



Barranca, 17 de Octubre del 2012.

OFICIO N° 031-2012-SGRH-MPB.

Señor:

CRISTIAN LEON VILELA

Gerente de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Presente.

Asunto : REMITE DOCUMENTACION
PDP - MUNICIPALIDAD
PROV.DE BARRANCA

Ref. : Oficio N°.004-2012-SERVIR/PE

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., a fin de brindarle mis cálidos y respetuosos; asimismo manifestarle lo siguiente:

Que habiendo recibido el documento de la referencia se ha procedido a realizar la revisión y la Municipalidad a Cumplido con remitir el PDP de la Municipalidad Provincial de Barranca el 31 de Mayo del 2012 vía página Web (pdp@servir.gob.pe), se adjunta documentación enviada para su revisión.

Sin otra particularidad me suscribo de Ud., no sin antes de expresarles mis muestras de estima y especial consideración.

Atentamente,



C.c.
Archivo
ZUC/

0048400-2012

CDLR





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia
Desarrollo de Capacidades
y Rendimiento

20
Unk

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año del Centenario de Machu Picchu para el mundo"

Lima, 29 de agosto de 2012

Oficio N° 004-2012-SERVIR/PE

Señor(a)
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
Municipalidad Provincial de Barranca
LIMA



Referencia : PDP Quinquenal 2013-2017

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente e informarle que, en su condición de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR cuenta con el Plan de Desarrollo de Personas (PDP), herramienta eficiente para planificar la capacitación, alineada al logro de los objetivos estratégicos de su entidad.

De acuerdo a lo establecido en la Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas (PDP)^(*), les correspondía elaborar, aprobar y presentar a SERVIR su Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal (2013-2017), hasta el mes de mayo del presente año. En ese sentido, se ha verificado que a la fecha su entidad no ha cumplido con presentar a SERVIR el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal (2013-2017); razón por la cual lo exhortamos a remitirlo formalmente a la brevedad.

Con el fin de coadyuvar al desarrollo de su PDP Quinquenal (2013-2017) y Anualizado 2013, adjuntamos un CD con material videográfico para difundir, de manera didáctica y resumida a todos los servidores públicos de su entidad, la importancia del PDP como herramienta de gestión para medir el cumplimiento de los objetivos y metas de su entidad a través de la capacitación. Este video también puede ser descargado vía web en el siguiente enlace:

http://www.youtube.com/watch?feature=player_embedded&v=wGsTKtRvOaM

Cabe precisar que, SERVIR viene desarrollando instrumentos para facilitar la elaboración del PDP que serán comunicados en su oportunidad. Asimismo, en su condición de ente rector viene implementando acciones para supervisar y, eventualmente, sancionar a las entidades que no cumplan con presentar su Plan de Desarrollo de Personas.

Quedamos a su disposición para atender cualquier duda o consulta que se pudiera presentar respecto al Plan de Desarrollo de Personas (PDP), al siguiente email: pdp@servir.gob.pe.

Atentamente,

CRISTIAN LEÓN VILELA
Gerente de Desarrollo de
Capacidades y Rendimiento
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

(*) Directiva aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 154-2011-SERVIR/PE.



Sub Gerencia de Recursos Humanos <recursoshumanos@munibarranca.gob.pe>

*19
Zuñiga*

ENVIO DE PDP-MUNIBARRANCA

2 mensajes

Sub Gerencia de Recursos Humanos <recursoshumanos@munibarranca.gob.pe>

31 de mayo de 2012

15:18

Para: pdp@servir.gob.pe

SE ESTA REMITIENDO PDP DE AS MUNICIPALIDAD DE BARRANCA ELABORADO POR EL COMITE ENCARGADO Y ADEMAS EL INFORME PRESENTADO A LA GERENCIA MUNICIPAL PARA SU APROBACION CON R.A., ADEMAS LA SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS ESTA PRESENTANDO EL PROYECTO DE RESOLUCION DE ALCALDIA, ME GUSTARIA LA RESPUESTA Y ESTA BIEN PLANTEADA O HABRIA QUE AGREGAR ALNA DIRECTIVA

GRACIAS

SUBGERENTE DE RECURSOS HUMANOS

SRA.ZOILA VICTORIA URBINA CRUZ

 **Plan de Desarrollo de Personas.pdf**
7323K

Sub Gerencia de Recursos Humanos

<recursoshumanos@munibarranca.gob.pe>

11 de septiembre de 2012

16:43

Para: pdp@servir.gob.pe

Buenas tardes.

