



## Resolución de Gerencia Municipal

N° 024-2019-MPR/GM

Recuay, 27 de marzo de 2019

### EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE RECUAY

#### VISTO:

El Informe N° 029-2019-MPR/UP, de la Unidad de Recursos Humanos y el Informe N° 350-2019-OPP-MPR, del Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto de la Municipalidad Provincial de Recuay y del COMITÉ-PDP-MPR, a través del cual se remite el "Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Anualizando - PDP - 2019", de la Municipalidad Provincial de Recuay - Distrito, Capital y demás recaudos que acompañan, y;

#### CONSIDERANDO:

Que, las Municipalidades, son órganos de gobierno Local, con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, con facultad de ejercer actos de gobierno, actos administrativos y actos de administración, autonomía que debe ser ejercida con sujeción al ordenamiento jurídico imperante; de acuerdo a lo establecido en el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por la Ley de Reforma Constitucional - Ley N° 27680, dispositivo que es concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972;

Que, el artículo 10° literal a) del Decreto Legislativo N°1023, establece: "La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, tiene entre sus funciones las de formular y planificar políticas nacionales en materia de Recursos Humanos, desarrollo, capacitación y relaciones Humanas en el servicio civil, acciones que son necesarias Implementar en la Municipalidad Provincial de Recuay - Distrito Capital;

Que, mediante el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, referido a Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, el cual en su artículo 3° establece que: "(...) Cada año, las entidades deberán presentar a SERVIR su PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad. (...)";

Que, mediante el Informe N° 029-2019-MPR/UP, de la Unidad de Recursos Humanos y el Comité del Plan de Desarrollo de personas - PDP, de la Municipalidad Provincial de Recuay, han elaborado el Plan Anual de Capacitación, el mismo que se hace necesario se apruebe, a fin de dar cumplimiento a lo establecido en la normatividad legal señalada precedentemente;

Que, mediante el Informe N° 350-2019-OPP-MPR, el Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto emite la Certificación Presupuestal con NOTA N° 313, para la Ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Anualizado - 2019, de la Municipalidad Provincial de Recuay;

Que, estando a lo expuesto, y de acuerdo a lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, y en conformidad con las Facultades conferidas por la Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades; así como en uso de las Facultades delegadas con la Resolución de Alcaldía N° 002-2019-MPR/A de fecha 03 de Enero del 2019 y designado con la Resolución de Alcaldía N° 001-2019-MPR/A de fecha 03 de Enero del 2019.

#### SE RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO. - APROBAR** el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Anualizado - PDP - 2019, de la Municipalidad Provincial de Recuay, el mismo que forma





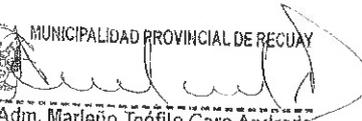
parte integrante de la presente Resolución, el cual deberá ejecutarse durante el presente año 2019.

**ARTICULO SEGUNDO. - DISPONER**, que la Unidad de Personal, adopte las acciones necesarias para el adecuado cumplimiento de la presente Resolución.

**ARTÍCULO TERCERO. - NOTIFICAR**, el presente acto resolutivo a las Áreas de Contabilidad, Planificación y Presupuesto, Asesoría Legal, y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, con los anexos que forman parte integrante de la presente Resolución, y con las formalidades establecidas por Ley.

