

**ACTA DE APROBACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS AL
SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE REQUENA
PDP – QUINQUENAL 2013 – 2017**

En la ciudad de Requena, siendo las 10:00 horas del día 27 de setiembre del 2012, en la oficina de la Gerencia Municipal, se reunieron los integrantes del Comité Encargado de Elaborar el Plan de Desarrollo de Personas (PDP) – MPR, conformado con Resolución de Alcaldía N° 227-2012-A-MPR, Prof. Heniger del Águila Manuyama en su calidad de presidente, Lic. Adm. Walter Enrique García Hidalgo como Vicepresidente, Prof. José de Jesús Pacaya Huanuiri como Secretario de Actas, Sra. Doris Cris Sánchez Flores y Tec. Emilia Rujina Yalta Tuanama, como Representantes de los Trabajadores, Fiscal y Vocal respectivamente, con el objeto de revisar el documento final del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal de la Entidad para el periodo 2013- 2017 y proceder a su aprobación.

En este acto, el Presidente del Comité dio inicio a la reunión, pidiendo al secretario que proceda a dar lectura y exponga el Proyecto del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal de la Entidad para el periodo 2013 – 2017.

El Prof. José de Jesús Pacaya Huanuiri procedió a exponer el proyecto, exponiendo los aspectos más resaltantes del mismo, así como los criterios empleados en su elaboración.

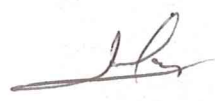
A continuación, el Presidente del Comité sometió a votación la aprobación de este Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal para el periodo 2013 – 2017, siendo aprobado por unanimidad.

En este acto se procedió a visar dos ejemplares del PDP Quinquenal aprobado y se encargó al Secretario del Comité para que eleve un ejemplar a Secretaria General, para proceder a elaborar la Resolución Correspondiente.

Siendo las 12:30 horas del día 27 de setiembre del 2012, se dio por culminada la reunión, procediendo a firmar los presentes en señal de conformidad.


Prof. Heniger del Águila Manuyama
Presidente


Lic. Adm. Walter Enrique García Hidalgo
Vicepresidente


Prof. José de Jesús Pacaya Huanuiri
Secretario de Actas


Sra. Doris Cris Sánchez Flores
Representante Trabajadores
Fiscal


Tec. Emilia Rujina Yalta Tuanama
Representante Trabajadores
Vocal


**ACTA DE INSTALACIÓN DEL COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO PERSONAL
(PDP) – MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE REQUENA – 2012**

En la ciudad de Requena, siendo las 10:30 de la mañana del día jueves 12 de julio de 2012; reunidos en el ambiente de la Gerencia Municipal, los miembros del comité de elaboración del Plan de Desarrollo Personal (PDP) – MPR; conformado según Resolución de Alcaldía Nº 227-2012-A-MPR y constatado el quórum reglamentario el presidente, Prof. Heniger Del Águila Manuyama declaró abierta la sesión; planteando la única agenda: - Instalación del comité.

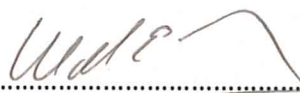
Después de una resumida explicación, se acordó instalar el comité de elaboración del Plan de Desarrollo Personal (PDP) – Municipalidad Provincial de Requena, la misma que quedó instalado de la forma siguiente:

- Prof. Heniger Del Águila Manuyama	Gerente Municipal	Presidente
- Lic. Adm. Walter Enrique García Hidalgo	Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Organización	Vicepresidente
- Prof. Jose de Jesús Pacaya Huanuiri	Sub Gerente de Recursos Humanos	Secretario de Actas
- Tec. Emilia Rujina Yalta Tuanama	SITRAMUN	Vocal
- Doris Cris Sanchez Flores	SITRAMUN	Fiscal

No habiendo más que tratar se levantó la sesión, siendo las 12:30 del mismo día y firmamos al pie en señal de conformidad.



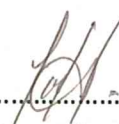
.....
Prof. Heniger Del Águila Manuyama
Presidente



.....
Lic. Adm. Walter Enrique García Hidalgo
Vicepresidente



.....
Prof. Jose de Jesús Pacaya Huanuiri
Secretario de Actas



.....
Tec. Emilia Rujina Yalta Tuanama
Vocal



.....
Doris Cris Sanchez Flores
Fiscal



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE REQUENA

“Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad”

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 227 – 2012 – A - MPR

Requena, 31 de Mayo de 2012.