De acuerdo al Oficio N° 04-201-SERVIR/PE, Se le esta volviendo a reenviar el archivo solicitado.

Atte.,

Subgerencia de Recursos Humanos

Municipalidad Provincial de Barranca

Telefax: 235 2146 anexo: 206

----- Mensaje reenviado -----

De: **Sub Gerencia de Recursos Humanos** <recursoshumanos@munibarranca.gob.pe>

Fecha: 31 de mayo de 2012 15:18

Asunto: ENVIO DE PDP-MUNIBARRANCA

Para: pdp@servir.gob.pe

[El texto citado está oculto]

 **Plan de Desarrollo de Personas.pdf**
7323K

+Tú Búsqueda Imágenes Correo Docs Calendar Sites Grupos Contactos Más



servir

18/11/12

Correo

Mover a Recibidos

REDACTAR

Camaras de vigilancia - www.famacom.com.ar - Sistema de camaras.Venta-alc

Recibidos (33)

ENVIO DE PDP-MUNIBARRANCA

Destacados

Importante

Enviados

Borradores (1)

Prioridad



Sub Gerencia de Recursos Humanos recursosnumanos@munibarran... para pdp

SE ESTA REMITIENDO PDP DE AS MUNICIPALIDAD DE BARRANCA/ GERENCIA MUNICIPAL PARA SU APROBACION CON R.A., ADEMAS RESOLUCION DE ALCALDIA, ME GUSTARIA LA RESPUESTA Y EST GRACIAS

SUBGERENTE DE RECURSOS HUMANOS SRA.ZOILA VICTORIA URBINA CRUZ

Buscar contactos...

Plan de Desarrollo de Personas.pdf 7323 kb Ver Descargar

- awong
- ctengan
- gmazuelos
- mbebran
- pdp
- webmaster



Haz clic aquí para Responder o Reenviar.

1% en uso Utilizando 0,1 GB de tus 10 GB

©2012 Google -

*17
Junio*

INFORME N° 179-2012-SGRH-MPB

A : LIC. NORA C. FLORIANO LA SERNA
GERENTE MUNICIPAL

ASUNTO : REMITE PDP PARA SU APROBACION

REF : OFICIO MULTIPLE N°.002-2012-SERVIR-GDCR

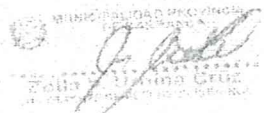
FECHA : Barranca, Mayo 30 del 2012.



Por medio del presente, se está remitiendo el Plan de Desarrollo de Personas, para su Aprobación con R.A., conforme lo establece el Decreto Legislativo N°.1025, Aprobado con Decreto Supremo N°.009-2010-PCM, dispone en su Artículo 3° que la Planificación del Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado se implementa a partir de su elaboración., según comité conformado por R.A.N° 0270-2010-AL/RUV-MPB.

Es cuanto informo para su conocimiento y fines del caso.

Atentamente,



c.c. Gerencia de Administración
 c.c. Archivo



16
Jans

RESOLUCIÓN DE ALCALDIA

N° 000-2012-AL/MPB

Barranca, 31 de mayo del 2012.

EL SEÑOR ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA

VISTO: El Informe N° 000-2012-SGRRHH/MPB de fecha 00 de mayo del 2012, emitido por la Sub Gerencia de Recursos Humanos, relacionado a la Aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP de la Municipalidad Provincial de Barranca.

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, que establece entre otros, las reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, así como señala al organismo rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público.

Que, el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM dispone en su artículo 3° 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 la Autoridad Nacional de Servicio Civil - SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP, los que contienen los objetivos generales de desarrollo de las personas vinculados con los instrumentos de gestión multianual con que cuenta cada entidad, en particular, el Plan Estratégico Institucional que permitan un horizonte de mediano plazo; asimismo describen las estrategias de implementación de desarrollo de las personas, en correspondencia con los instrumentos de gestión respectiva, en particular, el Plan Operativo Institucional, así como el presupuesto de la entidad.

