materializar la voluntad y el espíritu innovador del ciudadano es necesario las acciones de motivación, sensibilización, información y formación, y el uso de tecnologías que permitan la participación multitudinaria y a costo mínimo. La institución municipal ha visto por necesario la inclusión de los jóvenes en el protagonismo local, con una perspectiva generacional, pues ellos son el presente y el futuro que concretarán los proyectos a largo plazo. Además, la institución municipal debe tomar en cuenta a los demás ciudadanos para la realización de sus aspiraciones ciudadanas con libertad y satisfacción y que finalmente ayude a minimizar la pobreza y extrema pobreza grandemente en nuestra provincia. Todo ello conlleva a recuperar la credibilidad y confianza, y su interrelación de la población con la nueva gestión municipal, como gobierno provincial que orienta al servicio de los ciudadanos y promueve el desarrollo integral de sus gobiernos locales, que son componentes fundamentales para su sostenibilidad.



6. Educación y cultura tributaria

La Nueva Gestión Municipal tiene como principio natural ser transparente y facilitador de acceso a la información del ciudadano que lo requiere, con el objeto de consolidar los objetivos 1 y 3 del Gobierno Nacional: derechos y dignidad, estado y gobernabilidad. Para ello el Gobierno Nacional ha creado el Programas de Simplificación Administrativa y el Plan de Incentivos para materializar sus objetivos, proporcionando fondos por cumplimiento de metas. Pero ello no es suficiente, la actual gestión tiene que enfrentar un problema que viene de muchos años atrás con respectivo a la retribución tributaria para cumplir con los servicios públicos. Así como existe en otros gobiernos locales la "informalidad tributaria", no es la excepción con respecto a la evasión tributaria nuestro gobierno provincial, que oscila entre 50 y 25% del total, es decir aportan un 50 a 75% de la población comprometida. Ello es un indicativo que es algo complejo, que va más allá del tema cultural. Para lo cual el gobierno local buscará los mecanismos y estrategias de sensibilización necesarias para cerrar la brecha de la evasión tributaria.

7. Optimizar las herramientas de gestión

La institución municipal concedora de que todo lo anterior no es posible sino se tiene un sistema con procesos y recursos que se adecuó a las necesidades del ciudadano en general y al ciudadano empresario, y le permita al líder de la gestión municipal recuperar la credibilidad y gobernabilidad. Para tal fin es necesario actualizar e implementar todos los documentos de gestión que permitan dinamizar y agilizar, con el mínimo costo y tiempo los procesos administrativos de la institución con el objeto de mejorar y maximizar la calidad de servicio al usuario. El sitio web de la institución debe ser la sede oficial como medio de articulación de los documentos de gestión o de cualquier otro evento de interés a los ciudadanos, pero con uso eficiente y eficaz de ésta herramienta para mejorar la calidad de servicio al usuario.

8. Capacidad de Gestión y de Gasto

La institución posee recursos y aptitudes para emprender en definir, alcanzar y evaluar sus propósitos en forma rápida y confiable, haciendo uso de la recursividad y dinamismo para que sus proyectos se materialicen. En ese sentido las diferentes Áreas de la institución tienen la facultad de lograr materializar sus proyectos con uso del recurso proveniente de diferentes fuentes de la institución y/o con otro proveniente de una institución benefactora. Demostrando con ello si tiene capacidad de gestión como fortaleza o debilidad a nivel



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO
Comité de Elaboración del PDP.

institucional. En lo referente al uso del recurso proveniente de las diferentes fuentes: RDR, FONCOMUN, Canon y Regalías mineras y otras, la inversión en diferentes proyectos sea por administración directa o por licitación genera egreso de recursos económicos de la institución. Este egreso es medible realizando un análisis de la eficiencia y eficaz en el gasto en ejecución de servicios públicos locales, con participación ciudadana, y que finalmente resulta de este análisis la calidad de gasto en función de la capacidad de gasto.

3.5.- OBJETIVOS POR CADA LÍNEA ESTRATÉGICA

1. Modernización de la Administración Municipal

❖ **Objetivo General:** Fortalecer el capital humano con identidad institucional competente y la capacidad instalada de la Municipalidad.

❖ **Objetivo Específico:**

- Diseñar y ejecutar el Plan de Desarrollo de Capacidades
- Estrategia de manejo de personal consensuado para la optimización de recursos.
- Mejorar la infraestructura y la capacidad instalada de la institución para concentrar áreas de atención prioritaria al usuario.

2. Prestación de Servicios Públicos de calidad

❖ **Objetivo General:** Brindar servicios de calidad y calidez promoviendo una imagen de ciudad limpia y segura.