VISTO:

El OFICIO MULTIPLE N° 002-2012-SERVIR/GDCR con Registro N° 688 SGRH de fecha 09 de Mayo del 2012, presentado por José Valdivia Morón, Gerente (e) de Desarrollo de Capacitación y Rendimiento - AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, consagra en el Artículo II del Título Preliminar, que los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, y que la autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las Municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno administrativo y de administración con sujeción al orden jurídico,

Que, el Artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, establece que la planificación de desarrollo de las personas se implementan 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;

Que, de acuerdo a la Directiva N° 001-2011-SERVIR /GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio de las Personas al Servicio del estado –PDP es un Plan de Gestión que busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación, conforme a lo establecido en la citada Directiva y los lineamientos que para tal efecto emita SERVIR;

Que, el numeral 6.1 de la citada Directiva prevé que en la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas participa un Comité integrado por i) Gerente Municipal o el que haga sus veces, quien lo presidirá; ii) el Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Organización o el que haga sus veces, iii) el Subgerente de Recursos Humanos o el que haga sus veces, y, iv) un representante del personal de la entidad elegido mediante votación secreta por un periodo de tres años, así como un alterno. Asimismo, se establece que la conformación del citado Comité será oficializada por el Titular de la Entidad;

Que, 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 aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 154-2011-SERVIR /GDCR 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;

Que, la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades artículo 43° establece: "Las resoluciones de Alcaldía aprueban y resuelven los asuntos de carácter administrativo;

Que, mediante Informe N° 144-2012-SGRH/GAF-MPR de fecha 18 de Mayo del 2012, la Subgerencia de Recursos Humanos informa que de acuerdo a lo establecido por el Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público y de las Directivas aprobadas por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041 y 154-2011-SERVIR/PE, que regulan el desarrollo de los diagnósticos de conocimientos de las personas al servicio del Estado y de los Sistemas Administrativos;

Que, estando a lo dispuesto por el Despacho de Alcaldía y con el visto bueno de la Oficina de Asesoría Jurídica, Gerencia de Administración y Finanzas, Subgerencia de Recursos Humanos, Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Organización, Gerencia Municipal y de conformidad con lo que establece los Artículo 20° inciso 6° y artículo 43° de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972;



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE REQUENA

“Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad”

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 227 – 2012 – A - MPR

Requena, 31 de Mayo de 2012.

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- CONFORMAR el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) de la Municipalidad Provincial de Requena, para el periodo del 2012 al 2014 el cual está integrado por

Representantes de la Municipalidad	
Prof. HENIGER DEL AGUILA MANUYAMA	Gerente Municipal
Lic. Adm. WALTER ENRIQUE GARCIA HIDALGO	Gerente de Planeamiento
Prof. JOSE DE JESUS PACAYA HUANUIRI	Subgerente de Recursos Humanos
Representante del Personal:	
DORIS CRIS SANCHEZ FLORES	Titular
EMILIA RUJINA YALTA TUANAMA	Suplente

Artículo Segundo.- Todos los órganos de la Institución brindaran las facilidades que requiere el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la Municipalidad Provincial de Requena.

Artículo Tercero.- Notificar la presente Resolución a todos los órganos de la Municipalidad y a los integrantes del mencionado Comité.

Artículo Cuarto.- Disponer la Publicación de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese, Publíquese y Cúmplase.

C.C:
GM
GAF
SGRH
Interesado
Archivo
MAPS/dcsf



Municipalidad Provincial de Requena

Lic. Marden A. Parodis Sandoval
ALCALDE





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

Requena, 25 de octubre del 2012

OFICIO N° 102-2012-SGRH/GAF-MPR

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



ASUNTO : REMITE PDP QUINQUEMAL 2013-2017
 REF. : Oficio N°004-2012-SERVIR/PE

Grato es dirigirme a usted, expresándole mi cordial saludo y al mismo tiempo remito adjunto al presente el Plan de Desarrollo de las Personas PDP-2013-2017, según lo solicitado por su Despacho.

