



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 743 -2012-MPP/A.

Puno, 19 DIC 2012

VISTO;

El Informe N° 072-2012-MPP/GA-SGP. y;

CONSIDERANDO;

Que, mediante el Informe N° 072-2012-MPP/GA-SGP, se hace de conocimiento respecto a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, resolución por la que se aprueban "Directivas para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" por lo que debe de conformarse el comité respectivo acorde a ésta resolución.

Que, la finalidad de la resolución del considerando precedente, es permitir la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades mas adecuadas a las necesidades de las entidades públicas y, de esa forma contribuir a la mejora continua de la administración pública".

Que, para la implementación y cumplimiento de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, de conformidad al numeral 6.1. de esta resolución, el Comité de Elaboración PDP estará conformado por las personas que se detallan en la parte resolutive de la presente disposición en tal sentido corresponde al Gerente Municipal, al Gerente de la Oficina de Planificación y Presupuesto, al Jefe de la Oficina de Recursos Humanos y al representante de personal de la entidad elegido este último mediante votación secreta por un periodo de tres años así como un alterno.

Que, las municipalidades son órganos de gobierno local con personería jurídica de derecho público y tienen autonomía política, administrativa y económica en los asuntos de su competencia conforme lo establecido por el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, concordante con el artículo segundo del Título Preliminar de la Ley Orgánica de las Municipalidades N° 27972.

En consecuencia, en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 20° inciso 6) de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972.

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- CONFORMAR el "COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO - PDP" conforme a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, la misma que estará integrada por los siguientes miembros:

- Abog. Ricardo Alvarez Gonzales PRESIDENTE  
GERENTE MUNICIPAL
- CPC. Ludgardo Larico Mamani MIEMBRO  
GERENTE DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO
- CPC. Noemi Lesli Gonzales Turpo MIEMBRO  
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
- TAP. Fidel Diómedes Pari Vilca MIEMBRO  
REPRESENTANTE DE PERSONAL DE LA MPP
- TAP. Juan Adolfo Choque Teves MIEMBRO ALTERNO  
REPRESENTANTE DE PERSONAL DE LA MPP

Artículo 2°.- Las responsabilidades del "COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PDP" son las establecidas en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, que aprueba lineamientos para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO

Abog. Juan E. Monzón Granda SECRETARIO GENERAL

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO

Iny. Luis Butrón Cadillo Alcalde

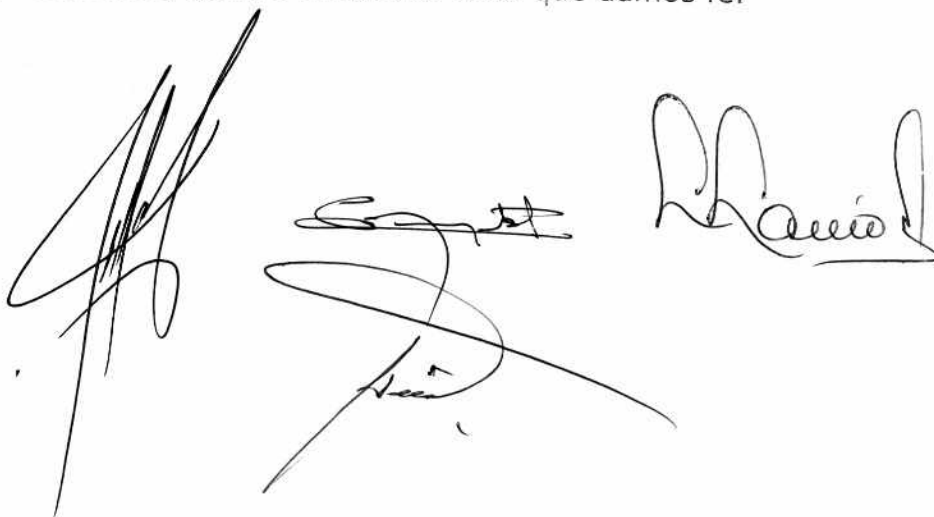
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO  
CERTIFICADO: presente documentado es el N° 743-2012-MPP/A  
ORIGINAL que se tiene a la vista; queda en el fideicomiso de registro N° 3727 en el folio No 124  
26 DIC 2012  
Abog. Ricardo Alvarez Gonzales

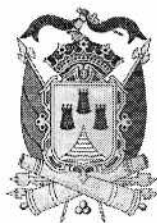
ACTA DE SESION ORDINARIA DEL COMITÉ DE ELABORACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO - PDP

Siendo las once horas del día Jueves 27 de Diciembre del año 2012, en la oficina de Gerencia Municipal de la Municipalidad Provincial de Puno, reunidos los miembros del Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP de la Municipalidad Provincial de Puno, designada mediante Resolución de Alcaldía N° 743-2012-MPP/A, con la presencia del Abog. Ricardo Willam Álvarez Gonzales con DNI 26679951. Presidente, Ing. Ludgardo Larico Mamani con DNI 01282472, CPCC. Noemí Lesli Gonzáles Turpo con DNI 01345878 y TAP. Fidel Diomedes Pari Vilca con DNI 01304820, en su condición de miembros; con la finalidad de revisar y aprobar las propuestas del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio de la Municipalidad Provincial de Puno - Quinquenal y Anualizado correspondiente al ejercicio 2013.