❖ **Objetivo Específico:**

- Mayor información e innovaciones de tecnologías.
- Mejoramiento del desempeño municipal a nivel funcional orientado al desarrollo provincial.
- Desarrollar compromisos compartidos con la población en el mejoramiento de la ciudad.
- Planificar y mejorar el equilibrio financiero municipal.

3. Desarrollo Social con equidad y solidaridad e inclusión social

❖ **Objetivo General:** Mejorar la calidad de vida y la realización personal y la sociedad.

❖ **Objetivo Específico:**

- Contribuir al desarrollo de un sistema de salud integral y lograr mayor eficiencia en la ejecución de los programas sociales en la lucha contra la pobreza.
- Mejorar y fomentar la cultura y educación mediante un Plan de Desarrollo educativo.



- Mejorar y fomentar mediante un programa de promoción a la práctica de diferentes disciplinas deportivas.

4. Desarrollo Económico Local Sostenible

❖ **Objetivo General:** Promover el desarrollo económico local sostenible con énfasis en las micro y pequeñas empresas alrededor de producción y servicios.

❖ **Objetivo Específico:**

- Desarrollar, impulsar, fortalecer y especializar a micro y pequeñas empresas de la provincia.
- Generar programas de empleo orientados a la promoción de nuevas dinámicas económicas en la provincia.
- Diseñar e implementar planes para la definición y adecuación de usos de suelo y trama vial que ordena la ciudad y reserva áreas de equipamiento.
- Desarrollar y liderar políticas en medio ambiente.
- Promover, fomentar y difundir el turismo local provincial sostenible.
- Mejorar el sistema de la viabilidad y el transporte moderno, integrado y seguro.

5. Ciudadanía y democracia participativa

❖ **Objetivo General:** Fortalecer el sistema de participación en base a la democracia y la transparencia como modelo de gestión.

❖ **Objetivo Específico:**

- Promover la participación de la PIA organización en los procesos provinciales.
- Implementar una política municipal para la transparencia y acceso a la información pública.
- Involucrar a la población en la gestión de los servicios públicos en el modelo de gestión local

6. Educación y cultura tributaria

❖ **Objetivo General:** Fomentar en la ciudadanía una cultura tributaria para reducir el índice de morosidad e incrementar la corresponsabilidad.

❖ **Objetivo Específico:**

- Implementación de un sistema de recaudación de manera eficaz.
- Consolidar un sistema de orientación al contribuyente.



- Eliminar los obstáculos burocráticos e impulsar la simplificación administrativa municipal.
- Motivación, sensibilización y transparencia en los aportes y gastos de la inversión con la participación de la población.

7. Optimizar las herramientas de gestión

- ❖ **Objetivo General:** Mejorar las herramientas de gestión para descongestionar los procesos y recursos y brindar una óptima calidad de servicio al usuario.
- ❖ **Objetivo Específico:**
 - Priorizar la actualización de la estructura orgánica e instrumentos de
 - Gestión para mejorar el sistema de gestión institucional
 - Diseñar y ejecutar los instrumentos de gestión de acuerdo a las necesidades y obligaciones de los usuarios y de la institución municipal
 - Diseñar e implementar para minimizar los procesos y recursos con un máximo beneficio de usuarios e institución municipal
 - Diseñar y ejecutar un sistema de seguimiento y evaluación para cada uno de los documentos de gestión
 - Diseñar e implementar un sistema de difusión y comunicación permanente de los documentos de gestión a través del sitio web de la institución con uso de medios informáticos y virtuales.

8. Capacidad de Gestión y de Gasto

- ❖ **Objetivo General:** Fortalecer y mejorar la eficiencia y eficacia en gestión de tareas y procesos de la institución con el mínimo costo para optimizar la inversión y la calidad de servicio.
- ❖ **Objetivos Específicos:**
 - Mejorar el sistema de planificación, seguimiento, evaluación y aprendizaje e innovación de los procesos y tareas.
 - Mejorar la recaudación de recursos propios para la sostenibilidad financiera de los servicios e infraestructura municipal.
 - Fortalecer e institucionalizar la cultura de atención al usuario del personal administrativo de la institución
 - Incorporar el uso de tecnologías de información para la mejora de procesos y tareas relacionados a los servicios para los usuarios.



- Definir prioridades y controlar los procesos y tareas para mejorar la calidad del trabajo a costo mínimo.
- Optimizar el gasto en la ejecución de proyectos de inversión de acuerdo a la competencia y funciones de gobierno local.