Sin otro particular me suscribo de usted, expresándole los sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,


Municipalidad Provincial de Requena
 [Signature]
 Prof. José de Jesús Tacaya Huarcaya
 Sub Gerente de Recursos Humanos



MPR/MAPS
 SGRH/JUPII
 Tec./e.r.t.
 C.e.
 Arch





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia
Desarrollo de Capacidades
y Rendimiento

"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 Requena
LORETO

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.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE REQUENA

PLAN DE DESARROLLO

**DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE REQUENA**

**QUINQUENAL
(2013-2017)**

REQUENA - LORETO - PERU



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE REQUENA

“Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad”

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 416-2012-A-MPR

Requena, 28 de Setiembre del 2012

VISTO:

El Acta de Aprobación de fecha 27 de Setiembre del 2012, presentado por el comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas de la Municipalidad Provincial de Requena, en la que adjunta la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas para el periodo 2013 – 2017, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público, cuya finalidad es la de regular la capacitación y evaluación de las personas al Servicio del Estado, correspondiéndole a SERVIR la función de planificar, desarrollar, gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, mediante Decreto Supremo N° 009-2012-PCM, que aprueba el reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre normas de capacitación y rendimiento para el sector público, establece que la planificación del Desarrollo de las personas al Servicio del Estado se implementara 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 mismo que se realizara a través del Plan Quinquenal y el Plan Anualizado.

Que, la directiva N° 001-2012-SERVIR/GDCR directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SEERVIR-PE, establece los lineamientos generales para que cada Entidad elabore el instrumento de gestión en mención, encargando su elaboración al Comité Encargado de la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicios del Estado, conformado por Resolución de Alcaldía N° 227-2012-A-MPR de fecha 31 de mayo del 2012;

Que mediante Acta de fecha 27 de Setiembre del 2012, el Comité Encargado de la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio de la Municipalidad Provincial de Requena, aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal para el periodo 2013 – 2017, correspondiendo formalizar la aprobación de este documento mediante acto administrativo; y,

Estando en uso de las facultades conferidas por la Constitución Política del Estado y la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972 y contando con el Visto bueno de Asesoría Jurídica y de la Gerencia Municipal;

SE RESUEVE:

Artículo Primero.- Aprobar el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal de la Municipalidad Provincial de Requena para el Periodo 2013 a 2017, el mismo que forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo Segundo.- Encargar a la Sub Gerencia de Recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Requena, la remisión del Plan de Desarrollo de personas Quinquenal aprobado en el artículo anterior, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

c/c
GM
OAJ
Interesados
Archivo
MAPS/nvi



Municipalidad Provincial de Requena
[Firma]
Vic. Marden A. Paredes Sandoval
ALCALDE

INFORME N° 001-2012-CEPDP/MPR

Municipalidad Provincial de Requena
RECIBIDO
Fecha **28 SEP 2012**
Hora **1.01 pm**
Reg N° **1608**
Firma 
G. Secretarías General

AL : Lic. Ed. **MARDEN ARTURO PAREDES SANDOVAL**
Alcalde de la Municipalidad Provincial de Requena

DEL : **Prof. HENIGER DEL ÁGUILA MANUYAMA**
Presidente del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo Personal

ASUNTO : REMITE PLAN DE DESARROLLO PERSONAL – MPR

FECHA : Requena, 28 de Setiembre de 2012

Por medio del presente me dirijo a su respetable despacho, con la finalidad de expresarle el saludo cordial y al mismo tiempo informar lo siguiente:

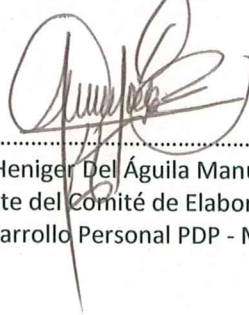
1º Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 227-2012-A-MPR de fecha 31-05-2012, fuimos designado miembros del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo Personal de la Municipalidad Provincial de Requena; la misma que integramos 3 funcionarios y 2 representantes del SITRAMUN – Requena.

2º Estando notificado con la Resolución mencionada, dicho comité nos instalamos el día jueves 12 de julio de 2012, posteriormente iniciar la formulación del Plan de Desarrollo Personal – MPR, en forma genérica para un periodo de 05 años.

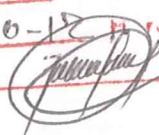
3º Después de la formulación y análisis del Plan antes mencionado, se aprobó dicho documento el jueves 27-09-2012, el mismo que debe ser remitida al despacho de Alcaldía para su aprobación mediante Resolución.

Es todo cuanto puedo informar a usted en honor a la verdad para los fines pertinentes.