Que, el referido dispositivo establece que, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP tienen una vigencia de cinco años, y cada año las entidades deben de presentar a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad.

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR aprueba la Directiva N°001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del PDP Quinquenal y Anualizado de alcance a las entidades de la administración pública señaladas en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal se encuentre comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de



"AÑO DE LA INTEGRACIÓN NACIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE NUESTRA
DIVERSIDAD"

acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023.

Que, los numerales VI y VII de la Directiva señalada en el párrafo precedente; dispone que en la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP participa un Comité cuya conformación es oficializado por el Titular de la entidad; asimismo dispone, que los PDP Quinquenal y Anualizado validados por el Comité son aprobados por el Titular de la entidad y deben de ser puestos en conocimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, a través de la dirección de correo electrónico pdp@servir.gob.pe.

Que, por Resolución de Alcaldía N° 000-2011-AL/MPB, se conforma el Comité Encargado de la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP de la Municipalidad Provincial de Barranca.

Que en mérito a lo expuesto se hace necesario aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP, Quinquenal 2013 - 2017, validados por el Comité Encargado de la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP de la Municipalidad Provincial de Barranca.

Estando a las consideraciones expuestas, y con la autonomía, competencia y facultades previstas en el Art. II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972 y Art. 20° incisos 1) y 6) de la misma Ley acotada.

RESUELVE:

ARTICULO 1.- APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP Quinquenal 2013 - 2017 de la Municipalidad Provincial de Barranca, 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 - PDP Quinquenal 2013 - 2017 de la Municipalidad Provincial de Barranca aprobado, en el Portal Electrónico Institucional: www.munibarranca.gob.pe.

ARTICULO 3.- Hacer de conocimiento a la Autoridad Nacional de Servicio Civil - SERVIR a través de la dirección de correo electrónico pdp@servir.gob.pe la presente resolución y el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP Quinquenal 2013 - 2017 de la Municipalidad Provincial de Barranca.

Regístrese, comuníquese y publíquese.



15
Cruz

RESOLUCIÓN DE ALCALDIA

N° 0270-2010-AL/RUV-MPB

Municipalidad Provincial
de Barranca

BARRANCA, JUNIO 04 DEL 2010

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA.

VISTO: El Expediente ROF.1747-10 (fs. 13), Memorándum N° 0615-2010-GM/MLBB-MPB, Expediente ROF.2104-10 (fs. 04) y Memorándum N° 0696-2010-GM/MLBB-MPB, emitido por la Gerencia Municipal referente a **DESIGNACIÓN DE COMITÉ** encargado de elaborar los PDP (Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado).



CONSIDERANDO:

Que, los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las Municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico.



Que, la Presidencia de Consejo de Ministros, a través de la Presidencia Ejecutiva de la Oficina de Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante el expediente del visto deriva el Oficio N° 019-2010-SERVIR/PE, adjuntado el material informativo respecto al Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, sobre normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público, señalando que la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, dictará las normas complementarias que se requiera para la adecuada aplicación del presente Reglamento; asimismo, señala que el referido material debe ser difundido.



Que, con fecha 17 de Enero del 2010, se publica en el Diario Oficial el Peruano, el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, el cual aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, sobre normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público, el cual en su Capítulo II, Artículo 3°, sobre el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, prescribe que el 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), el cual debería contener los objetivos generales de desarrollo de las personas, vinculados con los instrumentos de gestión multianual con que cuenta la entidad, en particular el plan estratégico institucional, que permitan un horizonte de mediano plazo, señalando que para la elaboración del PDP, la entidad deberá contar con un comité integrado por un Representante de la Alta Dirección, un representante de la Oficina de Presupuesto, un representante de la Oficina de Recursos Humanos o de las que haga sus veces, y de un representante del personal de la entidad elegidos por ellos mismos, y conforme lo señala el Artículo 4° de la norma legal en comento.



Que, la Gerencia de Administración mediante Informe N° 101-2010-GA-MPB, precisa las personas que integrarán el comité para la elaboración de los PDP, dentro de los parámetros normativos descritos en el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, el cual aprueba el Reglamento del D. Leg. N° 1025, sobre capacitación y rendimiento del sector público.