IV. COMPETENCIAS NECESARIAS

Para alcanzar los objetivos estratégicos, la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, requiere contar con servidores eficientes y plenamente identificados con los objetivos institucionales siendo para ello desarrollar las siguientes competencias

<u>COMPETENCIAS</u>	
<u>INSTITUCIONALES</u>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mejorar la calidad en el servicio y atención al usuario ➤ Responsabilidad y disciplina (código de ética) ➤ Trabajo en Equipo ➤ Orientación del servicio al público ➤ Productividad en la gestión municipal ➤ Conocimiento de los procedimientos y normativas vigente de la gestión municipal ➤ Conocimiento y habilidades para la identificación, formulación, evaluación y de gestión de los proyectos de inversión
<u>CONOCIMIENTOS DEL PERSONAL</u>	<p>Según el puesto o cargo que desempeña</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Conocimiento y dominio de herramientas informáticas. ➤ Conocimiento de documentos de gestión, normativos y administrativos.

OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

5.1.- OBJETIVOS DE LA CAPACITACION

- Brindar un servicio administrativo municipal al público usuario con eficiencia y oportunidad
- Desarrollar una cultura de honestidad y honradez en las relaciones laborales y en el ejercicio de las actividades



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO
Comité de Elaboración del PDP.

- Desarrollar en los servidores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, la predisposición de servir y que este se concrete en un deseo de mejora constante de la calidad de servicio que ofrece y de las condiciones en que los ciudadanos lo reciben
- Implementar una filosofía de trabajo en equipo haciendo prevalecer el interés común sobre el interés personal
- Promover conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimiento para el desempeño de cada puesto específico
- Desarrollar el sentido ético y moral hacia la institución a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados
- Fortalecer la organización institucional con tecnologías de la información, que contribuyan al mejor cumplimiento de la función municipal
- Dotar a los funcionarios y trabajadores municipales de los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñarse con eficiencia y eficacia

5.2.- ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

Para atender los objetivos de capacitación propuesto se ha definido las siguientes acciones de capacitación

Temas de Capacitación	Objetivos	Presupuesto
Planeamiento estratégico del desarrollo	❖ Brindar conocimientos de elaboración de planes de desarrollo (PDC, PEI, documentos de Gestión POI)	S/. 9,000.00
Tributación y Finanzas Municipales	❖ Desarrollar capacidades en todo lo relacionado a tributación municipal ❖ Analizar el estado de las rentas municipales ❖ Definir planes estratégicos de recaudación tributaria	S/. 6,000.00
Ley de contrataciones del Estado	❖ Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la práctica de sus labores diarias	S/. 8,000.00
Simplificación Administrativa	❖ Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la práctica de sus labores diarias	S/. 9,000.00
Sistema de Personal	❖ Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la práctica de sus labores diarias.	S/. 8,000.00
Normas de Control Interno	❖ Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la práctica de sus labores diarias.	S/. 11,000.00
Delitos de la Administración Pública - casos	❖ Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la práctica de sus labores diarias.	S/. 6,000.00



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO
Comité de Elaboración del PDP.

Trámites administrativos	❖ Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la práctica de sus labores diarias.	S/. 6,000.00
Herramientas y programas informáticos de gestión gubernamental	❖ Dotar a los servidores los conocimientos de las herramientas de excel y SIAF	S/. 12,000.00
Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones	❖ Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la práctica de sus labores diarias	S/. 8,000.00
Nuevos enfoques en la gestión de riesgos	❖ Fortalecer las capacidades en la formulación de políticas y planes de desarrollo con enfoque en la reducción integral de riesgos.	S/. 9,000.00
Seguridad ciudadana	❖ Brindar el marco jurídico de la seguridad ciudadana que tiene como eje la protección de la persona en todos los ámbitos de su vida ❖ Fortalecer las capacidades de las personas como agentes de su propia seguridad	S/. 7,000.00
Desarrollo de competencias personales (liderazgo, coaching, trabajo en equipo y proactividad)	❖ Desarrollar las competencias personales, fomentando la proactividad y la mejora continua	S/. 8,000.00
Gestión ambiental y residuos solidos	❖ Brindar una visión global de la problemática socio-ambiental de los residuos	S/. 7,000.00
Gobierno abierto, gobierno electrónico y transparencia de la gestión pública	❖ Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la práctica de sus labores diarias	S/. 6,000.00
Ley del Servicio Civil	❖ Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la práctica de sus labores diarias	S/. 10,000.00
Presupuesto Público y Ejecución de Gasto Público y Articulado a los Programas Presupuestales y Evaluación Presupuestal	❖ Brindar conocimientos para prever ingresos y gastos futuros para anticiparse a las necesidades de la entidad. ❖ Reforzar los conocimientos para identificar y asignar recursos en aquellos productos (bienes y servicios) que incides en el logro de resultados que benefician a la población. ❖ Reforzar los conocimientos para determinar el grado de Eficiencia y Eficacia en la ejecución presupuestaria de los ingresos y gastos, así como el cumplimiento de las metas presupuestarias contempladas en las actividades y PP. del periodo en evaluación.	S/. 9,000.00
TOTAL		S/. 139,000.00