Atentamente,



Prof. Heniger Del Águila Manuyama
Presidente del Comité de Elaboración de
Desarrollo Personal PDP - MPR

Municipalidad Provincial de Requena
Proveído N° **200** A-MPR
A: **SG**
Asunto **Proyectar Resolución**
Fecha **01-10-12** Hora
Firma 

Adjunto:

- Plan de Desarrollo Personal – MPR
- Acta de Aprobación del Plan de Desarrollo Personal
- Acta de Instalación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo Personal
- Resolución de Alcaldía N° 227-2012-A-MPR

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE REQUENA



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE REQUENA – QUINQUENAL

2013 - 2017

REQUENA
Setiembre - 2012

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

PRESENTACIÓN

La Municipalidad Provincial de Requena tiene la obligación de brindar servicios de calidad a los administrados y ciudadanos requeñinos, esta obligación va de la mano con la política de esta gestión, de ofrecer estos servicios en los mejores niveles, solamente comparados con los del sector privado, en este escenario, el personal de la Entidad debe tener como meta primordial el servicio público, la atención a los administrados y ciudadanos y la tutela de los intereses generales, lo que redundara en la mayor demanda de los servicios que se presta, de tal forma que llegamos a la necesidad de actualizar los conocimientos de nuestro personal para ponerlos en la posición de comprender los retos de nuestra institución.

Para alcanzar este objetivo, se requiere contar con el personal competente, especialmente motivado y debidamente capacitado, lo que será posible únicamente a través de la implementación de estrategias de capacitación articuladas entre las distintas unidades organizadas y los instrumentos de gestión aprobados, dando prioridad a los temas esenciales y comunes que no pueden faltar en la formación de los trabajadores que prestan servicio en la Municipalidad. Esto solo será posible realizando una capacitación enfocada en el desarrollo de competencias del personal.

El presente Plan de Desarrollo de Personas al servicio de la Municipalidad Provincial de Requena se constituye en un instrumento de gestión que nos permita aplicar de manera planificada y eficaz, este desarrollo de competencias de nuestro personal.

En la elaboración se ha seguido con todos los lineamientos establecidos en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" y contándose con la participación activa de los integrantes del Comité encargado de la elaboración de este instrumento de Gestión.

Con el presente plan se busca promover absolutamente la coordinación estratégica de los planes integrales de desarrollo, promover, apoyar y ejecutar proyectos de inversión y servicios públicos que presenten objetivamente economías de escala de ámbito provincial; emitir normas técnicas generales, en materia de organización de espacio físico y uso del suelo así como sobre protección y conservación del medio ambiente, entre otras importantes atribuciones contenidas en nuestra ley Orgánica y demás mandatos legales vigentes.

Estamos seguros que con este documento, contribuirán al logro de una capacitación y entrenamiento de nuestros recursos humanos, permitiendo a la Municipalidad Provincial de Requena, cumplir efectivamente su rol de representar al vecindario, promover la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción.

EL Comité de Elaboración del PDP.

I. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.

La Municipalidad Provincial de Requena es el gobierno local de la ciudad de Requena, su organización y funcionamiento están normados por la Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades y demás normas jurídicas vigentes. Su finalidad es representar al vecindario, promover la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral sostenible y armónico de su circunscripción.

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

Planificar es coordinar actividades, tiempo y recursos, así como personas responsables de las actividades con el fin de lograr objetivos propuestos con calidad y eficiencia. La planeación conlleva el control y la evaluación. El control es la actividad orientada a dar seguimiento, medir, evaluar y corregir el desempeño de las actividades a fin de hacer ajustes para alcanzar metas y objetivos propuestos. La evaluación es la comparación sistemática del avance en la ejecución en relación a los objetivos y metas propuestos, de tal suerte que permita tomar, medidas correctivas toda vez que los resultados no sean los esperados.

1. MISIÓN

La Municipalidad Provincial de Requena, representa y gestiona los intereses de los vecinos en la jurisdicción, promueve una fuerte gobernabilidad democrática, asegurando la mayor participación ciudadana en la formulación de las políticas locales, desarrollando al máximo sus capacidades para brindar bienes y servicios públicos locales de alta calidad con la mayor eficiencia y eficacia, y sostenible para mejorar la calidad de vida de la ciudadanía.

2. VISIÓN.

Somos una institución moderna de servicio público de calidad, con personal capacitado, ético, eficiente y eficaz, que trabaja en equipo, comprometido con su institución, promoviendo el desarrollo de la ciudad de Requena.

Requena es una sociedad democrática, solidaria, descentralizada con igualdad de oportunidades, con equidad de género, social, territorial y generacional, sin discriminaciones.