Municipalidad Provincial
de Barranca

"Año de la Consolidación Económica y Social del Perú"

14
am

Que, contando con el Memorándum N° 0615-2010-GM/MLBB-MPB, emitido por la Gerencia Municipal, autorizando la emisión de la presente, designando a los integrantes del Comité para elaborar los PDP, dentro de los parámetros normativos descritos en el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, el cual aprueba el Reglamento del D. Leg. N° 1025, sobre capacitación y rendimiento del sector público.

Que, contando con el Memorándum N° 0696-2010-GM/MLBB-MPB, emitido por la Gerencia Municipal, el mismo que anexa el Oficio N° 010-2010/SITRAMUN-BARRANCA, donde se pone a conocimiento que el representante de los trabajadores autorizando la emisión de la presente, designando a los integrantes del Comité para elaborar los PDP, dentro de los parámetros normativos descritos en el Decreto para que integra el Comité para la Elaboración del PDP, es la señora Zoila Urbina Cruz

Estando a las consideraciones expuestas, y con la autonomía, competencia y facultades previstas en el Art. II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972 y Art. 20° incisos 1) y 6) de la misma Ley acotada:

SE RESUELVE:

ARTICULO 1°.- DESIGNAR a los integrantes del Comité encargado de elaborar los PDP (Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado), dentro de los parámetros descritos en el D.S. N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del D.Leg.N°1025:

- | | | |
|---|--|------------|
| • Sra. Mary Ayesta Vargas : | Gerente de Administración | Presidente |
| • Econ. Oswaldo Indalecio Silva Zapata: | Gerente de Planificación y Presupuesto | Miembro |
| • Sra. Carmen Pajuelo Cueto: | Sub. Gerente de Personal | Miembro |
| • Zoila Urbina Cruz : | SITRAMUN -BARRANCA | Miembro |

ARTICULO 2°.- ENCARGAR a los integrantes de la Comisión antes mencionada el cumplimiento de la presente Resolución.

ARTICULO 3°.- ENCARGAR, a la Gerencia Municipal la supervisión del cumplimiento de la presente Resolución.

ARTICULO 4°.- ENCARGAR a la Gerencia de Administración dictar todas las medidas de apoyo logístico que resulten necesarios para el cumplimiento de lo establecido en la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CUMPLASE.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA

Dr. Carlos Romero García
SECRETARIO GENERAL

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA

DR. ROMEL ULLEN VERA
ALCALDE PROVINCIAL

"Unidos Avanzando Saludablemente"

Jr. Zavala N° 500 Teletax. 2352146 www.munibarranca.gob.pe



Municipalidad Provincial de
Barranca

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

13
m

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS AL SERVICIO DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
BARRANCA - QUINQUENAL
2013 - 2017**

GERENCIA DE ADMINISTRACION

SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

12
Jen

INDICE

PRESENTACIÓN

1.- MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

- 1.1. Misión de la Municipalidad Provincial de Barranca
- 1.2. Visión de la Municipalidad Provincial de Barranca
- 1.3. Objetivos Estratégicos:

- 1.3.1 Objetivo Estratégico N° 1
- 1.3.2 Objetivo Estratégico N° 2
- 1.3.3 Objetivo Estratégico N° 3
- 1.3.4 Objetivo Estratégico N° 4
- 1.3.5 Objetivo Estratégico N° 5
- 1.3.6 Objetivo Estratégico N° 6
- 1.3.7 Objetivo Estratégico N° 7
- 1.3.8 Objetivo Estratégico N° 8
- 1.3.9 Objetivo Estratégico N° 9

1.4. Valores Institucionales

2. COMPETENCIAS NECESARIAS

3. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y DESARROLLO DE LA CAPACITACIÓN QUINQUENAL

- 3.1. Objetivos de la capacitación
- 3.2. Estrategias de la capacitación
- 3.3. Datos de la población de la entidad
- 3.4. Tipos de evaluación a ser implementados
- 3.5. Financiamiento
- 3.6. Temas de capacitación

4. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

- 4.1. Metas e indicadores
- 4.2. Mecanismos de seguimiento y evaluación

11
over

PRESENTACION

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio de la Municipalidad Provincial de Barranca - Quinquenal (PDP-Quinquenal) es un documento de gestión orientado a alinear las acciones de potenciación y desarrollo de los trabajadores con los objetivos establecidos en el Plan Estratégico Institucional y de acuerdo a la Directiva de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado Peruano.