5.3.- DATOS DE LA POBLACIÓN DE LA ENTIDAD

Los Propósitos del Plan de Desarrollo de Personas, comprende a todos los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, sean estos: Directivos, Ejecutivos, Especialistas, Técnicos y de Apoyo, quienes alinearan sus actividades y Objetivos de las áreas, Sub Gerencias y Gerencias de la Municipalidad al cumplimiento de los Objetivos del presente PLAN, mostrando de esta manera la consistencia orgánica y armónica de sus acciones.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO
Comité de Elaboración del PDP.

El Universo a Capacitar es de Trabajadores divididos de la siguiente manera;

Cantidad de Trabajadores según Régimen Laboral

REGIMEN LABORAL	CANTIDAD
D. Leg. 276 - funcionarios	15
D. Leg. 276 – Empleados Nombrados	84
D. Leg. 276 – Empleados Contratados	57
D. Leg. 728 – Obreros Nombrados y Contratados	139
D. Leg. 1057 - Funcionarios	24
Total de Trabajadores	319

5.4.- TIPOS DE EVALUACIÓN A SER IMPLEMENTADOS

La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto ha previsto como tipos de evaluación del personal los siguientes

- a) Prueba de conocimientos, con el objeto de evaluar el grado de nociones, conocimientos y habilidades adquiridos por los servidores participantes respecto al contenido de las actividades de capacitación
- b) Evaluación de desempeño, la evaluación del desempeño es una herramienta de diagnóstico para el desarrollo de los recursos humanos, apuntado a evaluar el desempeño para la planificación del futuro y no para juzgar el pasado, esto es una evaluación en sentido positivo a favor del servidor

VI. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

6.1. METAS E INDICADORES

META	INDICADORES
Capacitar a servidores en Planeamiento estratégico del desarrollo	% Cobertura: Numero de servidores capacitados % Asistencia: Numero de servidores con asistencia efectiva % Aprobados: Numero de servidores aprobados
Capacitar a servidores en Tributación y Finanzas Municipales	% Cobertura: Numero de servidores capacitados % Asistencia: Numero de servidores con asistencia efectiva % Aprobados: Numero de servidores aprobados
Capacitar a servidores en Ley de contrataciones del Estado	% Cobertura: Numero de servidores capacitados % Asistencia: Numero de servidores con asistencia efectiva % Aprobados: Numero de servidores aprobados

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO
Comité de Elaboración del PDP.

META	INDICADORES
Capacitar a servidores en Ley de contrataciones del Estado	% Cobertura: Numero de servidores capacitados % Asistencia: Numero de servidores con asistencia efectiva % Aprobados: Numero de servidores aprobados
Capacitar a servidores en Simplificación Administrativa	% Cobertura: Numero de servidores capacitados % Asistencia: Numero de servidores con asistencia efectiva % Aprobados: Numero de servidores aprobados
Capacitar a servidores en el Sistema de Personal	% Cobertura: Numero de servidores capacitados % Asistencia: Numero de servidores con asistencia efectiva % Aprobados: Numero de servidores aprobados
Capacitar a servidores en Normas de Control Interno	% Cobertura: Numero de servidores capacitados % Asistencia: Numero de servidores con asistencia efectiva % Aprobados: Numero de servidores aprobados
Capacitar a servidores en Delitos de la Administración Pública - casos	% Cobertura: Numero de servidores capacitados % Asistencia: Numero de servidores con asistencia efectiva % Aprobados: Numero de servidores aprobados
Capacitar a servidores en Trámites administrativos	% Cobertura: Numero de servidores capacitados % Asistencia: Numero de servidores con asistencia efectiva % Aprobados: Numero de servidores aprobados
Capacitar a servidores en Herramientas y programas informáticos de gestión gubernamental	% Cobertura: Numero de servidores capacitados % Asistencia: Numero de servidores con asistencia efectiva % Aprobados: Numero de servidores aprobados
Sistema Nacional de Inversión Pública	% Cobertura: Numero de servidores capacitados % Asistencia: Numero de servidores con asistencia efectiva % Aprobados: Numero de servidores aprobados
Nuevos enfoques en la gestión de riesgos	% Cobertura: Numero de servidores capacitados % Asistencia: Numero de servidores con asistencia efectiva % Aprobados: Numero de servidores aprobados
Seguridad ciudadana	% Cobertura: Numero de servidores capacitados % Asistencia: Numero de servidores con asistencia efectiva % Aprobados: Numero de servidores aprobados
Desarrollo de competencias personales (liderazgo, coaching, trabajo en equipo y proactividad)	% Cobertura: Numero de servidores capacitados % Asistencia: Numero de servidores con asistencia efectiva % Aprobados: Numero de servidores aprobados
Gestión ambiental y residuos solidos	% Cobertura: Numero de servidores capacitados % Asistencia: Numero de servidores con asistencia efectiva % Aprobados: Numero de servidores aprobados
Gobierno abierto, gobierno electrónico y transparencia de la gestión publica	% Cobertura: Numero de servidores capacitados % Asistencia: Numero de servidores con asistencia efectiva % Aprobados: Numero de servidores aprobados
del Servicio Civil	% Cobertura: Numero de servidores capacitados % Asistencia: Numero de servidores con asistencia efectiva % Aprobados: Numero de servidores aprobados