3. OBJETIVOS GENERALES Y ESTRATÉGICOS

Los objetivos generales expresan el principal logro al cual se quiere alcanzar a fin de realizar la visión institucional, se ha planteado un objetivo principal por cada línea estratégica y son los siguientes:

3.1 Recursos humanos.

El recurso más valioso de cualquier institución está en sus recursos humanos, el tener personal con valores y capacitado permitirá mejorar la eficiencia y productividad de la institución. Se propone capacitar y promover iniciativas en los procesos para mejorar la atención que se brinda a todos quienes requieran servicios de la institución.

Objetivo General

- Mejorar las aptitudes y actitudes del personal de la Municipalidad.

Objetivos estratégicos

- a) mejorar los estándares de capacidades en el personal.

Programas y/o acciones

- programa de capacitación en temas de trabajo en equipo e inteligencia emocional.
- Programa de capacitación en temas de manejo de los sistemas informáticos y Sistemas administrativos.
- Programa de capacitación en temas de relaciones humanas y atención al público. Fortaleciendo una cultura institucional de servicio, ágil e innovadora, que redunde positivamente en la calidad de los servicios municipales.
- Programa de capacitación en liderazgo participativo y comunicación efectiva que contribuya a conformar equipos de alto rendimiento y un óptimo clima institucional.
- Programa de capacitación y actualización permanente en procedimientos y normas de gestión pública, con conocimientos.
- Fomentar convenios con entidades públicas y privadas para capacitación y especialización de nuestro personal.

- b) Consolidar valores institucionales en el personal.

Programas y/o acciones

- Promover una cultura de valores y principios éticos, estéticos y funcionales que guíen la conducta del personal de la Municipalidad.
- Promover la identificación plena con la institución.
- Fomentar un programa de estímulos intangibles a los trabajadores con mejores valores.
- Sensibilizar y concientizar a los trabajadores municipales sobre sus roles como promotores del desarrollo urbano, social, cultural y ambiental de la ciudad.
- Implementar una filosofía de trabajo en equipo haciendo prevalecer el interés común sobre el interés personal.

- c) Promover la satisfacción laboral en el personal.

Programas y/o acciones

- Contar con un Fondo de productividad por resultados en base a la evaluación del desempeño de los trabajadores.
- Racionalización del personal y estímulos de acuerdo al desempeño.

3.2 Tecnológico.

Los TICs son cada vez más complejos a las actividades cotidianas y la institución municipal como principio debe estar dentro de los cánones de la modernidad, por lo que se requiere contar con tecnología de punta que permita ahorrar tiempo y reducir los procedimientos en cada una de las labores que realiza la municipalidad.

Objetivo General

- Mejorar la capacidad tecnológica de las unidades orgánicas.

Objetivos estratégicos

- a) Mejorar los estándares tecnológicos en las diferentes unidades orgánicas

Programas y/o acciones

- Diagnóstico integral de la realidad en equipos de cómputo, comunicaciones, vehículos y maquinarias.
- Implementación de un taller de mantenimiento moderno y equipado acorde a las necesidades con personal técnico capacitado.
- Ampliación del área de informática.
- Sensibilizar al personal en el uso adecuado del internet.
- Implementar sistemas de teleaudiencia.
- Modernización de equipos informáticos, de comunicación y otros utilizados en la prestación de servicios.
- Mejorar el control de ingreso de los trabajadores municipales.
- Realizar convenios con RENIEC y Registros Públicos para el acceso libre a su información.

- b) Generar software para el adecuado manejo de diferentes procedimientos administrativos.

Programas y/o acciones

- Establecer un sistema online.
- Fortalecimiento del Sistema de Tramite Documentario.
- Fortalecimiento del Sistema de Planillas de RR.HH.
- Implementación del Sistema de Catastro Municipal.
- Mejorar el sistema tributario interconectado con el sistema financiero.
- Mantener bases de datos encriptados para el almacenamiento de información digital de las unidades orgánicas.
- Automatizar la impresión de formularios.

3.3 Calidad del servicio.

Cada vez se debe procurar la mejora en los procedimientos administrativos y la comodidad del usuario y del trabajador municipal, para ello es necesario contar además, con locales y mobiliarios adecuados que permitan un buen desarrollo de las actividades laborales.

Objetivo General

- Mejorar la Atención de los diferentes servicios.

Objetivos estratégicos

- a) Mejorar los niveles de confort del personal en sus respectivas áreas.

Programas y/o acciones

- Diagnóstico integral de ambientes laborales de las unidades orgánicas.