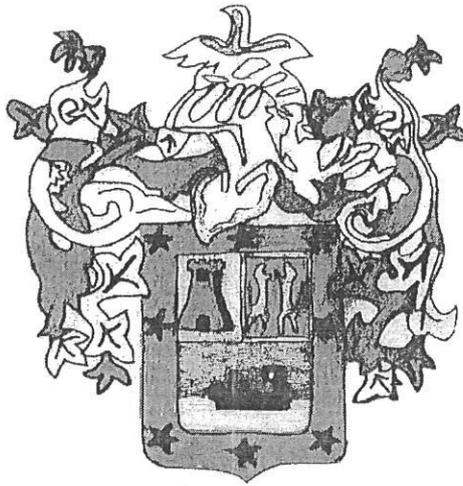


*Regístrese, Comuníquese, y Cúmplase.*

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE RECUAY  
  
Lic. Adm. Marleno Teófilo Caro Andrade  
DNI N°: 32644748  
GERENTE MUNICIPAL



# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE RECUAY



## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE RECUAY AÑO - 2019



## INDICE

Presentación.....	3
Misión visión.....	4
Objetivos estratégicos.....	4
Justificación .....	5
Numero de servidores civiles que conforman la entidad.....	5
Alcance.....	5
Base legal.....	5
Fines del plan de capacitación .....	6
Objetivos del plan de capacitación.....	6
Competencias.....	7
Evaluación.....	11
Presupuesto .....	12
Matriz PDP.....	13



## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2019 DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE RECUAY

### **I. PRESENTACIÓN**

*La Municipalidad Provincial de Recuay es un órgano del Estado el presente Plan de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos, para el año 2019 constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación del personal.*

*La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos, habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral como componente del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos, la capacitación implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del trabajador en la función que desempeña y a la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la Municipalidad. Y, por otro lado un conjunto de métodos técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la Municipalidad para su normal desarrollo. En tal sentido la capacitación constituye un factor importante para que el trabajador brinde el mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del trabajador.*

*El Plan de Capacitación incluye a la totalidad de los trabajadores que integran la Municipalidad, sea cual fuere su régimen laboral agrupados de acuerdo a las áreas de actividad y con temas puntuales, identificados en la Unidad de Recursos Humanos (RR.HH); así mismo está enmarcado dentro de los procedimientos para la capacitación, con un presupuesto asignado para el ejercicio fiscal 2019.*

*Los Recursos Humanos son la base fundamental del capital institucional y el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado promueve procesos efectivos para identificar y fortalecer una serie de conocimientos, habilidades, destrezas y competencias que los servidores públicos deben tener, para desempeñarse adecuadamente y hacer posible el desarrollo integral y sostenible de nuestra jurisdicción.*

*En ese sentido, el área de Personal ha elaborado el Plan de Desarrollo de las Personas 2019 de la Municipalidad Provincial de Recuay, a partir de los requerimientos de capacitación planteados por las Direcciones Generales y Oficinas de la entidad, los cuales toman como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas por los órganos o unidades orgánicas de la entidad.*

El Comité del PDP



## **II. MISION Y VISION**

### **2.1. Misión:**

*El Gobierno Provincial de Recuay es una institución líder y modelo en gestión pública municipal, orientada a brindar servicios integralmente a la comunidad, mejorando su calidad de vida y satisfaciendo sus necesidades básicas; con un equipo humano competitivo y comprometido con el desarrollo sostenido, que administran racionalmente los recursos materiales, técnicos, económicos y financieros*

### **2.2. Visión**

*El Gobierno Provincial de Recuay, busca permanentemente el desarrollo sostenido, participativo y democrático, promoviendo el progreso local y brindando integralmente servicios de calidad a la población, respaldada en una cultura de valores que garantizan el cumplimiento de las obligaciones institucionales en base al trabajo en equipo y una visión compartida, administrando los recursos de la institución con transparencia y responsabilidad a favor de la población en su conjunto.*

## **III. OBJETIVOS ESTRATEGICOS**

1. *Mejorar la Seguridad Ciudadana.*
2. *Mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.*
3. *Mejorar las condiciones del hábitat urbano.*
4. *Brindar un ambiente ecoeficiente, saludable y sostenible.*
5. *Promover el desarrollo económico, sin alterar la residencialidad del distrito capital.*
6. *Asegurar la gobernabilidad democrática para la gestión del desarrollo integral del distrito*
7. *Promover una gestión eficiente, eficaz y transparente en el gobierno local.*
8. *Implementar, mejorar y mantener la infraestructura pública.*
9. *Promover el desarrollo tecnológico de la ciudad.*
10. *Fomentar la solución de los problemas vecinales con la participación de los ciudadanos.*
11. *Desarrollar una adecuada gestión de riesgos de desastres.*
12. *Promover la integración de la población y la Sociedad.*
13. *Fortalecer el núcleo familiar y social en el Distrito.*
14. *Desarrollar las competencias y talentos de los ciudadanos.*
15. *Asegurar la provisión de recursos económico – financieros para la ejecución sostenible de los proyectos e iniciativas del desarrollo integral del distrito.*
16. *Promover la inversión pública y privada en áreas estratégicas.*
17. *Gestionar una eficiente recaudación tributaria.*



