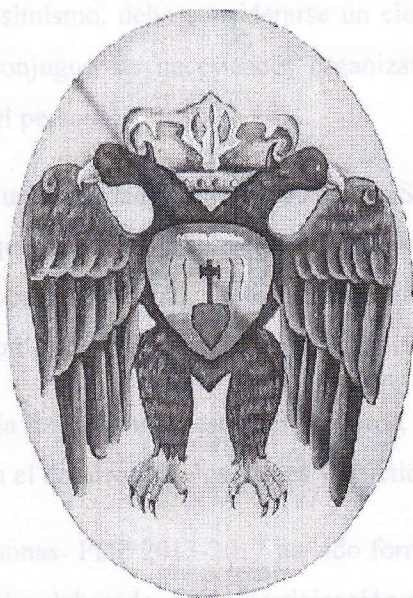


# **PLAN QUINQUENAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO**




**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
HUANCASANCOS**


**2013 -2017**

## PRESENTACION


La capacitación en las entidades públicas tiene como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público. La capacitación contribuye a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales. A través de la gestión de los Recursos Humanos propia a cada entidad, se logra que el trabajador refleje el perfil de su institución.



El Gobierno a través del Decreto Legislativo N° 1025, aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el sector Público, luego mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprueba su reglamento y establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del estado en cada entidad pública se realice mediante la elaboración de un Plan de desarrollo de Personas-PDP.




En este sentido el propósito de la capacitación, debe ser incentivar el buen rendimiento y trayectoria del trabajador. Asimismo, debe considerarse un elemento necesario para el desarrollo de la línea de carrera que conjugue las necesidades organizativas con los diferentes perfiles y expectativas profesionales del personal.



Teniendo en cuenta que la Municipalidad Provincial de Huanca Sancos, es una institución pública de gobierno Local, la misma que busca el desarrollo integral de todos sus habitantes mediante el desarrollo, económico y social, así como el bienestar general, requiere de una permanente capacitación de alto nivel acorde con el desarrollo de las ciencias administrativas y sociales.

Asimismo, busca optimizar la formación y desempeño de la persona en su labor actual, estando directamente relacionado con el desarrollo de los planes y objetivos institucionales.



El plan de desarrollo de Personas- PDP 2013-2017 ha sido formulado considerando el diagnóstico de necesidades de capacitación elaborado con la participación de los jefes de áreas, vinculado a la estrategia de mejoramiento de la misión institucional.



## 1.- MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL.

### 1.1- Misión

La Municipalidad Provincial de Huanca Sancos es una institución proactiva que brinda servicios públicos eficientes, promoviendo paradigmas modernos que nos permitan alcanzar el desarrollo integral de la provincia, con el fin de mejorar la calidad de vida de los vecinos, teniendo como pilares la eficiencia y transparencia.



### 1.2- Visión.-

#### Visión de Desarrollo al 2020

El distrito Capital Sancos, al 2020 es una comunidad con mayor organización, con autoridades democráticas y transparentes, cuenta con servicios de saneamiento y educación de calidad, esta ordenada urbanísticamente además de carreteras asfaltadas y afirmadas que dan acceso a mercados regionales y nacionales, cuenta con una producción pecuaria de calidad y su población tiene mejor calidad de vida y mejores perspectivas de desarrollo.

#### Visión Institucional.

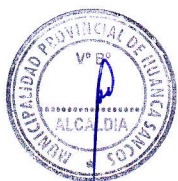
La Municipalidad Provincial de Huanca Sancos al 2020, será una institución líder en el mejoramiento de la calidad social del distrito y provincia, generará condiciones y oportunidades para que los vecinos alcancen un nivel de vida adecuado en una provincia Segura, Moderna y Solidaria.

### 1.3- Objetivos estratégicos



- Fortalecer la seguridad Ciudadana, defensa civil y gestión de riesgos, promoviendo la participación vecinal y coordinación con la Policial nacional funcionando como un sistema para garantizar seguridad ciudadana sostenible.
- Promover el desarrollo Urbano y el ordenamiento vial adecuando la normatividad nacional a las necesidades de la provincia de manera concertada con la población.
- Desarrollar una gestión ambiental interinstitucional orientada a la preservación del patrimonio ambiental y a la reducción de los efectos nocivos de la contaminación, fortaleciendo la conciencia ambiental de la población.

- Gestión Municipal con un sistema integrado Administrativo, catastral y tributario, con recursos humanos actualizados y un sistema de valores, honestidad, respeto y responsabilidad.
- Promover una gestión concertada del desarrollo local fortaleciendo las instancias de participación ciudadana mediante la promoción del ejercicio de sus deberes y derechos ciudadanos una cultura de recuperación de valores.
- Promover una educación de calidad en valores que también fomente la cultura y el deporte para desarrollar un capital social, a través de la coordinación y concertación interinstitucional con la aplicación de tecnologías de comunicación e información.



#### 1.4 Valores.

Los valores los definimos como el soporte moral en el que se enmarca todas las acciones y decisiones de la gestión de la Municipalidad Provincial de Huanca Sancos. Estos valores están definidos en nuestro Plan de Desarrollo Concertado Provincial.



#### 2.- **Competencias necesarias.**

Para alcanzar los objetivos estratégicos, la Municipalidad de Huanca Sancos requiere contar con servidores capacitados con enfoques modernos de gestión pública, siendo necesario desarrollar;



2.1.- **Competencias en Administración**, apoyo a mejorar los ingresos propios de la institución así como mecanizar y simplificar los actos administrativos para un mejor aprovechamiento de recursos.

2.2.- **Competencias en Mejoramiento de servicios públicos y desarrollo social**, planificando y desarrollando planes de desarrollo por sectores y barrios generando mejores servicios e igualdad de oportunidades entre sus componentes de la ciudad.



#### 3.- **Objetivos y Estrategias de capacitación Quinquenal.**

##### 3.1.- **Objetivos de la Capacitación.**

3.1.1.- Fortalecer una cultura institucional con enfoque social. Armonizando los intereses provinciales y locales, involucrando en este objetivo a todo el personal indistintamente de su modalidad de contrato.

3.1.2.- Desarrollar capacidades y habilidades del personal que presta servicios en áreas administrativas y de servicios para promover la mejora de la administración municipal para con los ciudadanos de su jurisdicción a fin de reducir gastos innecesarios y mejoramiento de los servicios que presta con exclusividad.

3.1.3.- realizar no menos de cuatro (04) capacitaciones al año en materia de seguridad ciudadana, desarrollo local y fortalecimiento institucional como objetivo primordial para fortalecer la institución edil y responder a las expectativas de los administrados.

3.1.4.- Así mismo incentivar la participación del género femenino bajo distintos cargos de responsabilidad que permitan demostrar sus habilidades y competencias, de conformidad con la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres- Ley N° 28983.

### 3.2.- Estrategias de la Capacitación.

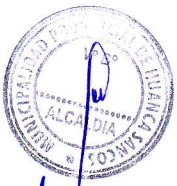
3.2.1.- Planificación y elaboración de cursos y talleres de capacitación para el personal administrativo y CAS, de acuerdo a sus funciones, capacidades técnicas y las necesidades de la Municipalidad Provincial de Huanca Sancos. Los mencionados cursos y talleres constituyen becas y semi becas; por lo que, el personal que se beneficie de los mismos, tendrá la calidad de becario. El acceso a los cursos de capacitación se encontrará reglamentado en la Directiva que se emita en forma de Resolución Jefatural por la oficina de Recursos Humanos, correspondiente al personal bajo el régimen del DL 276 y el DL. 1057, respectivamente.

3.2.2.- Se gestionará la elaboración de convenios de cooperación con instituciones prestigiosas públicas y privadas a fin de incentivar el aprendizaje del personal y sus familias.

3.2.3.- Convenio para acceder a cursos de capacitación y especialidad a través de Plataforma virtual de instituciones de prestigio dirigido a personal administrativo y Cas, conforme a los temas que competen a sus funciones, el acceso del personal será conforme a lo señalado en el párrafo 3.2.1.

3.3.4.- Planeamiento y difusión de la política de igualdad de oportunidades y transparencia entre los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanca Sancos, consagrado en el Artículo 4° del DL. 276”Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público” que establece el principio de igualdad y no discriminación y el artículo 1° del DL 1057, “Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de la Contratación Administrativa de Servicios”, cuya finalidad es garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública.

3.3 Datos de la población de la Municipalidad provincial de Huanca Sancos.



La Municipalidad Provincial de Huanca Sancos cuenta aproximadamente con un total de 40 trabajadores, de los cuales 13 de se encuentran bajo el régimen de la actividad pública DL. 276, “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público” y con un total de 27 personas que se encuentran bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios DL. N° 1057 “Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de la Contratación Administrativa de Servicios”.

#### 3.4.- **Financiamiento.**

Para la realización del PDP Quinquenal se contara con un presupuesto aproximado entre los años 2013- 2017 de Veinticinco Mil y 00/100 Nuevos Soles (S/. 25,000.00) de la Meta Presupuestal de Capacitación de Personal de la Municipalidad Provincial de Huanca Sancos que tiene por objeto asegurar la sostenibilidad durante el tiempo del financiamiento para la capacitación.

Será responsabilidad de la oficina de Recursos Humanos (ORH) y la Oficina de Planificación y Presupuesto (PPO) asegurar que dicha META cuente permanentemente con los recursos necesarios para la ejecución del presente Plan.

#### 4. **Metas de Capacitación y Evaluación.**

##### 4.1.- **Mecanismos de Seguimiento y evaluación**

Para el monitoreo y verificación de los resultados esperados en el PDP Quinquenal se aplicara modalidades de evaluación de la capacitación oportunas a las acciones de capacitación tales como;

4.1.1.- **Pruebas de conocimiento:** con la finalidad de determinar si como resultado de la capacitación realizada, se ha cumplido con el principal objetivo, el cual es el aprendizaje de los participantes.

4.1.2.- **Evaluación de desempeño:** que permita verificar la utilidad de las capacitaciones dictadas, determinando si los participantes trabajan aplicando lo aprendido.

4.1.3.- **Evaluación de competencias (evaluación conductual):** bajo lo cual será posible determinar la capacidad de actuar del participante en distintos contextos a la luz del conocimiento aprendido.

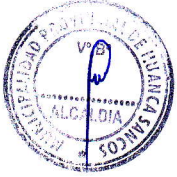


#### 4.2.- Metas e Indicadores

4.2.1.- Mejorar el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios e incentivar su productividad, en todos los niveles.

##### Indicador:

- 1.- Porcentaje de trabajadores con buen desempeño
- 2.- Numero de servidores capacitados.
- 3.- Cantidad de cursos y talleres realizados.



4.2.2.- Igualdad de oportunidades laborales, evitando diferenciaciones injustificadas entre los trabajadores.

##### Indicador:

- 1.- Porcentaje de puestos laborales ocupados
- 2.- programas y acciones desarrolladas
- 3.- Acciones desarrolladas para mejorar la gestión administrativa
- 4.- Difusión de las políticas internas tomadas



4.2.3.- Aumentar la cobertura de la capacitación anualmente.

##### Indicador:

- 1.- Número de servidores que han sido capacitados por año
2. Número de cursos programados anualmente
- 3.- Ratio de horas de capacitación de los trabajadores



4.3.- Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo las siguientes modalidades:

A.- Evaluación de conocimientos adquiridos.- Prueba de conocimientos aplicados por la respectiva institución al término del curso.



B.- Evaluación por reacción.- A través de encuestas de satisfacción, si los participantes están satisfechos con el curso, el expositor, materiales e infraestructura.

C.- listas de chequeo.

Huanca Sancos, 28 de Mayo del 2012.



Handwritten signature in blue ink.