- Mejorar la distribución de ambientes laborales.
- Mejorar el mobiliario de los ambientes laborales de las unidades orgánicas.
- Implementar el sistema de archivo documentario físico y digital.
- Implementar un sistema integrado de almacenes en todas las dependencias.
- Mantenimiento adecuado a los ambientes laborales.
- Ampliación de la infraestructura de ambientes laborales de la municipalidad.

b) Sintetizar los procedimientos administrativos.

Programas y/o acciones

- Mejorar el sistema de logística.
- Crear una política comunicativa externa e interna.
- Sensibilizar a la Unidades orgánicas para que realicen su programación de actividades.
- Mejorar el sistema de trámite documentario.
- Elaboración de guías técnicas de los procesos administrativos.

c) Mejorar la gestión municipal.

Programas y/o acciones

- Actualización permanente de los documentos de planificación (PDC, PDI, POI, PIGARS)
- Normar para un mejor trabajo de fiscalización y control de los locales.
- Difusión, sensibilización y aplicación de documentos de gestión.
- Mejoramiento de la flota vehicular de la MPR.

4. VALORES DE LAS PERSONAS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE REQUENA.

No solo se necesita de capacidad para poder llegar a nuestro objetivo final, sino que debe compartirse valores que nos permitan convivir de la mejor manera posible en la institución, estos valores deben de ser tomados muy en cuenta y practicarlos día a día. Ello conllevará automáticamente a mejorar la calidad de los servicios entre los clientes internos y también con los clientes externos.

Se ha identificado una serie de valores, para el desarrollo de las actividades cotidianas y que su interiorización permitirá que este plan de desarrollo de personas pueda ejecutarse en su integridad.

Entre estos valores se han definido los siguientes:

HONRADEZ.

Todos los trabajadores tenemos el deber de cautelar los recursos institucionales que son del Estado y están destinados al servicio y el progreso de la población de la Provincia de Requena.

PUNTUALIDAD.

Este valor es una forma de respeto hacia las demás personas y hacia uno mismo lo que nos demuestra que valoramos nuestro tiempo y el de los demás.

JUSTICIA.

Tenemos el compromiso de parte de los trabajadores de brindar nuestro servicio contraponiéndonos a todo tipo de discriminación basada en prejuicios; las autoridades cumplirán a cabalidad los compromisos y acuerdos asumidos con la colectividad.

RESPECTO.

Somos estrictos con el cumplimiento de las normas, fortaleciendo la buena imagen de la Entidad., generando aceptación y aprobación por parte de la ciudadanía en general.

LEALTAD.

Trabajamos por consolidar nuestro compromiso con la función pública encomendada por el Estado que lo conforman todos los ciudadanos a los que nos debemos en forma integral.

TRANSPARENCIA.

Propugnamos ser una institución que brinda información de la gestión de los recursos encomendados a cualquier ciudadano que lo requiera, verificando y constatando el acertado manejo de los recursos. Lo realizamos a través de nuestro portal electrónico en internet y por otros medios de acceso a la información, para la difusión de todas las acciones realizadas por la institución Municipal.

PARTICIPACIÓN.

Propugnamos el desarrollo de la Gestión Institucional con los aportes de la ciudadanía desarrollando un gobierno local fortalecido en su eficiencia y siendo más democrático, se trata de construir un buen gobierno al servicio de la población haciendo uso de instancias y estrategias de participación ciudadana.

IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL.

Como servidores nos debemos a nuestro trabajo y en este caso a la institución Municipal que os permite desarrollar nuestras capacidades para generar el bien común de nuestra colectividad. La comunidad mira en cada uno de nosotros a la institución, por lo que debemos comportarnos como correctos representantes de la misma.

DISCIPLINA.

Acatamos los acuerdos pactados dentro del marco de la legalidad, de instrucciones superiores y acuerdos concertados que nos permita ordenar nuestras actividades laborales.

SOLIDARIDAD.

Somos un grupo de trabajadores unidos, como las pases de un mismo organismo con el fin de cumplir nuestros objetivos institucionales.

VOCACIÓN DE SERVICIO.

El valor más importante que cultivamos, ya que al ser parte de una institución Pública nos debemos al servicio de los ciudadanos dándoles un trato especial que propicie un clima de cooperación y genere un ambiente positivo en la relación de la institución con la población Requenina, trabajamos por erradicar los estilos paternalistas que se traducen en prácticas nocivas que atentan contra la dignidad del Trabajador Municipal.

TOLERANCIA.