Este Plan tiene por finalidad implementar estrategias de desarrollo de capacidades, habilidades y competencias conductuales, más adecuadas a las necesidades operativas de la Municipalidad Provincial de Barranca y de los servicios que brinda en las materias de su competencia y de esta forma, contribuir a la mejora continua de la administración pública. Tenemos la absoluta confianza que los criterios de planificación estratégica, contenidos en el presente documento quinquenal, contribuirán al logro de una capacitación y entrenamiento de nuestros recursos humanos.

El rol de las Autoridades locales es la búsqueda de alianza estratégica, con los protagonistas de las actividades de Capacitación, como son las instituciones públicas, las ONGs, los proyectos de desarrollo, las instituciones de educación y tecnología; que permitan acordar un plan de capacitación en Pro de la eficiencia en la presentación de los servicios públicos locales.

Esta visión compartida de los programas de Capacitación, permitirán a la Municipalidad las sinergias para superar la eficacia y eficiencia de los servidores municipales en la gestión.





Municipalidad Provincial de Barranca

10
Jun

Uno de los componentes importantes, en la Capacitación es lograr un Programa Integral de Fortalecimiento Institucional, que incorpore el equipamiento, capacitación y seguimiento de los programas.

En este escenario es preciso considerar la planificación, ejecución y evaluación de un Plan de Capacitación a través de la Oficina de Recursos Humanos, teniendo como marco normativo aquellas disposiciones del gobierno local, que inciden directo o indirectamente en la capacitación, así como la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y su Reglamento.



GERENCIA DE ADMINISTRACION

SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS



03
nuevo

1.- MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

1.1. Misión de la Municipalidad Provincial de Barranca

Brindamos servicios de calidad con buen trato generando valor y confianza en el vecino y la colectividad, con identidad, competitividad y práctica de valores para el desarrollo local.

1.2. Visión de la Municipalidad Provincial de Barranca

La Municipalidad Provincial de Barranca modelo de gestión moderna, con identidad y liderazgo, que trabaja articuladamente con el vecino y colectividad en mejora de su calidad de vida con equidad y justicia.

1.3. Objetivos Estratégicos:

1.3.1 Objetivo Estratégico 1

Mejorar y optimizar la gestión administrativa y económica con calidad y buen trato al vecino y colectividad.

1.3.2 Objetivo Estratégico 2

Adecuar y consolidar el territorio urbano y rural con infraestructura moderna.

1.3.3 Objetivo Estratégico 3

Consolidar la articulación público - privada para el desarrollo económico.

1.3.4 Objetivo Estratégico 4

Valorar y fortalecer el posicionamiento de Caral, orgullo de nuestra provincia.

1.3.5 Objetivo Estratégico 5

Fortalecer y optimizar la gestión con organismos de cooperación Nacional e Internacional.

1.3.6 Objetivo Estratégico 6

Lograr una población culturalmente integrada, participativa, adecuadamente informada e Involucrada en programas sostenibles de



08
Gale

desarrollo urbano y rural, ambiental, social, turístico y económico.

1.3.7 Objetivo Estratégico 7

Generar condiciones para el desarrollo humano con equidad e inclusión social.

1.3.8 Objetivo Estratégico 8

Desarrollar políticas de conservación y preservación de los recursos naturales y del medio ambiente

1.3.9 Objetivo Estratégico 9

Construir identidad corporativa al interior de la municipalidad.

1.4. Valores Institucionales

El trabajador actúa de acuerdo a los siguientes principios:

- Liderazgo
- Responsabilidad
- Trabajo en equipo
- Innovación
- Transparencia
- Equidad
- Identidad

2.- COMPETENCIAS NECESARIAS

Para alcanzar los objetivos estratégicos institucionales de la Municipalidad Provincial de Barranca, se requiere contar con un plan de capacitación especialmente diseñado, para la atención de los diversos sistemas administrativos a través de los cuales, brinda sus servicios la institución, habiéndose identificado una serie de competencias generales cuyo detalle es el siguiente:





07/10/17

COMPETENCIAS	
INSTITUCIONALES	
<ul style="list-style-type: none"> * Calidad en el servicio y atención al usuario * Auto organización y disciplina * Confidencialidad y honestidad * Cooperación * Trabajo en Equipo * Sólidos Valores Éticos y Morales 	
AREA DE TRABAJO	
<ul style="list-style-type: none"> * Liderazgo * Tolerancia para trabajar bajo presión * Manejo del Stress Laboral * Capacidad para la Planificación y Organización * Capacidad de negociación * Capacidad analítica y organizativa * Buena comunicación escrita y verbal * Orientación a los resultados 	
DEL PUESTO	CONOCIMIENTOS
	DESTREZAS Y HABILIDADES
<p>Según el puesto o cargo que desempeña:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Conocimiento y dominio de herramientas tecnológicas y paquetes informáticos * Conocimiento de documentos de gestión, normativos y administrativos. * Visión macro de su entorno * Solución de problemas del administrado según su competencia. 	
<ul style="list-style-type: none"> * Diligencia * Pro actividad * Habilidad analítica * Comunicación efectiva * Flexibilidad y adaptabilidad al cambio * Inteligencia emocional 	



06
Jun

3. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y DESARROLLO DE LA CAPACITACIÓN QUINQUENAL

La Metodología a aplicar para la identificación de las necesidades reales de Capacitación, se trabajará grupos focales, constituidos por los responsables de recursos humanos y/o de Capacitación, coordinados y evaluados con los gerentes de las diferentes unidades que conforman la estructura orgánica de la Municipalidad Provincial de Barranca.

Para la programación general se ha realizado un análisis documental de los Objetivos Institucionales, así como los cambios del marco legal propio de los gobiernos locales y la opinión de usuarios internos y externos de las diferentes áreas.

La planificación y ejecución de las acciones de Capacitación se realizará bajo el enfoque de procesos con la finalidad de ir generando acuerdos y compromisos entre organizadores y participantes, al compartir las estrategias metodológicas e instrumentos durante la enseñanza - aprendizaje con ello se pretende asegurar el logro de los resultados. En consecuencia cada proceso comprenderá un conjunto de actividades que se cumplirán en diferentes momentos de acuerdo al aprendizaje logrado por los participantes, en este sentido existirán momentos presenciales y no presenciales.

3.1. Objetivos de la capacitación

- Diseñar y organizar un Sistema de Capacitación Permanente y sostenible para la calidad, con una efectiva coordinación con las diversas Gerencias de la Municipalidad, de acuerdo a las necesidades y requerimientos institucionales.
- Generar las condiciones políticas para que la capacitación sea asumida como una herramienta de gestión en el marco de la modernización municipal.
- Construir una conciencia crítica en los trabajadores municipales, con dominio adecuado de los aspectos



05
acc

conceptuales, metodológicos, gerenciales y operativos de la Capacitación permanente, para sumir el rol de facilitadores y/o responsables en las diferentes unidades del sistema.

- Consolidar la integración y el vínculo entre el trabajador y la institución Municipal, logrando que entre ambos se establezca una relación permanente, satisfactoria y cooperante.
- Hacer de la capacitación un servicio eficiente, moderno promotor, capaz de generar un RR.HH de calidad que, contribuya eficazmente con las necesidades de mejora y logros de la organización y de Desarrollo Integral, y preocupándonos en generar las condiciones necesarias que favorezcan su desempeño laboral.
- Contribuir el Desarrollo Institucional, a través de la calidad de su personal, teniendo como uno de sus pilares la Modernización de su Gestión y Administración, para satisfacer plenamente a la comunidad.
- Mejorar la calidad del trabajador Municipal afianzando su identificación con los Objetivos Institucionales, así como su participación y compromiso para que los servicios prestados a la comunidad sean más eficientes y eficaces.
- Contribuir a mejorar el desempeño individual y de equipo del personal, fortaleciendo sus competencias técnicas así como su nivel de motivación y compromiso a través de procesos de Capacitación permanente aplicando metodologías innovadoras, para asegurar a la comunidad un servicio de calidad.
- Contribuir el desarrollo Institucional elevando el nivel cognoscitivo del trabajador municipal convirtiéndolo en personas capacitadas, competentes, preparadas, e identificadas con la gestión municipal.





Municipalidad Provincial de
Barranca

04
Cura

- Contribuir al bienestar del ciudadano de la Comunidad de Barranca, servicio que se le brinda a través del desarrollo y perfeccionamiento personal.