7.2. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para poder realizar el seguimiento y evaluación de las actividades de capacitación se aplicarán los siguientes mecanismos:



[Handwritten signature]

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO
Comité de Elaboración del PDP.

a) **REACCIÓN**

En este nivel se aplicará las encuestas, que permitirán medir el grado de satisfacción o insatisfacción de los trabajadores en cuanto el contenido de la capacitación, al diseño del proceso de aprendizaje, a la competencia de los facilitadores, ponentes, entre otros. Se rescata la opinión de los trabajadores y se aplica al final del desarrollo de la actividad. Sugerencias de interés general para próximas capacitaciones.

b) **APRENDIZAJE.**

Para el logro de los objetivos establecidos con el proceso de capacitación, en este nivel, se aplicará los instrumentos como: cuestionarios estructurados, listas de cotejo, ejercicios escritos o de simulaciones, presentaciones orales, demostraciones que son observables y comentadas por el facilitador, entre otros. Todo ello dependerá de lo que se quiere evaluar

c) **APLICACIÓN.**

En este nivel, se evalúa la aplicación de lo aprendido y cómo se está aplicando en el desempeño de sus funciones. Implica la observación de los trabajadores participantes en la ejecución de habilidades.

Es necesario precisar, que se requiere que haya pasado un período de tiempo entre el término de la capacitación y el momento en que se obtiene la información sobre la aplicación, es decir, se observa su desempeño. Generalmente consideran entre tres meses y un año después de finalizada la actividad como el tiempo aceptable para aplicar este nivel de evaluación.

La información se rescata no sólo de la observación del trabajador en su desempeño cotidiano, sino que implica conocer la opinión de los usuarios de los servicios, quienes son los que reciben la atención por parte del trabajador que fue capacitado.

Cabe señalar que la aplicación de estos mecanismos de evaluación será de responsabilidad de cada una de las Gerencia y Sub Gerencias, involucrados en el proceso de atención y cuidado.

d) **RESULTADOS**

La evaluación está ligada a la unidad de trabajo y a los objetivos organizacionales, por ello es necesaria la revisión de los datos del servicio para determinar los beneficios. Se puede aplicar entrevistas en el lugar del trabajo, análisis de costo beneficio, entre otros y determinar el impacto de la capacitación sobre el servicio.

Los Departamentos y Oficinas deberán establecer las estrategias para definir las mejores formas de medir los resultados en base al cumplimiento de los objetivos y estrategias institucionales.

Moquegua, marzo de 2019

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO
MOQUEGUA
Abog. Wilson Colquhuanca Blanco
SUB GERENTE DE PERSONAL Y BIENESTAR SOCIAL

PRESIDENTE
Sub Gerente de Personal y BS

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO
MOQUEGUA
JUAN CARLOS A. RUIZ ROSADO
Representante de la Alta Dirección

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO
MOQUEGUA
CPC. SANDRA M. MENDOZA ALCÁZAR
GERENTE DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO

MIEMBRO
Gerente de Planeamiento y Presupuesto

SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES B.E.
MUNICIPALIDAD PROV. DE MARISCAL NIETO MOQUEGUA
FROYLAN RODIL VIZCARRA MAMANI
SECRETARIO GENERAL
MIEMBRO B. E.
Representante del Sindicato de Trabajadores