



La Muy Ilustre y Fiel Ciudad – Tierra De Patriotas

SECRETARÍA GENERAL



“Año de la integración Nacional Y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad”

Huamachuco, 09 de Agosto del 2012

Oficio No. 238-2012-MPSC/SG

Señor, Abogado
Juan Carlos Cortés Carcelén
Presidente Ejecutivo del Programa SERVIR
Pasaje Francisco de Zela No. 150 – Piso 10
Teléfono 01-2063376
Edificio Ministerio de Trabajo



Lima.-

Asunto: Alcanza Resolución de Alcaldía No. 433-2012-MPSC

Tengo el agrado de dirigirme a Usted para expresar mi cordial saludo, asimismo hacerle llegar la Resolución de Alcaldía No. 433-2012-MPSC mediante la cual se aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión 2013 – 2017, compuesto por 31 folios útiles; para su conocimiento y fines.

Es propicia la ocasión para testimoniarle los sentimientos de mi consideración y estima.

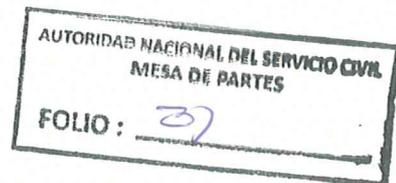
Atentamente,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SANCHEZ CARRION
HUAMACHUCO
[Signature]
Abog. WILFREDO LAVADO GRUZ
SECRETARIO GENERAL



c.c.
Archivo
WLC/nap.



WLC.
cc. archivo.



Huamachuco

"Muy Ilustre y Fiel Ciudad Tierra Clásica de Patriotas"



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

Resolución de Alcaldía N° 433-2012-MPSC

Huamachuco, 07 de Agosto del 2012

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SÁNCHEZ CARRIÓN

VISTO: El Informe N° 103-2012-MPSC/UPER de fecha 06AGO2012, sobre el Plan de Desarrollo de las Personal PDP Quinquenal 2013 al 2017 de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión; y

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el Artículo 194° de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, las Municipalidades son los Órganos del Gobierno Local, que gozan de autonomía política, económica y administrativa, en los asuntos de su competencia;

Que, los Gobiernos Locales como parte de la estructura básica del Estado Peruano, tienen como una de sus funciones de acuerdo a la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades de planear, programar, dirigir, coordinar, supervisar y controlar la administración y gestión de los servicios públicos; para lo cual es necesario contar con el recurso humano idóneo y calificado, para que los mismos se desarrollen y brinden con calidad, eficiencia y oportunidad;

Que, la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, consiente de su rol protagónico, frente a las necesidades y servicios hacia la población de la provincia, en primer lugar constituye su Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personal 2013-2017, el mismo que se ha encargado de elaborar su Plan de Desarrollo de las Personas en forma Quinquenal, y que la Unidad de Personal, en su condición de Secretario del Comité, sea el encargado de la ejecución del mencionado Plan de Desarrollo de Personas;

Que, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión (PDP – Quinquenal), ha sido elaborado en atención a las normas y documentos técnicos institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva desarrollada y aprobada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, la misma que sirve de guía para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Peruano. Este Plan de Desarrollo tiene como propósito determinar e implementar estrategias de desarrollo de capacidades, habilidades y competencias del recurso humano, más adecuadas y convenientes a las necesidades operativas de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, permitiendo que la atención de los servicios propios de la Entidad Municipal se brinden con calidad, eficiencia y oportunidad, contribuyendo de esta forma a la mejora e incremento de la gestión y productividad administrativa de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión;

Estando a los considerandos expuestos con las visaciones de la Gerencia Municipal, y Gerencia de Asesoría Jurídica, y en mérito a las facultades conferidas por la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972;

SE RESUELVE:

Artículo 1º: APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión (PDP – Quinquenal) 2013-2017, el mismo que como anexo se adjunta a la presente resolución, compuesto por 31 folios; en mérito a los fundamentos expuestos.

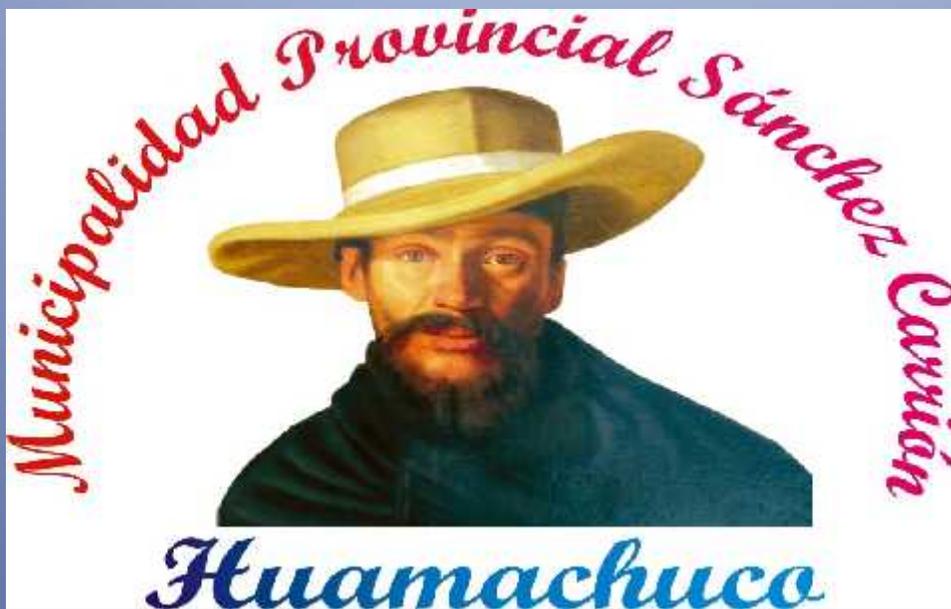
Artículo 2º: NOTIFICAR la presente resolución a SERVIR y las oficinas de la Municipalidad, para su conocimiento y fines pertinentes.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SANCHEZ CARRION

Luis Alberto Reboza Chávez
ALCALDE



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANCHEZ CARRION

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANCHEZ CARRION



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP QUINQUENAL 2013 AL 2017

MAYO DEL 2012



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANCHEZ CARRION

Dr. LUIS ALBERTO REBAZA CHAVEZ
Alcalde Provincial

COMITE DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANCHEZ CARRION

Dr. BENITO ROBERT CONTRERAS MORALES
Gerente Municipal
Presidente

CPC. AMERICO.....
Gerente de Planificación, Presupuesto y Desarrollo Institucional
Miembro

GRAVIEL ANGEL IBAÑEZ GONZALES
Jefe de la Unidad de Personal
Miembro

Sr.
Representante de los trabajadores
Miembro

CONTENIDO

	<i>Pág.</i>
Ñ1 <i>Presentación</i>	06-07
Ñ1 <i>Introducción</i>	09
1	
Ñ1 <i>Marco Estratégico</i>	09-20
<i>Visión</i>	10
<i>Misión</i>	10
Ñ1 <i>Generalidades</i>	11
Ñ1 <i>Objetivos Estratégicos,</i>	11-13
Ñ1 <i>Competencias Necesarias</i>	13-17
Ñ1 <i>Objetivos Estrategias y Desarrollo de la Capacitación</i>	17-18
<i>Quinquenal</i>	

Ñ1 *Estrategias de la Capacitación*

18-19

Ñ1 *Datos del Recurso Humano de la Municipalidad Provincial
de Sánchez Carrión*

19



PRESENTACION



El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión - Quinquenal (PDP- Quinquenal), ha sido elaborado en atención a las normas y documentos técnicos institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva desarrollada y aprobada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, la misma que sirve de guía para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado Peruano. Este Plan de

Desarrollo tiene como propósito determinar e implementar estrategias de desarrollo de capacidades, habilidades y competencias del recurso humano, más adecuadas y convenientes a las necesidades operativas de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, permitiendo que la atención de los servicios propios de la Entidad Municipal se brinden con calidad, eficiencia y oportunidad, contribuyendo de esta forma a la mejora e incremento de la

gestión y productividad administrativa de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión.

Tenemos la absoluta confianza que los criterios de planificación estratégica, contenidos en el presente Plan quinquenal, contribuirán al logro de una capacitación y entrenamiento de nuestros recursos humanos existentes, lo que permitirá que nuestra Entidad Municipal provincial, logre alcanzar y cumplir en forma efectiva con el importante propósito institucional, la de promover la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción, contenidas en nuestra Ley Orgánica de Municipalidades y demás normas de competencia municipal.

Huamachuco, Mayo del 2012

LUIS ALBERTO REBAZA CHAVEZ

Alcalde Provincial



calabro

INTRODUCCION

Los Gobiernos Locales como parte de la estructura básica del Estado Peruano, tiene como una de sus funciones de acuerdo a la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades de planear, programar, dirigir, coordinar, supervisar y controlar la administración y gestión de los servicios públicos; Para lo cual es necesario contar con el recurso humano idóneo y calificado, para que los mismos se desarrollen y brinden con calidad, eficiencia y oportunidad

La Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, consciente de su rol protagónico, frente a las necesidades y servicios hacia la población de la provincia, en primer lugar constituye su Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas 2013 – 2017 , el mismo que se ha encargado de elaborar su Plan de Desarrollo de las Personas en forma Quinquenal, y que la Unidad de Personal en su condición de secretario del comité sea el encargado de la ejecución del mencionado Plan de Desarrollo de Personas y de asegurar que las capacitaciones vayan encaminadas al logro de los objetivos institucionales con la finalidad de potencializar la gestión de la institución

El Plan de Desarrollo de Personas busca priorizar las demandas y necesidades por tal motivo, no menos importante es la afirmación que el desempeño de la institución es el producto de la capacidad y del esfuerzo de sus servidores, los cuales deben ser adiestrados, capacitados y motivados, caso contrario no es posible la calidad del servicio.

MARCO ESTRATEGICO

MISION La Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, es una Institución que promueve el desarrollo humano brindando servicios de calidad y promoviendo el desarrollo de su territorio de manera eficaz y eficiente con la participación proactiva de los vecinos organizaos, siendo flexible ante los cambios de autoridades políticas, nuevas demandas de los vecinos e incorporación de nuevas tecnologías

VISION Ser una Municipalidad moderna, eficaz y eficiente que como órgano de Gobierno Local representa a toda la población de la Provincia de Sánchez Carrión, promoviendo la educación y cultura, preservando la salud, prestando servicios públicos locales de calidad, lidera el desarrollo de su jurisdicción orientando la inversión de los recursos del estado a la generación de empleo e ingresos, especialmente de la población más pobre, la protección y preservación del medio ambiente, y facilitando la participación de los vecinos organizados en la gestión local.

Son políticas de gestión para el cumplimiento de su MISION:

1. Promover el desarrollo integral de la Provincia de Sánchez Carrión.
2. Fomentar una cultura de identidad promotora del desarrollo local.
3. Promover la equidad con justicia social.
4. Promover la inversión local enmarcado en austeridad e inteligencia en la inversión.
5. Promover la concertación para una participación vecinal efectiva.
6. Promover la transparencia y eficacia en la gestión.
7. Promover la planificación estratégica como un instrumento imprescindible para el desarrollo.
8. Promover la erradicación de actitudes asistenciales.
9. Promover y estimular la creatividad y la identidad institucional en el trabajo.

I. ASPECTOS GENERALES

El Plan de Desarrollo de Personas PDP Quinquenal 2013 – 2017 de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, se elabora teniendo como base las definiciones contenidas en el Plan de Desarrollo Concertado Local proyectado al 2018, Reglamento de Organización y Funciones – ROF, Manual de Organización y Funciones – MOF, las coordinaciones realizadas con las diferentes unidades orgánicas de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión.

La capacitación se orienta al fortalecimiento de capacidades del personal institucional por lo que se ha creído conveniente que dichas actividades sean de carácter grupal y obligatorio, ya que se encuentra supeditada a la disponibilidad presupuestal.

II. OBJETIVOS ESTRATEGICOS:

1. Objetivo Estratégico General N° 1

Brindar un servicio municipal al público usuario de la provincia y en general con capacidad y de calidad

A) Objetivos Específicos

- Lograr un adecuado y oportuno servicio al público
- Disponer de un personal administrativo calificado y con capacidad
- Desarrollar una cultura de honestidad y honradez en las relaciones laborales y en el ejercicio de las actividades.

2. Objetivo Estratégico General N° 2

Realizar un desarrollo dentro de la provincia con equidad, transparencia y profesionalismo

A) Objetivos Específicos

- Mantener y promover un desarrollo a través de las inversiones con equidad y transparencia a nivel de la provincia
- Mantener equipos de trabajo técnicos y calificados

3. Objetivo Estratégico General N° 3

Mantener y propiciar el equipamiento de las unidades orgánicas con tecnologías de punta.

A) Objetivos Específicos

- Actualizar los equipos, aplicativos y sistemas informáticos a nivel institucional.
- Dotar al recurso humano municipal con los instrumentos técnicos adecuados y convenientes.
- Fortalecer la capacitación en todas las áreas y especialidades, a través de un adecuado programa de capacitación.

4. Objetivo Estratégico General N° 4

Fortalecer y potencializar la imagen de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión frente a la población.

A) Objetivos Específicos

- Mejorar la percepción de la ciudadanía, sobre el accionar y funcionamiento de la Municipalidad al servicio de la población provincial
- Desarrollar y promover acciones de difusión, acerca de los servicios públicos municipales, que brinda a la ciudadanía en general

5. Objetivo Estratégico General N° 5

Fortalecer con recurso humano profesional calificado las Áreas con mayor carga de trabajo, que contribuyan a elevar la productividad de la gestión municipal

A) Objetivos específicos

- Fortalecer la capacidad operativa de la Municipalidad.
- Contratación de profesionales calificados

III. COMPETENCIAS NECESARIAS

Para alcanzar los objetivos estratégicos institucionales de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, se requiere contar con un programa de capacitación especialmente diseñado, para la atención y desarrollo de los diversos sistemas administrativos propios de la Institución, lo que permitirá brindar un servicio administrativo al público usuario con calidad y oportunidad. Habiéndose identificado una serie de competencias generales cuyo detalle es el siguiente:

1. De Nivel Institucional

- Calidad en el servicio y atención al usuario
- Auto organización y disciplina
- Confidencialidad y honestidad
- Cooperación
- Trabajo en Equipo
- Sólidos Valores Éticos y Morales

2. Área de Trabajo

- Liderazgo
- Tolerancia para trabajar bajo presión
- Manejo del Stress Laboral
- Capacidad para la Planificación y Organización
- Capacidad de negociación
- Capacidad analítica y organizativa

3. Del Puesto de Trabajo

- Conocimiento del contenido de las herramientas de gestión institucional
- Solucionar problemas del usuario interno y externo
- Proactividad
- Habilidad analítica
- Comunicación efectiva
- Flexibilidad y adaptabilidad para el cambio

Adicionalmente, a las competencias generales antes detalladas es necesario precisar las competencias específicas requeridas para el trabajo y el ejercicio funcional en cada uno de los sistemas municipales.

Sistema Administrativo Municipal

El Sistema Municipal para su funcionamiento está constituido por el Alcalde Provincial, Funcionarios, Directivos, Empleados del grupo ocupacional profesional, técnico y auxiliares, y obreros, quienes brindan sus servicios, conforme los documentos de gestión institucional aprobados internamente y a la Ley Orgánica de Municipalidades, en las materias de su competencia en el presente Plan quinquenal.

Para el ejercicio de sus funciones, estos recursos humanos requieren las siguientes competencias específicas.

❖ Competencias Institucionales

- Liderazgo.
- Autonomía.
- Responsabilidad.
- Proactividad.
- Eficacia.
- Eficiencia.
-

❖ **Competencias Personales**

Las competencias personales comprenden los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el ejercicio del cargo; se identifican en base a las competencias institucionales.

❖ **Competencias en Conocimientos**

- Sólida formación administrativa: ser un profesional con dominio de la normatividad vigente, especialmente en lo relacionado con los sistemas administrativos propios de la administración pública
- Aplicación de métodos administrativos en vigencia (Sistema Nacional de la Inversión Pública SNIP, SIAF, Contrataciones del Estado, etc.)
- Administración del despacho: planificar, organizar, dirigir y controlar su despacho, para el buen manejo de los recursos humanos y logísticos que se le asigne, logrando su funcionamiento eficaz y eficiente.

❖ **Competencias en habilidades**

- **Adaptabilidad:** adecuarse a los cambios institucionales y/o a las nuevas condiciones sociales que se presenten en el ejercicio de su función.
- **Comunicación:** expresarse en forma clara, correcta y precisa, a través del lenguaje escrito o verbal y saber escuchar. Utilizar técnicas modernas de comunicación.
- **Creatividad:** generar respuestas o soluciones adecuadas, inclusive cuando no existan antecedentes que le sirvan de criterio orientador.
- **Intuición:** tener la capacidad de comprender e interpretar los hechos de manera inmediata.
- **Sentido de prioridad:** distinguir lo urgente e importante, proponiendo soluciones a los problemas que identifica, adoptando los correctivos con sentido común y teniendo en cuenta el costo económico e impacto social que implican sus decisiones.

❖ **Competencias en Actitudes**

- **Desarrollo personal:** procurar su autorrealización personal y profesional, hasta alcanzar niveles que le generen satisfacción.
- **Mentor:** ser responsable del personal bajo su cargo, ejerciendo acciones para el desarrollo de habilidades y conocimientos. Transmitir su experiencia. Percibir su estado emocional y motivacional y prestar apoyo para solucionar los conflictos que surjan en el desempeño funcional.
- **Prudencia:** actuar con buen juicio y moderación en sus actos funcionales y en los de su vida diaria, evitando expresiones o acciones que afecten la sensibilidad de los demás.
- **Responsabilidad:** observar diligencia en el ejercicio de sus obligaciones, tomando decisiones oportunas y siendo consecuente con lo que resuelve.
- **Sensibilidad:** percibir los sucesos que ocurren en su entorno con sensibilidad, colocando a la persona humana, en especial a los niños, niñas, adolescentes y discapacitados, como centro de atención en el desarrollo de su labor.
- **Proactivo:** ser diligente, dinámico y actuar con iniciativa para proponer anticipadamente alternativas de solución de problemas, asumiendo la responsabilidad por sus decisiones.

IV. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y DESARROLLO DE LA CAPACITACIÓN QUINQUENAL

1. Objetivos de la Capacitación

A) Objetivos de Capacitación que se pretende alcanzar a los 5 años:

Objetivo 1: Contar con equipos humanos responsables, capaces y honestos, y que brinden un servicio con calidad y eficiencia.

Objetivo 2: Desarrollar el liderazgo participativo y comunicación efectiva que contribuya a conformar equipos de alto rendimiento y un óptimo clima institucional.

Objetivo 3: 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 ese modo contribuir al desarrollo del recurso humano existente en la institución.

Objetivo 4: Propiciar una cultura de vocación de servicio, basada en contenidos éticos y axiológicos, desarrollando el trabajo con honestidad, eficiencia y oportunidad, en consonancia con los valores y principios institucionales.

Objetivo 5: Impulsar y fortalecer la formación de instructores internos, para contar con recursos humanos que apoyen el proceso de enseñanza-aprendizaje, a fin de fortalecer la labor de capacitación a través de la desconcentración, que incluya a todas las dependencias y sedes orgánicas que conforman la Municipalidad Provincial.

V. ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACIÓN

Estrategias de Capacitación 1: Programación y ejecución de cursos y talleres en temas de actualización.

Estrategias de Capacitación 2: Levantamiento de información sobre las necesidades de capacitación, para la determinación de las brechas.

Estrategias de Capacitación 3: Implementación de un sistema de evaluación por competencias.

Estrategias de Capacitación 4: Planificación y ejecución de programas de formación, actualización y especialización.

Estrategias de Capacitación 5: Proyección y ejecución de talleres interactivos, para el desarrollo de habilidades y competencias conductuales.

1. Tipo de Evaluación a ser Aplicado:

- **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.

2. Financiamiento:

El monto global presupuestado para el Plan de Desarrollo Quinquenal está en el orden de S/. 150,000.00

3. Seguimiento y evaluación de las capacitaciones

- 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.
- Al finalizar las actividades de capacitación, debe realizarse el seguimiento y evaluación.
- El seguimiento y la evaluación de la capacitación tienen como fin evaluar la eficacia en el cumplimiento de los objetivos del PDP.
- Los criterios para evaluar la capacitación implican diferentes medidas y su combinación provee de una imagen integral de cumplimiento de los objetivos.
- Al finalizar la evaluación se identifican las áreas de mejora para ajustar los próximos planes y acciones de capacitación.

VI. DATOS DEL RECURSO HUMANO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANCHEZ CARRION :

(Está contemplado en Anexo 2)