3.2. Estrategias de la capacitación

Establecer lineamientos de gestión, para una lograr una capacitación continua e integral, de acuerdo a las verdaderas necesidades de capacitación de la institución y de acuerdo a los requerimientos de cada área orgánica de la Municipalidad. Entre ellas tenemos:

- Implementación de un sistema de evaluación por competencias.
- Planificación y ejecución de programas de formación, actualización y especialización.
- Desarrollo y ejecución de programas de capacitación presencial, semi-presencial y a distancia.
- Proyección y ejecución de talleres interactivos, para el desarrollo de habilidades y competencias conductuales.
- Identificar y diagnosticar las necesidades de Capacitación en base a la información de gestión que cada unidad orgánica proporcione.
- Involucrar a las diversas unidades orgánicas en la elaboración de los Planes de Capacitación, tanto de carácter específico como general.
- Elaboración de Directiva de Becas de Capacitación en reconocimiento al merito alcanzado en el desarrollo profesional.
- Planificación y realización de cursos de corto plazo que permitan actualizar y reforzar de forma permanente los conocimientos adquiridos de los colaboradores, a través de seminarios, talleres y otros similares.



GERENCIA DE ADMINISTRACION

SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS



03
/24

3.3. Datos de la población de la entidad

EMPLEADOS	78
OBREROS	92
FUNCIONARIOS	10
CAS	64

3.4. Tipos de evaluación a ser implementados

- **Prueba de conocimientos:**
Este instrumento será utilizado para determinar si los participantes asimilaron los contenidos de las actividades de capacitación y lograron el nivel de aprendizaje esperado.
- **Evaluación de desempeño:**
Este instrumento estructural y sistemático, será utilizado para medir los conocimientos, comportamientos y producción, relacionados con el producto del trabajo y si los participantes están aplicando en sus funciones laborales lo aprendido en el proceso de capacitación, lo que permitirá implementar nuevas políticas de mejora al desempeño.

3.5. Financiamiento

Una vez analizado la situación de la institución se hace necesario contar con el respectivo financiamiento que logre cubrir el plan de capacitación con los siguientes recursos:

- Recursos propios
- Plan de modernización Municipal
- Convenios Inter institucionales





02
2017

3.6. Temas de Capacitación

- Simplificación Administrativa
- Ley de Contrataciones del Estado
- Sistema de Archivos
- Control Patrimonial
- Sistema de Personal
- Planeamiento Estratégico
- Cultura Organizacional
- Gestión de Cambios
- Relaciones Humanas
- Relaciones Públicas
- Mejoramiento del Clima Laboral
- Auditoria y Normas de Control
- Sistema Nacional de Inversión Pública



4. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

4.1. Metas e indicadores

Meta:

Reducir las brechas de conocimientos y habilidades operativas en las diferentes instancias de la organización, con la finalidad de alcanzar los niveles planteados en los objetivos generales.

Indicadores:

- Número y proporción de personas capacitadas.
- Número de dictámenes elaborados por semestre.
- Número de capacitaciones.
- Porcentaje de satisfacción del usuario como indicador del desempeño del trabajo institucional.



Meta:

80% de los colaboradores capacitados de la
Municipalidad Provincial de Barranca.

Indicadores:

Porcentaje de trabajadores capacitados respecto al total
de las oficinas vinculadas

2013	2014	2015	2016	2017
15%	25%	40%	60%	80%

4.2. Mecanismos de seguimiento y evaluación

Las acciones de capacitación y evaluación serán
monitoreadas y evaluadas para medir el cumplimiento
de los objetivos y estrategias establecidos en el plan
quinquenal, a través de diferentes instrumentos de
evaluación, medición y recojo de información.

La evaluación será permanente tanto al inicio como al
final de cada proceso, se aplicará una evaluación de
entrada para balancear las fuerzas técnicas y
motivacionales de los participantes.

La evaluación de procesos enfocará cada una de las
actividades en torno a los productos tangibles e
intangibles que se han logrado. Finalmente la
evaluación de resultados se aplicará a los diferentes
procesos de capacitación.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE BARRANCA
[Signature]
FORO V. DÍAZ CRUZ
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE BARRANCA
[Signature]
Mary Ayesta Vargas
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN