



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE QUISPICANCHI - URCOS

QUISPICANCHI, liderando desde la Interoceánica Sur



"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"

Urcos, 30 de enero del 2012

Of. N° 039-2012-A-MPQ-U

SEÑOR PRESIDENTE EJECUTIVO DE LA AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Sr. Juan Carlos Cortés Carlecén
Pasaje Francisco de Zela N° 150 – Piso 10 – Jesús María - Lima

PRESENTE

Asunto: REMITO PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS QUINQUENAL 2013 – 2017

Previamente para expresarle mis saludos, la presente es con la finalidad de remitirle un ejemplar del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Quinquenal – PDP (2013-2017) de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi, documento exigido conforme a lo dispuesto por el numeral 5) de la VIII Disposición Complementaria, Finales y Transitorias "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP", aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR –PE, modificado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 154-2011-SERVIR –PE; que a partir de la fecha seguro tendremos la oportunidad de coordinar para los fines de mejorar las capacidades personales de las autoridades, funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad a la cual represente y esto contribuya en la satisfacción de la población de la provincia de Quispicanchi para con su entidad.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mis consideraciones de estima personal.

Atte.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
QUISPICANCHI - URCOS
César G. Palomino Flores
M. César G. Palomino Flores
DNI 338455
GERENTE MUNICIPAL



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE QUISPICANCHI - URCOS

QUISPICANCHI, liderando desde la Interoceánica Sur



Que, el comité referido en el visto, ha elaborado el proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Quinquenal de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi (2013-2017), el cual es necesario aprobar.

Que, conforme al párrafo final del numeral 5.1 del acápite V y el numeral VII de la Directiva N° 001-2011- SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE, dispone que los PDP Quinquenal y anualizado, validados por el comité son aprobados por el titular de la entidad, debiendo ser remitido a SERVIR para su conocimiento a la dirección de correo electrónico pdp@servir.gob.pe.

De conformidad a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE y las atribuciones conferidas en el numeral 6) del Artículo 20° se;

RESUELVE:

ARTICULO 1°.- APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Quinquenal (2013-2017) de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi, que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.

ARTICULO 2°.-DISPONER la publicación de la presente Resolución y del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Quinquenal (2013-2017), en el portal institucional de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi.

ARTICULO 3°.-REMITIR el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Quinquenal (2013-2017) de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

REGISTRESE, PUBLIQUESE Y COMUNIQUESE



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE QUISPICANCHI - URCOS

Gerardo Manduro Crispin
DNI: 25215821
ALCALDE



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE QUISPICANCHI - URCOS

Abog. Jony Alvarez Uscañal
SECRETARIO GENERAL



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE QUISPICANCHI - URCOS

QUISPICANCHI, liderando desde la Interoceánica Sur



RESOLUCION DE ALCALDIA N° 21 -2012-A-MPQ

Urcos, 30 de enero del 2012

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE QUISPICANCHI

VISTOS:

El acta de reunión del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Quinquenal (2013-2017) de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi y el informe N° 023-2012-RRHH-MPQ, de la oficina de Recursos Humanos en su condición de secretario de la Comisión de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP

CONSIDERANDO

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 - PDP, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), la función de planificar, desarrollar, gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público.

Que, el Artículo 3° del Reglamento de Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por D.S. N° 009-2010-PCM, establece que la planificación del Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP. Asimismo señala, que los PDP deberán contener los objetivos generales de desarrollo de las personas, vinculados con los instrumentos de gestión multianual con que cuente la entidad, en particular el Plan Estratégico Institucional, que permitan un horizonte de mediano plazo. De igual forma, los PDP deberán describir las estrategias de implementación de desarrollo de las personas, en correspondencia con los instrumentos de gestión respectivos, en particular, el Plan Operativo Institucional, así como el presupuesto de la entidad. También precisa que los PDP tendrá una vigencia de cinco años. 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. Los PDP deben ser presentados por las entidades públicas a SERVIR en los treinta (30) primeros días calendario del año.

Que, de acuerdo al numeral 5) de la VIII Disposiciones Complementarias, Finales y transitorias de la Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE, modificado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 154-2011-SERVIR-PE, dispone que las Municipalidades provinciales, a partir del año 2012 deberán elaborar el respectivo Plan, incorporándose posteriormente el resto de entidades públicas de los otros niveles de gobierno.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE QUISPICANCHI - URCOS

QUISPICANCHI, liderando desde la Interoceánica Sur



RESOLUCION DE ALCALDIA N° 09-2012-MPQ/A

Urcos, 20 de Enero del 2012.

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE QUISPICANCHI:

VISTOS:

El Informe N° 002-2012-RH-MPQ-U, de fecha 09 de enero del 2012 emitida por el Jefe (e) de Recurso Humanos, y la Sesión Ordinaria de fecha 13 de Enero, mediante el cual se aprueba por Unanimitad la **CONFORMACION DE LA COMISION DEL PLAN DE DESARROLLO DEL PERSONAL;**

CONSIDERANDO:

Que por disposición del artículo N° 194 de la Constitución Política del Estado, modificado por la ley de Reforma Constitucional N° 27680, las Municipalidades son Organos de Gobierno Local y como tales tienen autonomía política, económica y administrativa de los asuntos de su competencia, concordantes con el art. II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 ley Orgánica de Municipalidades;

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1021, se aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el sector público y el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, el cual en sus artículos 3° y 4° establece que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio de Estado.

Que, estando a lo dispuesto por el numeral 5) VIII de las Disposiciones Complementarias, Finales y Transitorias de la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, establece, que "A partir del 2012 la aplicación de la Presente Directiva es de obligatorio cumplimiento para todas las entidades de los diferentes niveles de gobierno.

En ese entender a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 154-2011-SERVIR/PE, de fecha 11 de noviembre del 2011, la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento propone que, para el año 2012, sólo las Municipalidad Provinciales a nivel nacional, se encontrarán obligados a elaborar, aprobar y presentar sus planes de desarrollo de personas, de acuerdo a lo establecido en la referida Directiva.

Firmado el Original



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE QUISPICANCHI - URCOS

QUISPICANCHI, liderando desde la Interoceánica Sur



RESOLUCION DE ALCALDIA N° 09-2012-MPQ/A

Urcos, 20 de Enero del 2012.

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE QUISPICANCHI:

VISTOS:

El Informe N° 002-2012-RH-MPQ-U, de fecha 09 de enero del 2012 emitida por el Jefe (e) de Recurso Humanos, y la Sesión Ordinaria de fecha 13 de Enero, mediante el cual se aprueba por Unanimidad la **CONFORMACION DE LA COMISION DEL PLAN DE DESARROLLO DEL PERSONAL;**

CONSIDERANDO:

Que por disposición del artículo N° 194 de la Constitución Política del Estado, modificado por la ley de Reforma Constitucional N° 27680, las Municipalidades son Organos de Gobierno Local y como tales tienen autonomía política, económica y administrativa de los asuntos de su competencia, concordantes con el art. II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 ley Orgánica de Municipalidades;

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1021, se aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el sector público y el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, el cual en sus artículos 3° y 4° establece que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio de Estado;

Que, estando a lo dispuesto por el numeral 5) VIII de las Disposiciones Complementarias, Finales y Transitorias de la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, establece, que "A partir del 2012 la aplicación de la Presente Directiva es de obligatorio cumplimiento para todas las entidades de los diferentes niveles de gobierno.

En ese entender a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 154-2011-SERVIR/PE, de fecha 11 de noviembre del 2011, la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento propone que, para el año 2012, sólo las Municipalidad Provinciales a nivel nacional, se encontrarán obligados a elaborar, aprobar y presentar sus planes de desarrollo de personas, de acuerdo a lo establecido en la referida Directiva.

Firmado el Original



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE QUISPICANCHI - URCOS

QUISPICANCHI, liderando desde la Interoceánica Sur



Que, conforme a la documentación referida en el **VISTO** y los informe N° 002-2012-RH-MPQ-2012 y 07-2012-RH-MPQ-U, emitido por el Jefe de Recurso Humanos, mediante los cuales solicita la **CONFORMACION DEL COMITE DEL PLAN DE DESARROLLO DEL PERSONAL** y alcanza la propuesta de los integrantes los que son:

CARGO	NOMBRES	CARGO
PRESIDENTE	Ing. Cesar Palomino Florez	Gerente Municipal.
SECRETARIO	Ing. José Armando Castro Mena.	Jefe de RR HH.
1er Miembro	Econ. Nancy Rosario Yucra Mendoza.	Jefe Planeamiento.
2do Miembro	Abog. Juan Gorky Hurtado Figueroa	Asesor Legal.

Estando a lo expuesto y de conformidad con lo dispuesto por el inciso 6) del Artículo 20°, de la ley Orgánica de Municipalidades 27972;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR, la "CONFORMACION DE LA COMISIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DEL PERSONAL" en la Municipalidad provincial de Quispicanchi, la misma que queda conformada de la siguiente forma:

CARGO	NOMBRES	CARGO
PRESIDENTE	Ing. Cesar Palomino Florez	Gerente Municipal.
SECRETARIO	Ing. José Armando Castro Mena.	Jefe de RR HH.
1er Miembro	Econ. Nancy Rosario Yucra Mendoza.	Jefe Planeamiento.
2do Miembro	Abog. Juan Gorky Hurtado Figueroa	Asesor Legal.

ARTICULO SEGUNDO.- ENCARGAR, el cumplimiento de la presente Resolución a la Gerencia Municipal, oficina de recursos humanos, Sub Gerencia de Desarrollo Social y a las demás áreas que corresponda.

REGISTRESE, COMUNÍQUESE Y CUMPLASE.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE QUISPICANCHI - URCOS

Ger. *Manduta Crispin*
DNI: 28212821
ALCALDE



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE QUISPICANCHI - URCOS

Abog. *Wany Alvarez Liscauchi*
SECRETARIO GENERAL

Firmado en Original



PLAN DE DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES

PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de Capacidades 2013-2017; constituye un instrumento que permitirá a la Municipalidad Provincial de Quispicanchi acreditar la existencia de capacidades de gestión efectiva para asumir las competencias, atribuciones, funciones y recursos que la ley contempla.

Tiene además la intencionalidad de poner en marcha procesos tendencias a crear, desarrollar y fortalecer el capital institucional.

El capital institucional es la capacidad que tienen las personas que conforman una organización para lograr objetivos comunes, este capital es de las personas también de la institución.

Los recursos humanos son la base del capital institucional y este **Plan de Desarrollo de Capacidades** puede ayudar a promover procesos efectivos para identificar y fortalecer una serie de conocimientos, habilidades y destrezas de quienes de manera individual y colectiva, en tanto miembros de una organización, deben desempeñarse adecuadamente y hacer posible el objetivo de desarrollo y de la misión de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi.

De este modo, el **Plan de Desarrollo Institucional de Capacidades** toma en cuenta el Plan de Desarrollo Institucional, pues articula las capacidades en función de la misión, objetivos y funciones de la municipalidad, incorporando las capacidades necesarias para que estas encuentren en condiciones de llevar a cabo una buena gestión pública de las competencias y funciones que se vienen transfiriendo.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE QUISPICANCHI



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
QUISPICANCHI

PLAN DE DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES

MARCO CONCEPTUAL.

¿Qué se entiende por el Desarrollo de Capacidades?

Entendemos el Desarrollo de Capacidades como la habilidad que tienen los individuos, grupos, instituciones y sistemas en general para identificar y resolver sus problemas; para desarrollar e implementar estrategias que les permitan conseguir sus objetivos de desarrollo de una manera sostenible.

Se parte de reconocer que las personas, organizaciones e instituciones cuentan con capacidades valiosas sobre las cuales se requiere construir cualquier aprendizaje nuevo. Asimismo, que es necesario visualizar el desarrollo de capacidades como un esfuerzo de largo plazo, en el contexto más amplio de las transformaciones esperadas. En este sentido, es necesario diseñar estrategias institucionales que se indiquen en los distintos niveles.

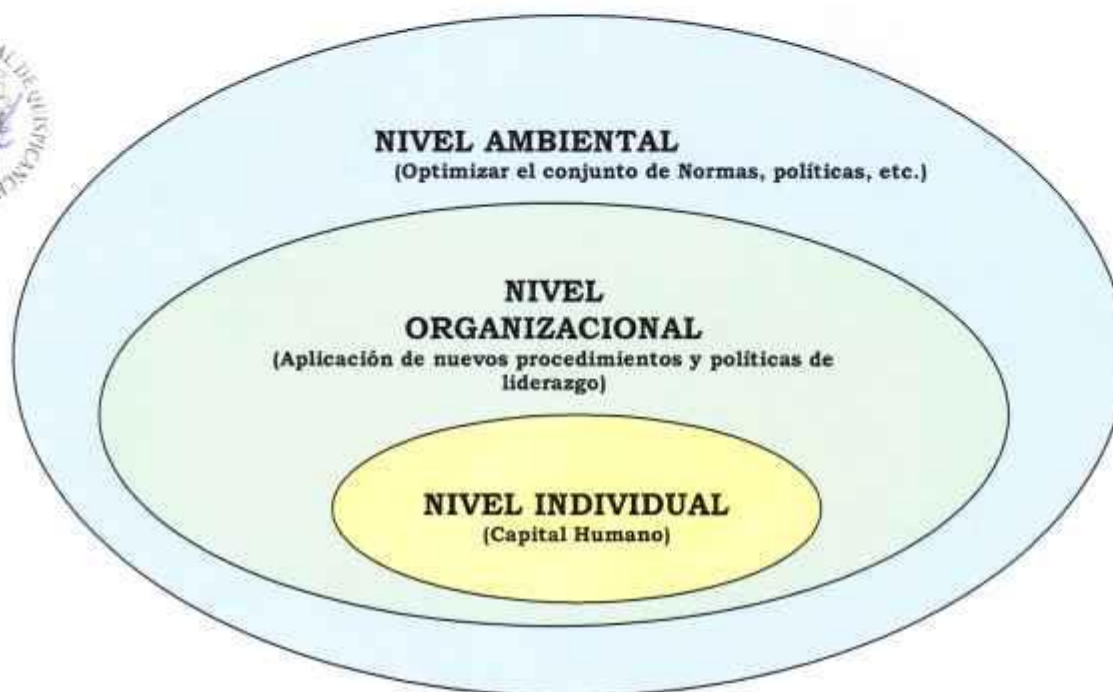
Por lo que se plantea al menos de 03 niveles en la comprensión del proceso: el nivel individual, el nivel organizacional y el ambiental.

- El **nivel individual** es el elemento más importante, ya que se convierte en la base de la capacidad organizacional e institucional de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi. El nivel individual se refiere a la competencia que tienen los funcionarios y servidores municipales de proponerse objetivos y alcanzarlos usando sus conocimientos, habilidades, actitudes y valores.
- El **nivel organizacional** se refiere a todo aquello que influya en el desempeño de la organización, ya que la Municipalidad Provincial de Quispicanchi considera importante sean los recursos materiales (equipos, infraestructura), así como la mejora de los procedimientos, los estilos de gerencia y liderazgo, y recursos humanos con los que contamos.
- El **nivel ambiental** alude al contexto y las condiciones necesarios que permiten demostrar la capacidad, ya sea en los niveles individuales como organizacionales; consideramos importante aprovechar y optimizar el conjunto de leyes y políticas, reglas, prácticas y normas culturales, redes sociales, etc., que estén disponibles en el entorno institucional.



PLAN DE DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES

Los 03 niveles son inclusivos e interdependientes, tal como se entiende en el grafico siguiente:



De esta manera, se conceptualiza el desarrollo de capacidades desde una perspectiva holística, como un medio de transformaciones. El Plan de Desarrollo de Capacidades (PDC) busca incidir de manera directa en el nivel individual ya que se propone desarrollar en los funcionarios y servidores municipales de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi, capacidades requeridas para una gestión pública descentralizada que sea un medio para el desarrollo sostenible. Se espera que el fortalecimiento de los conocimientos, habilidades, actitudes y valores de los actores locales tenga a su vez una influencia importante en el nivel organizacional, es decir, en el desempeño de la Gestión Municipal como institución encargada del desarrollo jurisdiccional.

Los planteamientos del PDC se sostienen en el marco mayor del proceso de descentralización que está en marcha en nuestro país. De esta manera, los objetivos y aprendizaje propuestos están insertos en las visiones que plantea este proceso. Así también consideramos los enfoques de desarrollo planteado y establecemos como una forma de entender el desarrollo de aprendizaje como un proceso pertinente y continuo. Por esta razón para



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
GUSPICHANI

PLAN DE DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES

concebir lo que se propone en el PDC, a continuación se proporciona una mirada panorámica del proceso de descentralización en el Perú, de los modelos de gestión planteados, así como también, se describe un enfoque educativo pertinente a las necesidades y retos que este se plantea.



¿Qué se entiende por competencias?

Existen varias definiciones de competencias. Por ejemplo Rodríguez y Feliz (1996) entienden la competencia como “Conjunto de Conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad”. Boyatzis (Woodruffe, 1993) señala que son: “Conjuntos de patrones de conducta, que la persona debe llevar a un cargo para rendir efectivamente en sus tareas y funciones”.

Coll (2007) resalta algunos aspectos que nos ayudan a entender de mejor manera el enfoque por competencias y que se pueden derivar de las definiciones antes citadas. En primer lugar, **la funcionalidad del conocimiento**, es decir, el conocimiento entiende como algo que posee utilidad y que será aplicado en la “realización exitosa de una actividad”. En segundo lugar, **la integración de distintos tipos de saberes** como habilidades, conocimientos, valores, etc. de esta manera, actuar de manera eficaz requiere de combinación de distintos tipos de elementos (“un conjunto de conocimientos, habilidades”). En tercer lugar, **la importancia del contexto**; en tal sentido, las competencias no pueden de los contextos de práctica en los que se adquieren y aplican, es decir, de las “tareas y funciones”.

Coll también destaca como un aporte importancia de los enfoques por competencias la prioridad otorgada al desarrollo de las denominadas capacidades metacognitivas “que hacen posible un aprendizaje autónomo y auto dirigido”, es decir, aquellas que permiten al funcionario y servidor municipal regular sus propios procesos de aprendizaje y ajustar sus conocimientos a las tareas y características de la situación.

De esta manera, el aprendizaje no se concibe como reducido a la adquisición de conocimientos teóricos o a un aprendizaje memorístico, ni tampoco al simple entrenamiento práctico, sino que integra todas las formas de aprender del ser humano, complementado así lo teórico con lo práctico, orientado lo aprendido a la acción, es decir al cambio.

En el Artículo 189° se define que “el territorio de la República está integrado por regiones, departamentos, provincias y distritos, en cuyas



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
QUESICANCHI

PLAN DE DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES

circunstancias se constituye y organiza **el gobierno a nivel nacional, regional y local**, en los términos que establece la Constitución y la ley, preservado la unidad e integrada del Estado y de la Nación.

Según la Ley de Bases de la Descentralización (Ley N° 27783), su finalidad es “el desarrollo integral, armónico y sostenible del país, mediante la separación de competencias y funciones, y el equilibrado ejercicio del poder por los tres niveles de gobierno en beneficio de la población. De esta manera, se entiende como un medio para construir un país donde se potencie los principios de complementariedad y corresponsabilidad, para lograr una gestión pública orientada al ciudadano.

Asimismo, la Ley de Bases de Descentralización, en su artículo N° 13 establece tres tipos de competencias a los 03 niveles de gobierno que conforman el Estado:

- Las **competencias exclusivas**, cuyo ejercicio corresponde de manera exclusiva y excluyente a cada nivel de gobierno conforme a la Constitución y la Ley”.
- Las **competencias compartidas**, en las que “intervienen dos o más niveles de gobierno, que comparten fases sucesivas de los procesos implicados”.
- Las **competencias delegadas** que son aquellas donde “un nivel de gobierno delega a otro de distinto nivel, de mutuo acuerdo y conforme al procedimiento establecido en la Ley. En este caso “la entidad que delega mantiene la titularidad de la competencia, y la entidad que la recibe ejerce la misma durante el periodo de la delegación”.

Con este reparto de competencias se busca ampliar las oportunidades de desarrollo local y regional, mejorar la calidad de vida de los ciudadanos y promover la realización personal y social, desde la óptica de brindar mejores servicios públicos.

MARCO LEGAL.

El fortalecimiento de las capacidades de las personas al servicio del Estado (Gobierno Nacional, Regional y Local), se halla fundamentado en la siguiente normativa:

- **Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades**, señala en su artículo 9° numeral 6°; que son atribuciones del consejo municipal “Aprobar el Plan de Desarrollo de Capacidades”.



PLAN DE DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
QUISPACANCHI

- Ley N° 27658 - Ley Marco de la Modernización de la Gestión del Estado.**
- Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización**, tiene la función de capacitar y preparar en gestión y gerencia pública a nivel regional y municipal.
- Ley N° 28273 , Ley del Sistema de Acreditación de Gobiernos Regionales y Locales**, establece el sistema de acreditación de los gobiernos regionales y locales con el fin de garantizar la transferencia de funciones y recursos presupuestales de los sectores del gobierno nacional a los gobiernos regionales y locales.
- D.S. N° 080-2004-PCM**, aprueba el Reglamento de la ley N° 28273- Ley del Sistema de Acreditación de los Gobiernos Regionales y Locales.
- D.S. N° 007-2007-PCM**, que fusiona el CND a PCM: La Secretaria de Descentralización en el Marco del Proceso de Descentralización, conduce las acciones orientadas al fortalecimiento de Capacidades de los Gobiernos Regionales y Locales.
- D.S. N° 021-2004-PCM**, que aprueba el Plan Nacional de Capacitación y Asistencia Técnica Pública para el Fortalecimiento de los Gobiernos Regionales y Locales.
- D.S. N° 027-2007-PCM**, Lineamientos de Política Nacional Sectorial en Materia de Descentralización.
- D.S. N° 004-2010-PCM**, que aprueba el "Plan Nacional de Desarrollo de Capacidades para la Gestión Pública y Buen Gobierno Regionales y Locales".
- RESOLUCION DE PRESIDENCIA EJECUTIVA N° 154-2011-SERVIR/PE**; mediante el cual se dispone que las Municipalidades provinciales, a partir del año 2012 deberán elaborar el respectivo Plan, incorporándose posteriormente el resto de entidades públicas de los otros niveles de gobierno.





PLAN DE DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS QUINQUENAL MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE QUISPINCANCHI 2013 - 2017

1. MARCO EXTRATEGICO INSITUCIONAL

1.1. VISION

Visión al 2016, la provincia de Quispicanchi será un eje estratégico de interconexión que ha logrado un desarrollo armónico y equilibrado con identidad provincial y conciencia ambiental, brindándose servicios públicos y privados eficientes que cubren a toda la población. Es territorialmente ordenado, segura, saludable y ha reducido los niveles de riesgo y vulnerabilidad.

Ha alcanzado un desarrollo competitivo, eficiente y socialmente responsable, articulando a las grandes, medianas y pequeñas y micro empresas, generando empleos dignos para la población quispicanchina. Presenta una oferta cultural y turística con estándares de calidad.

La provincia de Quispicanchi ha alcanzado altos niveles de gobernabilidad, basado en valores, principios éticos, participación ciudadana. Transparencia, equidad e inclusión social.

1.2. MISION

Organizar y conducir la gestión pública provincial de acuerdo a sus competencias exclusivas compartidas y delegadas en el marco de la legislación municipal y las políticas nacionales y sectoriales para contribuir al desarrollo integral y sostenible de la provincia

1.3. OBJETIVOS ESTRATEGICOS

A partir de un proceso de concertación amplia que incluya la participación de organizaciones de la sociedad civil y de entidades públicas y privadas, se define los objetivos que deberán orientar el proceso de Desarrollo de Capacidades a nivel institucional, tanto lo concerniente a las funciones y competencias exclusivas, compartidas y delegadas señaladas en la ley orgánica de municipalidades.

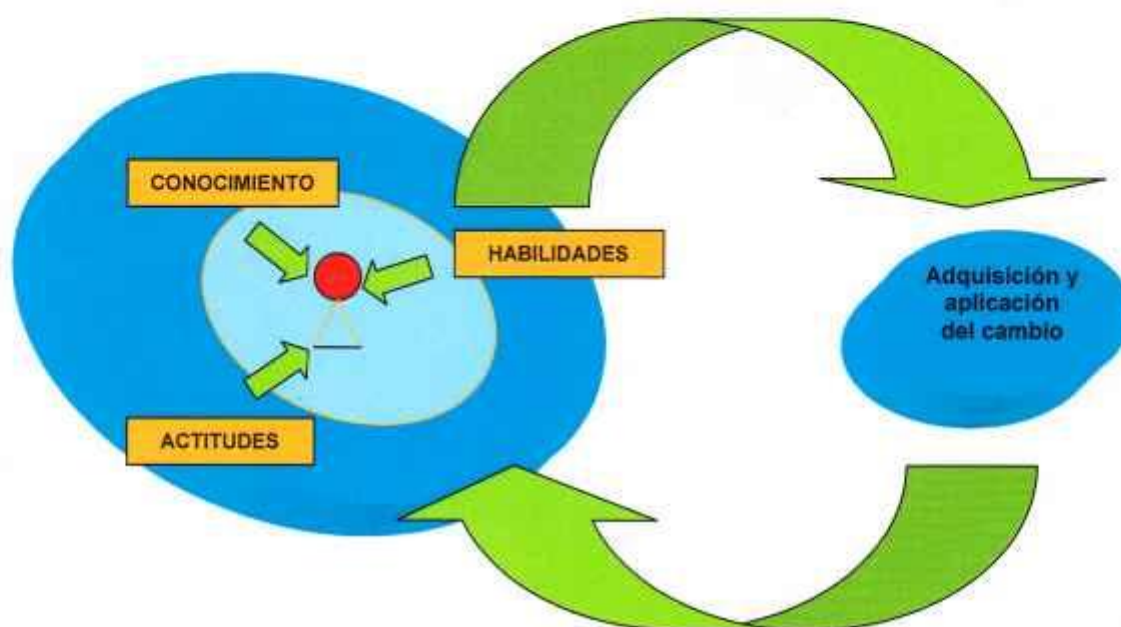
Como se verá más adelante, alcanzar estos objetivos deberá implicar el esfuerzo conjunto de distintas áreas de la institución





PLAN DE DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES

municipal y de los funcionarios y servidores municipales; para la adquisición del cambio es importante tener en cuenta tres criterios que deben ser aportes de todo funcionario y servidor



público, esto es; conocimiento, actitudes y habilidades; la cual se halla gráfica en el siguiente esquema:

De esta manera, si bien la Secretaria de Descentralización de la PCM desempeñan un rol de orientador del proceso y de la institución SERVIR- que algunos casos implicara también la intervención directamente - el logro de los objetivos requerirá de la participación conjunta y coordinada de diversas instituciones rectoras. De esta manera, la Municipalidad Provincial de Quispicanchi participa de manera activa en el desarrollo y fortalecimiento de capacidades en lo que respecta a los roles y funciones a los entes rectores de los sistemas administrativos en el fortalecimiento de lo relativo a las funciones concernientes en cada caso, etc. Es importante recalcar, sin embargo, que las actividades desarrolladas por las diversas áreas de la institución municipal deberán ser coordinadas con la SD-PCM y SERVIR y estar en el marco del D.S. N° 004-2010-PCM. Los objetivos planteados dentro del plan quinquenal son:



PLAN DE DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES

- a) Mejora del desempeño de funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi en relación a los nuevos roles asignados a las Municipalidades.
- b) Mejora del desempeño de los roles del Alcalde, delegados y Regidores.
- c) Preparación de los miembros de la sociedad civil que conforman el Concejo de Coordinación Local Distrital, Equipos Técnicos, Mixto Municipales, Comités de Vigilancia y dirigentes.



2. COMPETENCIAS NECESARIAS

Para alcanzar los objetivos estratégicos el Municipio de Quispicanchi requiere contar con colaboradores eficientes y plenamente identificados con los objetivos institucionales siendo necesarios desarrollar en ellos las siguientes competencias:

- a) Conocimiento de los procedimientos de la normativa actualizada de la gestión pública (marco normativo)
- b) Conocimiento de las normas que reglamenten la Gestión municipal transferencia de competencias funcionales y compartidas sectorialmente en el gobierno municipal
- c) Conocimiento y habilidades para la identificación y formulación evaluación y gestión de Proyectos de Inversión.
- d) Orientación de servicio al público.
- e) Trabajo en equipo.
- f) Productividad.

3. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y COMPONENTES DE CAPACITACIÓN

3.1. Objetivos de la capacitación

3.1.1. *Objetivo General:*

Mejorar la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi con un enfoque de resultados, eficiencia, eficacia y transparencia en el marco del proceso de descentralización y modernización del Estado.

3.1.2. *Objetivos Específicos:*

➤ **Objetivo Específico 1:**

Desarrollar competencias de gestión municipal deseables de los funcionarios y servidores públicos a nivel local en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi, en el marco del proceso de descentralización y modernización del Estado.



PLAN DE DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES

- **Objetivo Específico 2:**
Fortalecer el vínculo entre la oferta y la demanda de formación en Gestión Pública de acuerdo a las competencias necesarias para el proceso de descentralización.
- **Objetivo Específico 3:**
Promover la gestión y producción de conocimiento e información en Gestión Municipal orientado a mejorar la toma de decisiones en los funcionarios y servidores municipales.
- **Objetivo Específico 4:**
Promover el fortalecimiento de redes interinstitucionales que brinden sostenibilidad a la implementación del Plan de Desarrollo de Capacidades en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi.



El Desarrollo propiamente dicho del Plan, se dará a través de un conjunto de ***ejes estratégicos y componentes***. Se espera que la implementación adecuada de estos ejes y componentes lleven al logro de los objetivos específicos y estos a su vez al cambio central esperado, el cual se expresa a través del objetivo general.

En este caso se plantea 02 clases de ejes:

- (i) Los orientados al cambio, es decir aquellos que buscan alcanzar los logros de la intervención.
- (ii) Los orientados a generar las condiciones que favorezcan el cambio, es decir aquellos que buscan brindar un ambiente propicio para el desarrollo de las acciones implicadas en el primer caso.

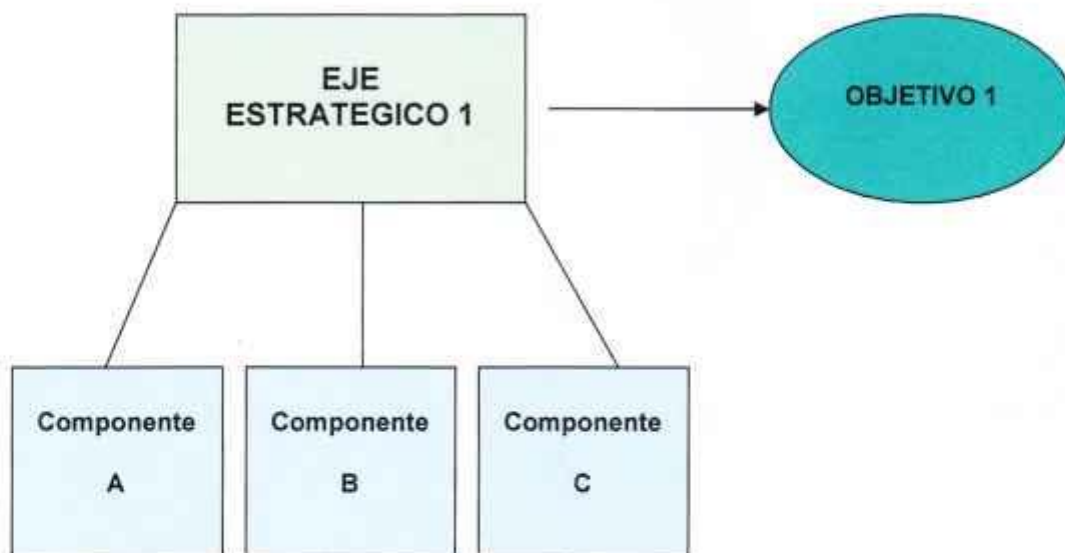
3.2. Estrategias de la Capacitación.

A su vez, los componentes cumplen la función de concretar los ejes estratégicos planteados. Permiten asimismo, brindar un marco de referencia a partir del cual diversos actores públicos o privados pueden definir su forma de participación en la implementación del Plan, así como el tipo de oferta de servicios a brindar.



PLAN DE DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES

El siguiente grafico muestra la relación de los ejes y componentes como medios para el logro de los objetivos:



La siguiente tabla especifica los ejes y componentes vinculados con cada uno de los objetivos específicos del Plan de Desarrollo de Capacidades.

OBJETIVOS		EJES ESTRATEGICOS	COMPONENTES
OE1: Desarrollar competencias de gestión en funciones.	A TRAVÉS DE :	Desarrollo de actividades que busquen capacidades y mejorar los desempeños.	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Asistencia Técnica • Intercambio Experiencias
		Seguimiento.	<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma Integral Virtual • Asistencia Técnica • Intercambio Experiencias



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
QUISPACANCHA

PLAN DE DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES



		Uso de TIC en procesos de formación y en el desempeño profesional.	<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma Integral Virtual • Capacitación • Asistencia Técnica
<p>OE2: Fortalecer el vínculo entre la oferta y la demanda de formulación en Gestión Pública de acuerdo a las competencias necesarias para el proceso de descentralización.</p>	<p>A TRAVÉS DE :</p>	Identificación permanente de las necesidades – (demanda).	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Asistencia Técnica • Intercambio Experiencias
		Gestión de la Información y el Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma Integral Virtual • Capacitación • Asistencia Técnica • Intercambio Experiencias
<p>OE3: Promover la Gestión y la producción de conocimiento e información en Gestión Pública orientado a mejorar la toma de decisiones.</p>	<p>A TRAVÉS DE :</p>	Gestión de la Información y el Conocimiento.	<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma Integral Virtual • Capacitación • Asistencia Técnica • Intercambio Experiencias
<p>OE4: Promover el fortalecimiento de redes interinstitucionales que brinden sostenibilidad a la implementación del Plan de Desarrollo de Capacidades.</p>	<p>A TRAVÉS DE :</p>	Promoción y difusión de los logros locales.	<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma Integral Virtual • Intercambio Experiencias • Ranking de Instancias
		Generación y fortalecimiento de espacios para intercambio de experiencias.	<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma Integral Virtual • Intercambio Experiencias • Ranking de Instancias



PLAN DE DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES

A continuación se desarrollan los ejes estratégicos y componentes planteados para la implementación del Plan de Desarrollo de Capacidades de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi.

Ejes Estratégicos

Como se señala los ejes estratégicos deberán dar marco a la implementación del PDC de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi y deberán desarrollarse de manera articulada a través de los componentes. El cuadro posterior describe las 02 clases de ejes propuestos para el Plan:

Orientados al cambio	Orientados a generar condiciones para el cambio
1. Identificación permanente de las necesidades de formación de funcionarios en sistemas de Gestión Pública (demanda).	5. Promoción y Difusión de los logros locales para el conocimiento de los éxitos de la Gestión Pública a nivel local.
2. Desarrollo de actividades dirigidas a generar capacidades y mejorar el desempeño de los bienes públicos (oferta).	6. Generación y fortalecimiento de espacios para intercambio de experiencias y lecciones aprendidas en el desarrollo local.
3. Seguimiento para profundizar y mejorar los conocimientos adquiridos para su práctica profesional.	7. Uso de TIC en procesos de formación y en el desempeño profesional (nuevo).
4. Gestión de la formación y el conocimiento	

Ejes Estratégicos orientados al cambio.

Los ejes 1 (identificación permanente de necesidades de formación) y 2 (Desarrollo de actividades dirigidas a generar capacidades) están interrelacionados directamente, ya que la identificación de las necesidades deberá guiar el desarrollo de la oferta de formación, así como también la implementación de las actividades para el desarrollo de capacidades dará origen a información sobre las necesidades de formación. En ambos casos,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
QUISPICANCHI

PLAN DE DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES

se plantean articular de forma constante las necesidades (demandas) de los funcionarios públicos en el ámbito local, con los diversos productos y servicios (oferta) que existan o se generan vinculados con la gestión de bienes y recursos públicos.

El desarrollo de estos ejes tomara como base los resultados de los distintos diagnósticos y estudios sobre competencias en gestión y similares que se desarrollen en los ámbitos nacional, regional y local. Se buscara priorizar las demandas inmediatas de cada una de las instancias locales y de sus principales autoridades.

Estos dos ejes deberán asegurar que la oferta de formación, en sus diversas modalidades, responda a las necesidades de gestión de las instancias locales que han sido identificadas con la realización del diagnóstico, así como en aquellos temas que contribuyan al proceso actual de transferencias.

El eje de seguimiento busca garantizar la aplicación de los nuevos conocimientos en la práctica cotidiana de los funcionarios públicos. Con esta línea de acciones se espera “acompañar” y ayudar a mejorar el nivel de manejo de los aprendizajes adquiridos en otras actividades de formación y/o capacitación, ayudar a adaptarlos a la especificidad de los contextos institucionales.

El eje de gestión de la información y el conocimiento intenta generar el cambio a través de un mayor acceso a información actualizada. De esta manera, tanto sistematizaciones de experiencia, estudios de monitoreo y evaluación como también información socioeconómica y otros estudios relevantes en general deberían ser de fácil acceso para los funcionarios de gobiernos locales, de manera que se conviertan en herramientas claves para la planificación y gestión del cambio.

Los ejes Orientados a generar condiciones que favorezcan el cambio.

A través de la **promoción y difusión de los logros locales para el conocimiento de los éxitos de la gestión pública** se busca destacar, promover y aprovechar todas aquellas experiencias exitosas que se logren identificar en las instancias locales. A la vez, se generan mecanismos para entregar incentivos o reconocimientos.





PLAN DE DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES

Esta estrategia permite también brindar información complementaria que ayude a construir o fortalecer el ranking de Experiencias Exitosas de los Gobiernos Locales. Igualmente, contribuirá a identificar espacios factibles de ser utilizados para el intercambio de experiencias, por los resultados positivos o impactos alcanzados en determinadas temáticas en el ámbito de la Gestión Pública.

A través del eje estratégico **generación y fortalecimiento de espacios de intercambio de experiencias y lecciones aprendidas** se orientara esfuerzos a promover y/o generar espacios en los cuales los distintos participantes puedan compartir sus experiencias con respecto a la Gestión Pública, buscando crear y aprender un conjunto tanto de sus aciertos como de sus errores.

Este eje permite abrir un abanico de posibilidades para el intercambio de experiencias, incluyendo tanto el ámbito nacional como el internacional.

Finalmente se desarrollaran acciones para impulsar el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, tanto para facilitar y hacer más accesibles las acciones de formación como también para lograr mayor eficiencia en el desempeño profesional.

Componentes del Plan de Desarrollo de Capacidades

Como se señala los componentes ayudan a poner en marcha los ejes estratégicos y por tanto, deben contribuir al logro de los objetivos planteados en el PDC - Municipalidad Provincial de Quispicanchi. Proporcionan un marco de referencia para q los diversos actores puedan definir su forma de participación en la implementación del Plan, proponiendo acciones servicios o proyectos, etc.

Si bien la idea es que los componentes constituyen un paquete integrado a fin de asegurar un mayor éxito en el logro de los objetivos propuestos por el PDC- Municipalidad Provincial de Quispicanchi, algunos podrían desarrollarse de manera independiente, de acuerdo a las condiciones del contexto social - político.

En el marco del PDC- Municipalidad Provincial de Quispicanchi se propone 05 componentes:

- Capacitación





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
QUISPICANCHI

PLAN DE DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES

- Acompañamiento y Asistencia Técnica
- Intercambio de Experiencias
- Plataforma Integral Virtual
- Ranking de Instancias Locales

Los tres primeros (la capacitación, el acompañamiento y el intercambio de experiencias) son componentes vinculados directamente con el desarrollo de capacidades, mientras que los dos últimos (la plataforma integral virtual y el ranking de instancias locales) ayudan a potenciar o a dar soporte a los anteriores. La relación entre componentes y ejes estratégicos se reforma en la siguiente tabla:

EJES ESTRATEGICOS	COMPONENTES
1. Identificación permanente de las necesidades (demanda).	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Asistencia Técnica • Intercambio Experiencias
2. Desarrollo de actividades que busquen generan capacidades y mejorar los desempeños (oferta).	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Asistencia Técnica • Intercambio Experiencias
3. Seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma Integral Virtual • Asistencia Técnica • Intercambio Experiencias
4. Gestión de la información y el conocimiento.	<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma Integral Virtual • Capacitación • Asistencia Técnica • Intercambio Experiencias
5. Promoción y difusión de los logros locales	<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma Integral Virtual • Intercambio Experiencias • Ranking de Instancias
6. Generación y fortalecimiento de espacios para intercambio de experiencias.	<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma Integral Virtual • Intercambio Experiencias • Ranking de Instancias
7. Uso de TIC en procesos de formación y en el desempeño profesional.	<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma Integral Virtual • Capacitación • Asistencia Técnica





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
QUISPICANCHI

PLAN DE DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES

Capacitación

Se entiende la capacitación como una modalidad para que las personas y organizaciones incrementen los conocimientos, desarrollen habilidades y destrezas que les permitan un manejo eficiente y eficaz de los recursos a su disposición, con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de la población. En el marco del PDC- Municipalidad Provincial de Quispicanchi, se plantea la capacitación como la principal estrategia para el desarrollo de capacidades.

Como todo componente del PDC- Municipalidad Provincial de Quispicanchi, el referido a la capacitación se sustenta en los nuevos enfoques de desarrollo sostenible, definiéndolo como *"un proceso que busca el mejoramiento de la calidad de vida y la ampliación de las capacidades humanas"*. Ello es lo que requiere el fortalecimiento del desempeño de los gestores públicos.

Entre los tipos de capacitación podemos distinguir los diplomados, maestrías, cursos, talleres, entre otros. A través de estos se buscara brindar a los funcionarios locales, la oportunidad de incrementar sus conocimientos, desarrollar sus habilidades y mejorar sus actitudes, permitiéndoles disminuir la brecha existente con respecto al perfil que deben de asumir para desempeñar sus roles y funciones.

Si bien la orientación general de los programas de formación estarán a cargo de las entidades respectivas del sector público (como los ministerios y entes rectores de los sistemas administrativos, la Secretaria de Descentralización), para la implementación de este componente se tiene previsto contar con la participación de entidades públicas y privadas. En el mediano plazo, la oferta educativa en capacitación deberá estar debidamente acreditada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (ver recuadro).

Procesos del Componente de capacitación.

A través del comportamiento de capacitación se desarrollaran una serie de contenidos conforme a las necesidades priorizadas en los respectivos diagnósticos de capacidades y líneas de base, respondiendo a los requerimientos de las autoridades, funcionarios y sus organizaciones. El proceso general a desarrollarse para el componente es el siguiente:





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
QUISPICANCHI

PLAN DE DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES



ETAPA	DESCRIPCION
1. Preparación y Promoción	<p>Esta etapa busca generar condiciones previas necesarias para el desarrollo del componente las cuales incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La identificación y selección de los socios locales para brindar la capacitación, la cual deberá estar a cargo de la entidad pública rectora. • La adaptación y revisión de las temáticas propuestas por el componente, en conjunto con las entidades sociales locales seleccionadas.
2. Implementación	<p>La implementación de las actividades de capacitación estará a cargo de los socios locales seleccionados. La capacitación puede tomar distintas formas tales como Maestrías, Diplomados, Cursos de Especialización y Talleres y/o Jornadas de Capacitación.</p>
3. Evaluación	<p>Habrán dos niveles de evaluación externa de la calidad de servicios y el impacto en la Gestión Pública a cargo de la PCM y la entidad rectora; y una evaluación de los aprendizajes logrados a cargo del socio local.</p>

Acompañamiento y Asistencia Técnica.

En el contexto del PDC - Municipalidad Provincial de Quispicanchi, se entiende el acompañamiento y asistencia técnica como una modalidad de formación que tiene como finalidad brindar un soporte a los temas desarrollados en los procesos a los temas desarrollados en los procesos de capacitación de funcionarios o personal técnico de las instancias locales, permitiendo su aplicación pertinente a la realidad cotidiana de su gestión. Se espera con ello asegurar que los participantes en los procesos de formación mejoren efectivamente en el desempeño de sus roles en sus respectivas instituciones.

Para el desarrollo de este componente es indispensable contar con los servicios de profesionales y técnicos locales (socios locales) que brinden apoyo, asistencia y acompañamiento en la práctica



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
QUISPACANCHI

PLAN DE DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES

cotidiana a los funcionarios o personal técnico del gobierno local. Estos profesionales o entidades deberán ser debidamente certificados y registrados en una base de datos según cada especialidad. Cada ente rector deberá manejar una base de datos con entidades y profesionales aptos para brindar asistencia técnica, elaborada con la participación del gobierno local.

El proceso para el desarrollo de este componente es el siguiente:

ETAPA	DESCRIPCION
1. Previa o de Preparación.	Realización de acciones de coordinación, recepción de las solicitudes de asistencia técnica por parte de los gobiernos sub.-distritales. Un elemento clave en esta etapa es el diseño de un plan de acción para la asistencia técnica, que define con precisión las actividades, productos y cronograma de trabajo de acuerdo a las expectativas de la instancia solicitante.
2. Implementación	Desarrollo de la Asistencia técnica de acuerdo al Plan de acción previsto.
3. Salida	Una vez finalizado el proceso de intervención, se contempla la revisión y evaluación de las metas trazadas en el Plan de Acción. A partir de ello el asesor definirá si son necesarios acciones posteriores de seguimiento con la finalidad de asegurar la sostenibilidad de lo trabajado.

Intercambio de Experiencias

Este componente plantea generar procesos a través de los cuales se pueda intercambiar experiencias exitosas y hacer públicas las buenas prácticas en la gestión del gobierno local, haciendo posible compartir conocimientos y habilidades que contribuyan al fortalecimiento de las capacidades de los funcionarios.

A través de acciones como la realización de encuentros, talleres y pasantías o la publicación y difusión de experiencias exitosas, se brindan las bases para compartir los saberes generados en la propia práctica de la gestión pública.





PLAN DE DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES

Plataforma Integral Virtual

A partir de este componente se plantea el diseño, implementación y gestión de un portal Web (plataforma) que integre y vincule una serie de servicios, productos e información actualizada (nacional e internacional) orientada al desarrollo de las capacidades de gestión pública de los funcionarios locales.

Esto permitirá:

- (i) Que los usuarios encuentren (vía Internet y en un solo ambiente las 24 horas del día) una diversidad de opciones y/o propuestas (servicios y/o productos de capacitación, asesoría, materiales descargables, foros de discusión, etc.) que pueden satisfacer sus necesidades con respecto al desarrollo de sus componentes para la Gestión Pública;
- (ii) Organizar y coordinar la oferta de este tipo de servicios y productos, evitando la duplicidad de los mismos desde las entidades ofertantes.

Entre algunos de los servicios concretos que esta plataforma brindara están:

- **Registro de Expertos en Gestión Pública:** contara con una base de datos de especialistas y/o profesionales, de fácil acceso para los usuarios de la plataforma.
- **Panel de ofertas y necesidades de capacitación:** las entidades públicas o privadas podrán ofrecer servicios o productos de capacitación y los usuarios podrán señalar sus necesidades. De esta forma conoceremos tanto la oferta como la demanda en tiempo real.
- **Base de datos de usuarios de la plataforma:** a diferencia de otros casos en que se registra los cargos que los usuarios desempeñen en la Gestión Pública (lo que afecta la base de datos debido a su movilidad y rotación) la plataforma propuesta registraría a sus usuarios independientes del cargo que ocupen. Así, a pesar de los cambios que implican los periodos de gobierno (en los cargos, jurisdicción, etc.) se podrá hacer un seguimiento y tener un record profesional de los funcionarios públicos participantes en los procesos de formación.





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
QUISPICANCHI

PLAN DE DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES

- **Materiales para el intercambio de experiencias:** a través de la plataforma, las entidades Sociales Locales como los usuarios podrán compartir diversos documentos vinculados a su experiencia, líneas de base, diagnósticos, estudios socioeconómicos, etc., tanto nacionales como internacionales.

Componentes del ranking de instancias locales.

Identificar los avances de cada instancia local con respecto a sus componentes para la Gestión Pública.

- Entregar información para que cada instancia conozca su punto de partida (una línea de Base de sus propias competencias) y evalúe su propio desarrollo organizacional.

Descripción y Características:

Se propone a mediano plazo la implementación de un sistema de medición de capacidades en gestión institucional que permita conocer periódicamente por medio de puntajes e índices la situación de las instancias de gobierno local con respecto al desarrollo de sus competencias para la gestión pública. Sus resultados se presentaran de manera pública acorde con la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública en la que se establece que se debe acceder de manera directa e inmediata a toda información de la gestión pública en general. Esta apertura implica que dichos resultados deben ser utilizados para fines de la implementación del PDC- Municipalidad Provincial de Quispicanchi, por lo que se recomienda establecer mecanismos de sanción severa frente al uso inadecuado o fuera de lo establecido de la información del ranking de las instancias locales. Esto buscara minimizar el manejo político que podría tener el uso y publicación de esta información.

Perfiles de Competencias Educativas.

Uno de los sentidos más importantes de todo plan de desarrollo de capacidades es que permite definir con claridad las capacidades o aprendizajes que deberán ser desarrollados por los actores involucrados; en este caso, los funcionarios de los gobiernos locales del país, en el marco de descentralización y del proceso de modernización del Estado.

De este modo, el PDC- Municipalidad Provincial de Quispicanchi debe proveer de herramientas que ayuden a organizar y orientar





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
QUISPACANCHA

PLAN DE DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES

hacia un mismo norte, los esfuerzos que distintos en frentes vienen realizando las entidades del Estado, instituciones educativas, organizaciones de la sociedad civil y público en general, para el fortalecimiento de las capacidades de los diferentes actores involucrados en la tarea de hacer realidad el proceso de descentralización. Entendemos de esta manera el papel de un perfil genérico de *competencias educativas*.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR viene desarrollando perfiles por competencias para *puestos tipos* de los distintos niveles de gobierno, los cuales constituyen un primer insumo importante en el esfuerzo hacia el fortalecimiento de las capacidades. Estos perfiles de competencias, que se encuentran disponibles en la página Web institucional de la Autoridad Nacional de Servicio Civil SERVIR (www.servir.gob.pe) deberán ser utilizados por las organizaciones e instituciones ofertantes de programas educativos en gestión pública para orientar su trabajo; así como también por los gobiernos regionales y locales, para mejorar su demanda de formación.

Sin embargo, es necesario desarrollar en el corto plazo, un trabajo conjunto entre la autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR) y la Secretaria de Descentralización-PCM para desarrollar una propuesta de perfil **de competencias educativas** que sea pertinente al proceso de descentralización en marcha y que ayude a identificar los aspectos específicos más importantes a ser desarrollados en los programas educativos que se ofrezcan a los actores regionales y locales, de manera de cubrir con los requerimientos del proceso de descentralización.

Es un mediano plazo, en su papel de ente rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, la Autoridad Nacional de Servicio Civil - SERVIR - desarrollara perfiles de competencias para los puestos que ocupen los servidores de gobiernos regionales y locales que se constituirán en parámetros más precisos para el desarrollo de los recursos humanos en los tres niveles de gobierno del Estado.

3.3. Datos de la Población de la Entidad

El Universo a capacitar es de 181 trabajadores divididos de la siguiente manera:



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
QUISPICANCHI

PLAN DE DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES

CONDICIÓN LABORAL	PROFESIONALES	TÉCNICOS	PERSONAL DE APOYO	TOTAL
Contratados a plazo indeterminado (DS. N° 728)	10	20	25	55
Nombrados (DL N° 276)	--	5	10	15
Contratados (DL N° 276)	20	10	45	75
CAS	6	20	10	36
Total	36	55	90	181



4. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

Conocimiento de los procedimientos y normativas actualizadas de la gestión pública (Marco Normativo).

META E INDICADORES

Incrementar en un 75% el nivel de conocimientos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi en Gestión Pública de acuerdo a su marco de competencias.

EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN:

Prueba De Conocimientos

Conocimiento de las normas que reglamentan la gestión local y la transferencia de competencias funcionales y compartidas sectorialmente en el Gobierno Local

META E INDICADORES

Aumentar en un 15% (3% anual) el nivel de ejecución de los planes operativos de la gerencia o sub gerencias involucradas con las transferencias sectoriales.

EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN:



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
QUISPICANCHI

PLAN DE DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES

Evaluación anual del Plan Operativo Institucional

Identificación, Formulación, Evaluación y Gestión de Proyectos de Inversión

META E INDICADORES

Incrementar en un 20% (4% anual) el número de proyectos aprobados sobre el total de proyectos presentados a la Oficina Local de Programación e Inversiones.

EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN:

Medición del Indicador anual de la Oficina Regional de Programación e Inversiones

Orientación de Servicio al Público

META E INDICADORES

Porcentaje mayor al 70% de personas satisfechas en el trato recibido por parte de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi sobre el total de personas que solicitan atención.

EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN:

Evaluación De La Conducta

Trabajo en Equipo

META E INDICADORES

Una mayor eficacia y eficiencia en el logro de los objetivos estratégicos institucionales reduciendo los tiempos de los procedimientos administrativos, logrando una reducción de costos del orden de un 15%.

EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN:

Evaluación Del Desempeño

Productividad





PLAN DE DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
QUISPICANCHI

META E INDICADORES

Incrementar el nivel de productividad del cumplimiento del Plan Operativo Institucional en un 10% (2% anual).

EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN:

Evaluación de Resultados

5. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Fase general: Aplicable a todos los niveles y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi.

Consideraciones Esenciales

1. **Pasión:** Compromiso institucional del trabajador, ¿cómo desarrollarlo?, ¿quiénes ya lo tienen?
2. **Psicológicas:** Importancia de la individualidad en el colectivo y las motivaciones requeridas, ¿cómo nos sentimos?, ¿cómo son las relaciones internas? Y ¿cómo logramos sentirnos bien frente al público, nuestras familias y autoridades?
3. **Espirituales:** Trascendencia, fijación de los principios y políticas en las actitudes y la capacidad de mostrarlas en el día a día, ¿cómo asumo el rol institucional desde mis acciones?

3.1 Temas identificados:

- ¿En qué temas requerimos mayor reforzamiento?

En la actualidad el Municipio Provincial de Quispicanchi cuenta con el Despacho de Alcaldía, la Oficina de Control Institucional, Oficina de Procuraduría Pública Municipal, Oficina de Imagen Institucional, Oficina de la Secretaría General, Gerencia Municipal, Oficina de Asesoría Jurídica, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Oficina de Programación e Inversiones, Gerencia de Administración y Finanzas las cual a su vez cuenta con Unidades de Apoyo como son: la Unidad de Abastecimiento y Margesí de Bienes, la Unidad de Contabilidad, la Unidad de Informática, la Unidad de Personal, la Unidad de Tesorería, Oficina de Rentas, Sub Gerencia de Infraestructura, Sub Gerencia Desarrollo Económico, Gerencia de Servicios Municipales, Programa del Vaso de Leche, Secretaria Técnica de Mancomunidades, Defensa Civil. Todos ellos, profesionales y técnicos con experiencia en Gestión Municipal, quienes cumplen varias



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
QUISPICANCHI

PLAN DE DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES

funciones; desprendiéndose entonces, que las capacidades a desarrollar están en relación a todos los sistemas de gestión pública.

La experiencia de los regidores, proviene de trabajos gremiales, sindicales y comunales. De modo que amerita, trabajarse íntegramente en la formación de capacidades en temas de gestión del desarrollo y municipal. Finalmente, los demás miembros de la sociedad civil confortantes de los CCLD, deben apuntalar su formación en los roles y funciones de estos órganos de coordinación y gestión participativa.



A continuación se detalla las necesidades de capacitación y reforzamiento en las diferentes áreas y Concejo Municipal de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi.

1.- ADMINISTRACIÓN:

Tributación

Estrategias Tributarias:

Capacitar en procesos de Administración Tributaria.
Generación de confianza ante los contribuyentes.
Relación de los servicios que se presta con los cobros efectuados.

Temas:

Cálculo de Impuestos: Autoevaluó y automotriz.
Tasas, contribuciones y;

Funciones Generales:

- Procedimientos Administrativos y de Gestión
- Más interés en la Administración Municipal
- Ordenamiento Administrativo
- Capacitaciones en el aspecto organizativo
- Función de los regidores desde las comisiones de trabajo.
- Conocimientos en sus funciones y cumplir sus roles



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
QUISPICANCHI

PLAN DE DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES

Reforzamiento:

Sistemas administrativos: Tesorería y Contabilidad.

Rol de apoyo del Equipo de Administración a las oficinas de línea de la Municipalidad.

Sistema de Abastecimiento, trabajo en equipo con otras áreas.

2.- GESTIÓN Y LEGISLACIÓN.

2.1 Gestión:

Capacitar al CCLD en sus principales funciones según su Reglamento de Organizaciones y Funciones y en Presupuesto Participativo.

Ciclos de gestión proyectos de programas sociales, Participación población en gestión programas sociales.

2.2 Legislación:

Organización de la información legal y distribución interna oportuna.

Normas Legales Locales: cómo elaborarlas (REGIDORES Y ALCALDE).

Propuestas legislativas para el nivel regional y nacional.

Labor de los regidores para elaborar ordenanzas y otros dispositivos legales.

3.- TECNOLOGÍA.

- Entrenamiento en modernización tecnológica y administrativa.
- Capacitar a los trabajadores acorde a la tecnología que ya ha adquirido la Municipalidad (SIAF)
- Capacitar al personal trabajador de la Municipalidad: secretaria, contabilidad, programación de alimentos, Programa Vaso de Leche; en el manejo de paquetes informáticos.

4.- IDENTIDAD.

Capacitar a las diferentes áreas en identidad institucional especialmente para la realización adecuada de:

- Eventos programados para las festividades patronales.





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
QUISPICHANI

PLAN DE DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES

- Eventos programados para las festividades de aniversario.
- La difusión en los centros de estudios de la jurisdicción.
- Todo tipo de acciones vinculadas a la cultura.
- Ética profesional





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE QUISPICANCHI - URCOS

QUISPICANCHI, liderando desde la Interoceánica Sur



"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"

Urcos, 30 de enero del 2012

Of. N° 039-2012-A-MPQ-U

SEÑOR PRESIDENTE EJECUTIVO DE LA AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Sr. Juan Carlos Cortés Carlecén
Pasaje Francisco de Zela N° 150 – Piso 10 – Jesús María - Lima

PRESENTE

Asunto: REMITO PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS
QUINQUENAL 2013 – 2017

Previamente para expresarle mis saludos, la presente es con la finalidad de remitirle un ejemplar del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Quinquenal – PDP (2013-2017) de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi, documento exigido conforme a lo dispuesto por el numeral 5) de la VIII Disposición Complementaria, Finales y Transitorias "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP", aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR –PE, modificado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 154-2011-SERVIR –PE; que a partir de la fecha seguro tendremos la oportunidad de coordinar para los fines de mejorar las capacidades personales de las autoridades, funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad a la cual represente y esto contribuya en la satisfacción de la población de la provincia de Quispicanchi para con su entidad.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mis consideraciones de estima personal.

Atte.


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
QUISPICANCHI - URCOS
III
Cesar G. Palomino Flores
DNI 2382451
GERENTE MUNICIPAL