Desarrollamos constantemente nuestros niveles de empatía, lo que nos permitirá entender la situación y estado de ánimo de las demás personas, ya que nos ponemos siempre en el lugar de ellos.

EFICACIA.

Nos esforzaremos por cumplir nuestras metas en forma oportuna mediante nuestras tareas encomendadas y así alcanzar nuestros objetivos planteados para el desarrollo de la Institución Municipal.

EFICIENCIA.

Nos comprometemos a alcanzar óptimamente nuestros objetivos institucionales, desenvolviéndonos al máximo reduciendo costos y evitando gastos innecesarios o superfluos en el cumplimiento de nuestra misión.

RESPONSABILIDAD.

Tomamos el máximo cuidado y sometemos a análisis todas las acciones que decidimos realizar, lo que nos permite tener mayor seguridad en la gestión y uso de los recursos.

PROACTIVIDAD.

Nuestras capacidades laborales nos permiten asumir diferentes retos y llevarlos a cabo con responsabilidad.

IDONEIDAD.

Somos consecuentes entre lo que pensamos y lo que hacemos, lo que nos hace personas integra.

II. COMPETENCIAS NECESARIAS.

Para lograr los objetivos estratégicos institucionales de la Municipalidad Provincial de Requena, se requiere contar con un plan de capacitación especialmente diseñado, para la atención de las diferentes unidades orgánicas a través de los

cuales, brindamos nuestros servicios, habiéndose identificado una serie de competencias generales cuyo detalle es el siguiente:

ORIENTACION A RESULTADOS. El servidor de la Municipalidad Provincial de Requena, es capaz de emprender transformaciones y reformas, para alcanzar logros concretos y al corto plazo.

SENTIDO DE URGENCIA. Percibir la urgencia real de determinadas tareas y actuar de manera consecuente para alcanzar su realización en plazos muy breves de tiempo.

DIALOGO EFECTIVO Y ARTICULADOR. Capacidad para definir directrices, articular relaciones, crear redes, negociar acuerdos y vincularse efectivamente con el nivel político, para el logro de metas. Asimismo, tener capacidad para escuchar y comunicarse de manera fluida y directa.

RELACIÓN CON SU ENTORNO. El servidor de la Municipalidad se relaciona con firmeza y amabilidad, siendo capaz de integrar y conformar equipos.

TOLERANCIA Y FLEXIBILIDAD. El servidor de la Municipalidad valora las diferencias personales, negocia las discrepancias y cambia de idea cuando identifica oportunidades.

CREDIBILIDAD TÉCNICA. Tiene un profundo conocimiento técnico de su especialidad. Resuelve problemas complejos referentes a su especialidad. Goza de confianza y credibilidad en las demás áreas de la organización ya que posee conocimientos y habilidades para resolver problemas relacionados con su área.

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

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

PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN. Planifica y organiza su trabajo asignado de manera eficiente y efectiva. Coordina procesos de trabajo interdependientes alineado a objetivos estratégicos o institucionales. Establece procedimientos y mecanismos de control y corrección que permiten tomar medidas efectivas o inmediatas. Desarrolla cronogramas de trabajo compartidos con sus compañeros de trabajo.

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

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

III. OBJETIVOS Y ESTRATÉGIAS DE CAPACITACIÓN QUINQUENAL.

1. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN QUINQUENAL

- 1.1 Mejorar los estándares de capacidades en el personal.
- 1.2 Consolidar valores institucionales en el personal.
- 1.3 Promover la satisfacción laboral en el personal.
- 1.4 Fortalecer una cultura e imagen institucional de servicio oportuno y de calidad, que redunde positivamente en la eficacia de los servicios que presta la Municipalidad a la Población, en consonancia con los valores institucionales.
- 1.5 Capacitar integralmente a las persona, 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 de las diferentes unidades orgánicas de la Entidad.
- 1.6 Proporcionar conocimientos al personal en sus cargos actuales y prepararlos para otras funciones.
- 1.7 Fortalecer la motivación para cambiar las actitudes de las personas, creando un mejor ambiente de trabajo.

2. ESTRATÉGIAS DE LA CAPACITACIÓN QUINQUENAL

La formulación de las estrategias requiere un análisis de los objetivos de capacitación, dado que se constituyen como las herramientas que facilitaran la consecución de los mismos, por lo cual, se busca lograr el desarrollo de las competencias necesarias para optimizar el desempeño organizacional.

