



RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 962-2013-MPC

Casma, 27 de Diciembre del 2013

VISTO: El Informe Legal N° 859-2013-AJ-MPC de fecha 27.12.2013, el Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica de esta Municipalidad solicita conformar el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP de la Municipalidad Provincial de Casma, y;

CONSIDERANDO:

Que, el Art. II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972 establece; que los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía que la constitución Política del Perú señala para las Municipalidades, radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, mediante D.S. 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; y que la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, dictará las normas complementarias que se requieran para la adecuada aplicación del presente Reglamento;

Que, de conformidad a lo dispuesto en el Capítulo II del D.S. N° 009-2010-MPC, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 - Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, esta Entidad Edilicia acatando las disposiciones establecidas en los Arts. 3° y 5°, deberá conformar el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Servicio del Estado, la misma que deberá ser integrada por un representante de la Alta Dirección, un representante de la Jefatura de Presupuesto, Planificación e Informática, un representante de la Unidad de Administración de Personal y un representante del Sindicato de Trabajadores Municipales SITRAMUNC de la Entidad elegido designado por ellos mismos. Asimismo, los PDP tendrán una vigencia de cinco años, y cada año, las entidades deberán presentar a SERVIR su PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de las acciones para el desarrollo de las personas de la entidad. Los PDP deben de ser presentados por las entidades públicas a SERVIR en los treinta primeros días calendario del año;

Que, mediante Oficio Múltiple N° 002-2012-SERVIR/GDCR de fecha 27 de abril del 2012 la Autoridad Nacional de Servicio Civil a través de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento indica que en atención a lo dispuesto en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 154-2011-SERVIR/PE, mediante la cual se amplió la aplicación de la Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas - PDP a las Municipalidades Provinciales a nivel Nacional, manifestando que de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el sector público y la directivas de SERVIR, aprobadas por resoluciones de Presidencia Ejecutiva N° 041 y N° 154-2011-SERVIR/PE la presentación del Plan de Desarrollo de Personas - PDP, es obligatorio cumplimiento para las Municipalidades Provinciales a nivel nacional. La conformación el Comité de elaboración del PDP debe ser oficializada por el titular de la entidad. El Jefe de Recursos Humanos se desempeña como Secretario del Comité debiendo entre otras actividades, elaborar y proponer ante el Comité los PDP Quinquenal y Anualizado;

Que, el Plan de Desarrollo de Personas es un documento de gestión que busca mejorar las acciones de capacitación y evaluación de las entidades públicas contribuyendo de ésta manera, a la mejora continua de la administración pública. El PDP tiene una vigencia de cinco años (PDP Quinquenal) y se irá implementado año a año a través de PDP anualizado;

Que, el apartado VI de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE regula: Comité de Elaboración del PDP, 6.1. El Comité de Elaboración del PDP en adelante el Comité estará





RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 962-2013-MPC

conformado por al menos: el Secretario General, Gerente General o el que haga sus veces, quién lo presidirá, el Director de la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces, el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos a la que haga sus veces y un representante de personal de la entidad elegido mediante votación secreta por un periodo de tres años así como un alterno;

Que, mediante Oficio N° 013-2013-STMC-MPC, el Sindicato de Trabajadores Municipales de la Entidad, comunica que el Sr. José Miguel Bahamondi Navarro y la Sra. Violeta Pilar Vera Macedo, son los representantes titular y suplente respectivamente de los trabajadores empleados para integrar el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado;

Que, mediante el Informe de Vistos, el Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica de esta Municipalidad, informa que a no obstante al tiempo transcurrido, no tenemos conformado nuestro comité de elaboración del PDP, conformación que debe ser oficializada por el titular de la entidad, por lo que opina conformar el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP de la Municipalidad Provincial de Casma, por un plazo de tres (3) años, años fiscales 2014 – 2016, adjuntando propuesta de conformación de dicho Comité;

Que, de lo antes expuesto, es necesario emitir Resolución de Alcaldía, para constituir el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado;

Estando a lo dispuesto en el artículo 20° numeral 6) de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- CONSTITUIR, el COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CASMA, conforme a lo dispuesto en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 aprobado mediante D.S. N° 009-2010-PCM, cuyo periodo de vigencia será de tres (3) años fiscales: 2014 - 2016; integrado de la siguiente manera:

- | | |
|---|-------------|
| ➤ Abg. ARNALDO ABRAHAM MORENO BUSTOS
Jefe de la Oficina de Secretaría General | Presidente. |
| ➤ CPC. RICHARD WILLIAMS DAVILA BARBARAN
Jefe de la Oficina de Presupuesto, Planificación e Informática | Miembro |
| ➤ Sr. ARMANDO MEDARDO JAQUE CARRANZA
Jefe de la Unidad de Administración de Personal | Miembro |

REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES:

- | | |
|-------------------------------------|----------|
| ➤ Sr. JOSE MIGUEL BAHAMONDI NAVARRO | Titular. |
| ➤ Sra. VIOLETA PILAR VERA MACEDO | Alterno. |

ARTÍCULO SEGUNDO.- Dar Cuenta a los integrantes de la Comisión conformada, a la Gerencia Municipal, Gerencia de Administración y Finanzas, Unidad de Administración de Personal, Sindicato de Trabajadores Municipales y Oficina de Asesoría Jurídica, para los fines correspondientes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Municipalidad Provincial de Casma
Rommel Alfonso Meza Cerna
ALCALDE PROVINCIAL

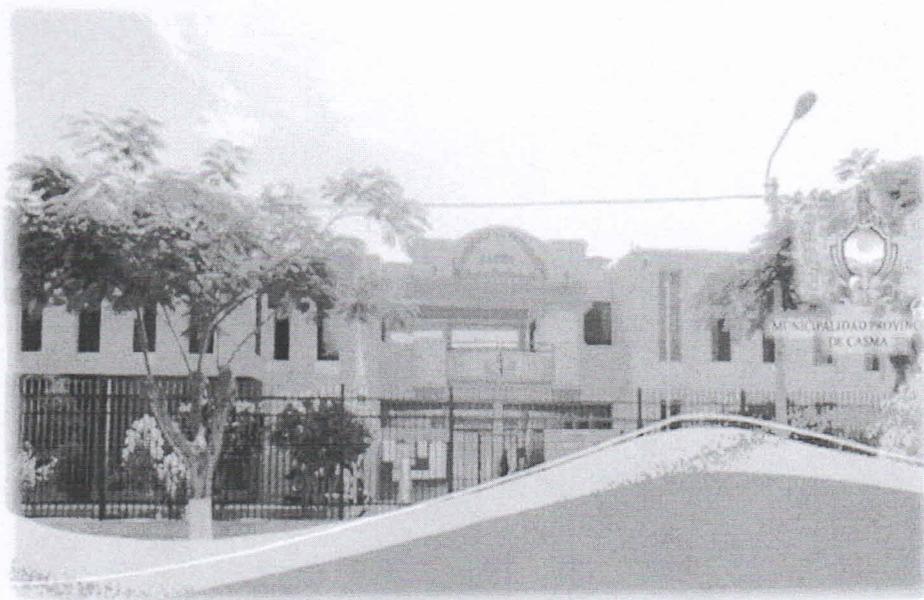


PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CASMA
UNIDAD DE ADMINISTRACION DE PERSONAL

QUINQUENAL



2014 - 2018



**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS QUINQUENAL
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CASMA
2014 - 2018**

PRESENTACION

La Municipalidad Provincial de Casma se encuentra obligada a prestar servicios de calidad a los administrados y ciudadanos casmeños, lo cual va de la mano con la política de la actual gestión municipal, de ofrecer estos servicios en los mejores niveles, solamente comparados con los del sector privado.

En este escenario, el personal de esta Entidad debe de tener como meta primordial el servicio público, la atención a los ciudadanos y administrados y la tutela de los intereses generales, lo que redundara en la mayor demanda de los servicios que se presta, de tal manera que se llega a la necesidad de actualizar los conocimientos de nuestro personal para ponerlos en la situación de comprender los retos de nuestra Entidad. Para alcanzar este objetivo, se requiere contar con personal competente, especialmente motivado y debidamente capacitado, lo que será posible únicamente a través de la implementación de estrategias de capacitación articuladas entre las distintas unidades organices y los documentos de gestión aprobados, dando prioridad a los temas esenciales y comunes que no pueden faltar en la formación de los trabajadores que prestan servicios en la municipalidad. Ello sólo será posible realizando una capacitación enfocada en el desarrollo de competencias del personal.

El Presente Plan de Desarrollo de Personas al servicio de la Municipalidad Provincial de Casma, 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 de Desarrollo Institucional



de nuestra Entidad y contándose con la participación activa de los integrantes del Comité encargado de su elaboración de este documento de gestión,

Tenemos la absoluta confianza que los criterios de planificación estratégica, contenidos en el presente documento quinquenal, contribuirán al logro de una capacitación y entrenamiento de nuestros recursos humanos, permitiendo a la Municipalidad Provincial de Casma, cumplir efectivamente su rol de representar al Vecindario, promover la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción,

Casma, Enero 2014

Comité de elaboración del PDP
Municipalidad Provincial de Casma



1. Marco Estratégico Institucional

La Municipalidad Provincial de Casma 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.