#### **IV. JUSTIFICACIÓN:**

*El recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales. Esto es de especial importancia en una organización que presta servicios, en la cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan.*

*Un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia para que una organización alcance elevados niveles de competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos o gerenciales.*

*La esencia de una fuerza laboral motivada está en la calidad del trato que recibe en sus relaciones individuales que tiene con los funcionarios, en la confianza, respeto y consideración que sus jefes inmediatos les prodigan diariamente. También son importantes el ambiente laboral y la medida en que éste facilita o inhibe el cumplimiento del trabajo de cada persona.*

*Sin embargo, en la mayoría de organizaciones de nuestro País, ni la motivación, ni el trabajo en equipo tienen el nivel de trato que sea deseable, dejándose con ello de aprovechar significativos aportes de la fuerza laboral y por consiguiente el de obtener mayores ingresos y posiciones de más confianza en la sociedad,*

*Tales premisas conducen automáticamente a enfocar inevitablemente el tema de la capacitación como uno de los elementos vertebrales para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de las organizaciones, direccionado a la optimización de los servicios que brinda La Municipalidad.*

*En tal sentido se plantea el presente Plan de Capacitación Anual 2019.*

#### **V. NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD**

D. Leg. 276	D. Leg. 728	D. Leg. 1057	OTROS	TOTAL SERVIDORES
07	0	0	63	70

#### **VI. ALCANCE:**

*El presente plan de capacitación es de aplicación para todo el personal que trabaja en La Municipalidad Provincial de Recuay,*

#### **VII. BASE LEGAL:**

- D.L. N° 1025
- D.S. 009-2010-PCM
- RPE- N°041-2011
- SERVIR/PE
- LEY N° 30057 SERVICIO CIVIL



### **VIII. FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN:**

*Siendo su propósito general impulsar la eficacia organizacional, la Capacitación se lleva a cabo para contribuir a:*

- *Elevar el nivel de rendimiento de los trabajadores y, con ello, al incremento de la productividad y rendimiento de La Municipalidad.*
- *Mejorar la interacción entre los trabajadores y, con ello, a elevar el interés por el aseguramiento de la calidad en el servicio.*
- *Satisfacer más fácilmente requerimientos futuros de La Municipalidad en materia de personal, sobre la base de la planeación de recursos humanos.*
- *Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo, la productividad y la calidad y, con ello, a elevar la moral de trabajo.*
- *La compensación indirecta, especialmente entre las administrativas, que tienden a considerar así la paga que asume La Municipalidad para su participación en programas de capacitación.*
- *Mantener al servidor municipal al día con los avances científicos- tecnológicos, lo que alienta la iniciativa y la creatividad y ayuda a prevenir la obsolescencia de la fuerza de trabajo.*

### **IX. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN:**

#### **Objetivos Generales**

- *Preparar al personal para la ejecución eficiente de sus responsabilidades que asuman en sus funciones.*
- *Brindar oportunidades de desarrollo personal en los cargos actuales y para otros puestos para los que el colaborador puede ser considerado,*
- *Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, Incrementar la motivación del trabajador y hacerlo más receptivo a la supervisión y acciones de gestión.*

#### **Objetivos Específicos**

- *Proporcionar orientación e información relativa a los objetivos de La Municipalidad, su organización, funcionamiento, normas y políticas.*
- *Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de los requerimientos para el desempeño de sus funciones del personal.*
- *Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas especializadas de actividad.*
- *Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo de los trabajadores.*



### X. COMPETENCIAS

Para alcanzar o lograr los objetivos estratégicos institucionales, se requiere contar con personal eficiente y plenamente identificados con los objetivos planteados, por lo que se hace necesario contar con las siguientes competencias:

LINEA ESTRATEGICA	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	COMPETENCIAS REQUERIDAS	OBJETIVOS ANUALES DE CAPACITACION	ACCIONES DE CAPACITACION
Institucionalidad y Gobernabilidad	Fortalecer las Instituciones y Organizaciones sociales Provinciales y Distritales para la gestión integral del desarrollo con Gobernabilidad, Democracia y Participación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimientos, habilidades y destrezas para el manejo de los sistemas de administración pública,</li> <li>• Conocimientos de los procedimientos y normativas de la gestión pública.</li> <li>• Conocimientos, capacidades y habilidades para el manejo de espacios de concertación local.</li> </ul> <p>Habilidades para el manejo de conflictos</p>	"Potenciar la capacidad de gestión de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Recuay, a través de la actualización permanente de procedimientos y normas de gestión pública, sistemas administrativos, espacios de concertación local"	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normativa relacionada a los gobiernos locales</li> <li>• Gestión por resultados</li> <li>• Sistemas Administrativos (SIAF, SNIP, SEACE, SIGA)</li> <li>• Presupuesto Participativos y mecanismos concertación local.</li> <li>• Gestión Pública y Desarrollo Local.</li> <li>• Gestión de Proyectos.</li> </ul>



<p>Desarrollo humano, educación, salud, cultura e identidad.</p>	<p>"Promover el desarrollo humano integral, basado en valores, con acceso oportuno y adecuado a los derechos de salud, educación, cultura e identidad cultural."</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Habilidades y conocimientos en temas de promoción del turismo, cultura y deporte.</i></li> <li>• <i>Conocimientos, habilidades, destrezas en temas de salud, prevención de la desnutrición de la primera infancia, asistencia social.</i></li> <li>• <i>Conocimiento, manejo, control y supervisión de programas sociales PVL. PCA.</i></li> <li>• <i>Conocimiento y habilidades para el manejo de personas con habilidades diferentes.</i></li> <li>• <i>Conocimientos y destrezas sobre sistemas operativos de</i></li> </ul>	<p>"Desarrollar capacidades del personal de la institución para potenciar, optimizar logros en temas de educación, salud, cultura y deporte"</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Supervisión de proyectos sociales.</i></li> <li>• <i>Gestión de programas sociales.</i></li> <li>• <i>Formulación de proyectos sociales.</i></li> <li>• <i>Gestión por resultados</i></li> </ul>
--	--	---	--	--

		<p>La administración pública.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Conocimiento y habilidades para el manejo de plataformas de inclusión social para programas JUNTOS, SIS, Pensión 65, SISFOH.</i></li> </ul> <p><i>Habilidades para el trabajo en equipo, bajo presión, gestión por resultados y liderazgo</i></p>		
--	--	---	--	--



<p>Desarrollo físico y medio</p>	<p>"Promover el desarrollo del distrito y provincia articulando e integrando a la zona urbana con las comunidades y sectores de manera ordenada, zonificado económica y ecológicamente, mediante el uso racional y gestión eficiente de los recursos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento, habilidades y destrezas en temas ambientales.</li> <li>• Conocimiento en manejo integral de residuos sólidos.</li> <li>• Conocimientos para el manejo, control y supervisión de saneamiento básico.</li> <li>• Conocimiento para conservación de ecosistemas.</li> <li>• Conocimientos sobre fiscalización ambiental.</li> <li>• Habilidades para el trabajo en equipo, bajo presión, gestión por resultados y liderazgo.</li> </ul>	<p>"Mejorar el conocimiento ambiental Del personal que labora en la institución"</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medio Ambiente.</li> <li>• Normativa Ambiental.</li> <li>• Gestión Ambiental.</li> <li>• Fiscalización Ambiental.</li> <li>• Contaminación: Agentes contaminantes del ambiente, Prevención y control.</li> <li>• Gestión de Residuos Urbano – Rural.</li> <li>• Higiene y Seguridad Alimentaria.</li> <li>• Manejo Ambiental Provincial (Recuperación Ambiental).</li> <li>• Gestión de Flora y Fauna.</li> <li>• Planeamiento Urbano.</li> <li>• Manejo sustentable de los recursos naturales</li> <li>• Ecoturismo y Turismo Sustentable,</li> <li>• Evaluación de Informes de Impacto Ambiental y Gestión Ambiental.</li> <li>• Manejo de Contingencias. Emergencias y Catástrofes Ambientales.</li> </ul>
<p>Desarrollo Económico-Productivo</p>	<p>"Fomentar la actividad ganadera, turística, forestal, artesanal y</p>	<p>Conocimientos sobre las potencialidades de la provincia. Conocimiento,</p>	<p>"Contar con Personal Competente capaz</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formulación de planes de negocios, gestión de proyectos productivos y Sociales</li> </ul>



	<p><i>gastronómica, mediante cadenas productivas, corredores económicos, Articulando al mercado."</i></p>	<p><i>Habilidades y manejo de cadenas productivas y clúster económicos.</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Conocimientos, habilidades, uso y manejo de idiomas nativos (quechua de la zona).</i></li><li>• <i>Habilidades para el trabajo en equipo, bajo presión, gestión por resultados y liderazgo.</i></li><li>• <i>Conocimientos en sistemas de gestión, monitoreo y control de proyectos productivos.</i></li></ul>	<p><i>de identificar cadenas productivas, clúster económicos, priorizarlas y fortalecerlas hasta su inserción al mercado, en base a grupo organizados de productores"</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Métodos de planificación estratégica</i></li><li>• <i>Gestión por resultados</i></li><li>• <i>Técnicas de sondeo de mercados</i></li><li>• <i>Sistemas de monitoreo y evaluación de proyectos</i></li><li>• <i>Identificación y Planificación de iniciativas en desarrollo económico local.</i></li></ul> <p><i>Creación, fortalecimiento y gestión de microempresas rurales y urbanos.</i></p>
--	---	---	---	--



## Y EVALUACIÓN

### **1. Objetivos anuales de capacitación: "Institucionalidad y Gobernabilidad"**

Potenciar la capacidad de gestión de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Recuay, a través de la actualización permanente de procedimientos y normas de gestión pública, sistemas administrativos, espacios de concertación local.

#### **Meta**

Al 2019 el 90% del personal que labora en la institución maneja adecuadamente los instrumentos de gestión municipal, sistemas administrativos y mecanismos de concertación local.

#### **Indicador**

Evaluación anual.

### **2. Objetivos anuales de capacitación:**

#### **METAS DE CAPACITACIÓN**

#### **"Desarrollo humano, educación, salud, cultura e identidad"**

Desarrollar capacidades del personal de la institución para potenciar, optimizar logros en temas de educación, salud, cultura y deporte.

#### **Meta**

Al 2019, el 90% del personal involucrada con la problemática de educación, salud, cultura y deporte, conoce, y maneja óptimamente la gestión social de la provincia.

#### **Indicador**

Evaluación anual

### **3. Objetivos anuales de capacitación: "Desarrollo físico y medio ambiente"**

Mejorar el conocimiento ambiental del personal que labora en la institución.

#### **Meta**

Al 2019 el 72% del personal conoce y maneja adecuadamente la gestión ambiental

#### **Indicador**

Evaluación anual

### **4. Objetivos anuales de capacitación:**

#### **"Desarrollo Económico, Productivo"**

Contar con personal competente capaz de identificar cadenas productivas, clúster económicos, priorizarlas y fortalecerlas hasta su inserción al mercado, en base a grupo organizados de productores.



**Meta**

*Al 2019 el 75% del personal relacionado a la promoción de desarrollo económico local, ha afianzado sus conocimientos y ha logrado potenciar las cadenas productivas locales y ha fortalecida la economía local.*

**Indicador**

*Evaluación anual.*

**VIII. PRESUPUESTO**

*Para el presente año fiscal 2019 se ha considerado un financiamiento para dar cumplimiento al Plan de Desarrollo de las Personas - PDP la suma de S/. 6,800.00 (Seis Mil Ochocientos Soles).*



## MATRIZ PDP

(Para su llenado ver el instructivo)

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE RECUAY	GENERAL	TOTALIDAD DE TRABAJADORES	70	Tecnologías	Tecnologías de la Información y Comunicaciones Aplicadas a la Administración Pública	Formación laboral	Curso	ALTA	Aprendizaje	PRESENCIAL	I Trimestre	4800	2000
												TOTAL	4800	2000
														6800

Recuay, Marzo del año 2,019