- 2.1 Realizar programas de capacitación en temas de trabajo en equipo e inteligencia emocional, sistemas informáticos, sistemas administrativos, relaciones humanas, atención al público y en liderazgo.
- 2.2 Promover una cultura de valores y principios éticos, estéticos y funcionales que guíen la conducta del personal de la Municipalidad.
- 2.3 Levantamiento de información sobre las necesidades de capacitación, para la determinación de las brechas.
- 2.4 Desarrollo y ejecución de programas de capacitación presencial, semi-presencial y a distancia.
- 2.5 Planificar la ejecución de cursos a nivel universitario y talleres interactivos para el desarrollo de competencias.
- 2.6 Planificar y realizar talleres participativos para el desarrollo de competencias.

2.7 Presentación de casuística sobre los principales problemas que se desarrollan en cada área.

3. DATOS DE LA POBLACION DE LA ENTIDAD

Los propósitos del Plan de Desarrollo de Personas al Servicios del Estado Quinquenal comprende a todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Requena sean estos, Directivos, especialistas, técnicos y de apoyo, quienes alinearon sus actividades y objetivos de las áreas, Sub Gerencias y Gerencia al cumplimiento de los objetivos del presente PLAN, mostrando de esta manera la consistencia orgánica y armónica de sus acciones, lo cual se detalla a continuación:

Nº	COLABORADORES AL SERVICIO DE LA MPR	Nº
1	Empleados Nombrados	37
2	Empleados Contratados Permanentes	5
3	Obreros	4
4	Funcionarios	12
5	Empleados Contratados DL 276	72
6	Contratación CAS	80
7	Contratados por Locación de Servicios	25

4. TIPOS DE EVALUACIÓN A SER IMPLEMENTADOS.

La Municipalidad Provincial de Requena implementara dos tipos de evaluación para optimizar la identificación de brechas entre las competencias óptimas para el puesto y las actuales con el fin de identificar las necesidades de capacitación de las personas al servicio de la Entidad; estas evaluaciones no conllevarán a las consecuencias establecidas en el artículo 41 del D.S Nº 009-2010-PCM y demás normas pertinentes que puedan afectar la estabilidad emocional de los servidores de la Municipalidad, en concordancia con la Constitución Política del Perú.

Prueba de evaluación de resultados.

Tiene como objetivo, medir el cumplimiento de las metas, con la finalidad de identificar la contribución del personal en el alcance de metas institucionales y conocer las áreas donde se requieren ajustes para mejorar el desempeño del servidor al servicio del Estado.

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.

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.

5. FINANCIAMIENTO.

Para la ejecución del presente Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal, se contara con un monto aproximado de S/. 75,000.00, que tendrá como fuente de financiamiento Recursos Ordinarios.

IV. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN.

1. METAS E INDICADORES

METAS:

- Reducir las brechas de competencia comportamentales de conocimientos, destrezas y habilidades operativas en las diferentes unidades orgánicas de la Entidad en las que se haya identificado demandas vinculadas al cumplimiento de su misión y/u objetivos operacionales, con la finalidad de alcanzar los niveles planteados en lo objetivos generales.
- Incrementar la calidad en la productividad laboral, demostrando sus conocimientos y habilidades para la identificación, formulación, evaluación y gestión de proyectos de inversión..
- Conocimiento de los procedimientos y normativas de la gestión pública.
- Mejorar la calidad de los servicios y la orientación de los diferentes procesos en la administración pública a los usuarios.
- Alto nivel de satisfacción de los ciudadanos en relación a los servicios básicos, que brindan las Gerencias y Sub Gerencias de la Municipalidad.
- Mayor eficacia y eficiencia en el logro de los objetivos.

INDICADORES:

- Número y porcentaje de personas capacitadas por unidad orgánica.
- Número de capacitadores.
- Número de especialistas o profesionales capacitados.
- Incremento de nivel de conocimiento de los trabajadores en Gestión Pública de acuerdo al marco normativo.
- Número de recursos acogidos al silencio administrativo positivo y/o negativo.
- Metas y logros de la ejecución de los planes operativos.
- Incrementar el número de proyectos aprobados sobre el total de proyectos presentados a la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Organización.
- Estadística del porcentaje de personas satisfechas en el trato recibido por parte de los trabajadores de la Municipalidad.
- Reducción de los tiempos en los procedimientos administrativos según normatividad vigente.

2. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Las acciones de capacitación y evaluación serán monitoreadas y evaluadas para determinar el avance de las metas establecidas en el Plan Quinquenal, dando cumplimiento a los objetivos y estrategias establecidas.

Requena, Setiembre del 2012