La institución municipal se encuentra inmersa como toda organización en el imperioso deber de planificar su futuro. Para ello debemos ver las ventajas y problemas que tenemos para poder aprovechar el contexto actual que nos permita generar desarrollo, no como un fin sino como un camino hacia la mejor calidad de la institución.

1.1. Misión

"La Municipalidad Provincial de Casma, es una institución pública con valores que brinda servicios públicos con excelencia, promueve el desarrollo sostenible y la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía, en armonía con el medio ambiente"

1.2. Visión

"La provincia de Casma es reconocida como referente de desarrollo territorial en la región Ancash. Sus organizaciones y autoridades concertan, planifican e implementan políticas públicas y privadas de desarrollo. La agricultura certificada, de alto valor agregado, y las diversas actividades turísticas generan ingresos y empleo. La educación de alta calidad es liderada por la comunidad educativa provincial. La gestión territorial de la provincia la vincula económica y vialmente a la cuenca de Casma. La vigilancia calificada garantiza un ambiente sostenible y sin contaminación apto para la vida y la recreación".

1.3. Objetivos Estratégicos



- Propiciar el desarrollo humano integral, facilitando el empleo, educación, cultura e identidad distrital.
- Reforzar las instituciones provinciales y distritales para la gestión del desarrollo comunal con gobernabilidad, democracia y participación.
- Gestionar el desarrollo armónico de la ciudad con el medio ambiente, con estándares adecuados de vialidad, servicios urbanos y otros de infraestructura.

2. Competencias Necesarias

Para alcanzar los objetivos estratégicos, la Municipalidad Provincial de Casma, requiere contar con un Plan de Capacitación especialmente diseñado, para la atención de las diferentes unidades orgánicas, a través de los cuales brindamos nuestros servicios, habiéndose identificado una serie de competencias generales, cuyo detalle es el siguiente:

Orientación a resultados. - El servidor de la Municipalidad Provincial de Casma, es capaz de emprender transformaciones y reformas, para alcanzar logros concretos y al corto plazo.

Sentido de Urgencia. - Percibir la urgencia real de determinadas tareas y actuar de manera consecuente para alcanzar su realización en plazos muy breves de tiempo.

Dialogo efectivo y articulador. - Capacidad para definir directrices, articular relaciones, crear redes, negociar acuerdos y vincularse definitivamente con el nivel político, para el logro de metas. Asimismo, tener capacidad para escuchar y comunicarse de manera fluida y directa.

Relación con su entorno. - El servidor de la Municipalidad Provincial de Casma, se relaciona con firmeza y amabilidad, siendo capaz de integrar y conformar equipos.



Tolerancia y flexibilidad.- El servidor de la Municipalidad Provincial de Casma, valora las diferencias personales, negocia las discrepancias y cambia de idea cuando identifica oportunidades.

Credibilidad Técnica.-El servidor de la Municipalidad Provincial de Casma, tiene un profundo conocimiento técnico de su especialidad. Resuelve problemas complejos referentes a su especialidad. Goza de confianza y credibilidad en las demás áreas de la entidad ya que posee conocimientos y habilidades para resolver problemas relacionados con su área.

Integridad.- Es un referente del cumplimiento de políticas y normas, en relación al respeto de la confidencialidad requerida en la municipalidad. Orienta y realiza su trabajo en base a sus principios y valores. Acepta los riesgos y costos de su honestidad, se conduce sin consideraciones ante actos deshonestos, aunque pueda perjudicarse a si mismo; se preocupa por mantener la transparencia y honestidad en su sector. Nunca da un doble mensaje, hace lo que predica.

Pensamiento Lógico.-Analiza, comprende y sintetiza información de manera sistémica ubicando causas y efectos posibles, anticipa escenarios para analizar alternativas. Utiliza este procesamiento de información para dar soluciones estratégicas a las demandas de su trabajo. Demuestra criterio para establecer prioridades en sus procesos de trabajo.

Planificación y Organización.- Planifica y organiza el trabajo asignado de manera eficiente y efectiva. Coordina procesos de trabajo interdependientes alineados a objetivos estratégicos o institucionales. Establece procedimientos y mecanismos de control y corrección, que permiten tomar medidas efectivas o inmediatas.

Búsqueda de Información.- Investiga profundamente e involucra a otros que normalmente no estarían involucrados para que busquen información con él, dado que se han establecido sistemas o altos estándares de uso de la información. Establece procesos permanentes para la recopilación y revisión de información necesaria para situaciones futuras. Se destaca por ser un referente en la



organización, es consultado en situaciones críticas a nivel institucional, cuando se requiere hacer cambios o ajustes, o cuando se afronta situaciones no previstas.

3. Objetivos y Estrategias de Capacitación Quinquenal

3.1. Objetivos de la capacitación

- Mejorar los Estándares de capacidades en el personal.
- Consolidar valores institucionales en el personal.
- Promover la satisfacción laboral en el persona.
- Fortalecer una cultura institucional de servicio, ágil e innovadora, que redunde positivamente en la calidad de los servicios municipales, en consonancia con los valores institucionales.
- Sensibilizar y concientizar a los colaboradores sobre sus roles como promotores del desarrollo urbano, social, cultural y ambiental de la ciudad.
- Desarrollar el liderazgo participativo y comunicación efectiva que contribuya a conformar equipos de alto rendimiento y un óptimo clima institucional.
- Capacitar integralmente a las personas, en los ámbitos técnicos y profesionales, en base a las necesidades reales de cada puesto, para atender y superar las diferentes necesidades institucionales, a fin de brindar un mejor servicio y de este modo contribuir al desarrollo del recurso humano de las diferentes unidades organicas de la entidad.
- Proporcionar conocimientos al personal en sus cargos actuales o prepararlos para otras funciones.
- Fortalecer la motivación para cambiar las actitudes de las personas, creando un mejor ambiente de trabajo.

3.2 Estrategias de la capacitación Quinquenal

- Realizar Programas de Capacitación en tema de trabajo en equipo e inteligencia emocional, sistemas informáticos, sistemas administrativos, relaciones humanas, atención al público y en liderazgo.



- Promover una cultura de valores y principios éticos y funcionales en la conducta del personal de la municipalidad.
- Levantamiento de información sobre necesidades de capacitación, para la determinación de las brechas.
- Desarrollo y ejecución de programas de capacitación presencial, semi presencial y a distancia.
- Planificar la ejecución de cursos de nivel universitario y talleres interactivos, para el desarrollo de competencias.
- Planificar y realizar Talleres Participativos para el desarrollo de competencias.
- Presentación de la casuística sobre los principales problemas que se presentan en cada área.

3.3. Datos de la población de la entidad

La Municipalidad Provincial de Casma cuenta con un total de 251 trabajadores, distribuidos por modalidad de contrato. El detalle es el siguiente:

Nº	COLABORADORES AL SERVICIO DE LA MPC	Nº
1	Empleados Nombrados	37
2	Empleados contratados permanentes	10
3	Obreros Régimen Privado	33
4	Obreros Régimen Público	0
5	Funcionarios	16
6	Contratados CAS	58
7	Contratados por Inversión	97
	TOTAL	251

3.4. Tipos de evaluación a ser implementados

Se prevé como tipos de evaluación del personal:



Prueba de conocimientos: Para determinar si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación.

Evaluación de desempeño: Para determinar si los participantes están aplicando lo aprendido en sus puestos de trabajo.

Estas evaluaciones serán aplicadas de acuerdo a las acciones programadas en los planes anuales y con los instrumentos elaborados para tal fin. De ser necesario, serán complementadas con otras metodologías de evaluación.

4. Metas de capacitación y evaluación

4.1. Metas e indicadores

Metas

- Reducir la brecha de conocimiento, destrezas y habilidades operativas en las diferentes unidades organicas de la Entidad, con la finalidad de alcanzar los niveles planteados en los objetivos generales.
- Incrementar la calidad en la productividad laboral.
- Las Gerencias, Sub Gerencias y Unidades mejoran la calidad de los servicios.
- Las Gerencias, Sub Gerencias y Unidades ejecutan eficazmente su presupuesto.
- Alto nivel de satisfacción de los ciudadanos en relación a los servicios básicos que brindan las Gerencias, Sub Gerencias y Unidades de la Municipalidad Provincial de Casma.

Indicadores:

- Número y proporción de personas capacitadas por oficina y unidades funcionales.
- Número de capacitaciones.



- Número de especialistas y profesionales capacitados.
- Número de recursos acogidos al silencio administrativo positivo.
- Número de recursos acogidos al silencio administrativo negativo.
- Metas y logros de la ejecución de los Planes Operativos.
- Estadística del porcentaje de personas satisfechas en el trato recibido por parte de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma.
- Reducción de los tiempos en los procedimientos administrativos según normatividad vigente.

4.2. Mecanismos de seguimiento y evaluación

Las acciones de capacitación y evaluación serán monitoreadas y evaluadas para medir el cumplimiento de los objetivos y estrategias establecidas en el plan quinquenal, de acuerdo a las metas e indicadores propuestos en el numeral 4.1.