Acto seguido se procedió a revisar las referidas propuestas del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio de la Municipalidad Provincial de Puno - Quinquenal y Anualizado 2013, no existiendo ninguna observación al mismo, por lo que de manera unánime fue aprobado.

No habiendo más asuntos que tratar, se levanta la presente sesión siendo las doce y cuarenta horas del día antes señalado, con la firma del presidente y demás miembros de lo que damos fe.

Three handwritten signatures in black ink are present at the bottom of the page. The signature on the left is large and stylized. The middle signature is smaller and more compact. The signature on the right is also large and stylized, appearing to be the name 'Ricardo'.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 750 -2012-MPP/A

Puno, 28 DIC 2012

**VISTO;**

El Informe N° 238-2012-MPP/GM, Proveído N° 5101-2012-A, y sus actuados, y;

**CONSIDERANDO;**

Que, adjunto al informe del visto se remite el Acta de Sesión Ordinaria del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado PDP, el mismo que en cumplimiento de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE de fecha 23 de marzo del 2011 corresponde ser aprobado por el titular de la entidad.

Que, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE en su numeral VII reza: "los PDP Quinquenal y Anualizado validados por el Comité son aprobados por el titular de la entidad y deberán ser puestos en conocimiento de SERVIR, conforme a lo establecido en la presente Directiva".

Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 743-2012-MPP/A de fecha 19 de diciembre del 2012 se ha conformado el "Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP" conforme a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE.

Que, obra en autos el Acta de Sesión Ordinaria del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP, Acta de fecha 27 de diciembre del presente año 2012 suscrito por los miembros del referido comité, en cuyo documento se da cuenta que se ha revisado las propuestas del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio de la Municipalidad Provincial de Puno Quinquenal y Anualizado 2013, en el que no ha existido ninguna observación por lo que fue aprobado por unanimidad, en tal sentido corresponde emitir la disposición que aprueba los PDP Quinquenal y Anualizado 2013 validados por el referido Comité.

Que, las municipalidades son órganos de gobierno local con personería jurídica de derecho público y tienen autonomía política, administrativa y económica en los asuntos de su competencia conforme lo establecido por el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, concordante con el artículo segundo del Título Preliminar de la Ley Orgánica de las Municipalidades N° 27972.

En consecuencia, en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 20° inciso 28) de la Ley Orgánica de las Municipalidades N° 27972.

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.-** APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio de la Municipalidad Provincial de Puno, Quinquenal y Anualizado 2013, los mismos que en dos (02) anexos de diez (10) y dieciocho (18) folios respectivamente forman parte de la presente disposición.

**Artículo 2°.-** Remitir copia de la presente disposición a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, de conformidad a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO

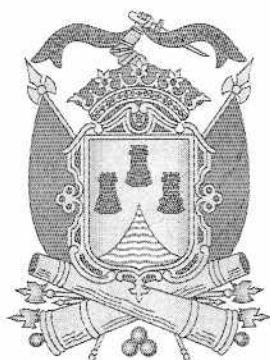
Abog. Juan E. Monzón Granda  
SECRETARIO GENERAL

JEMG/rpm



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO

Ing. Luis Bustos Castellón  
Alcalde



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS  
PERSONAS AL SERVICIO DE LA  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
PUNO - QUINQUENAL**

2013-2017

SUB GERENCIA DE PERSONAL



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO

ING. LUIS BUTRON CASTILLO  
Alcalde

---

COMITÉ DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS  
AL SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO - QUINQUENAL

ABOG. RICARDO WILLAM ALVAREZ GONZALES  
Gerente Municipal  
Presidente

ING. LUDGARDO LARICO MAMANI  
Gerente de Planificación y Presupuesto  
Miembro

CPCC NOEMI LESLI GONZALES TURPO  
Sub Gerente de Personal  
Miembro

TAP. FIDEL DIOMEDES PARI VILCA  
Representante del Personal de la MPP  
Miembro

TAP. JUAN ADOLFO CHOQUE TEVES  
Representante del Personal de la MPP  
Miembro Alterno

---

PERSONAL DE APOYO  
CPCC MARISOL MAYTA CHOQUE  
Especialista en Capacitación

REVISION DE TEXTO

DISEÑO Y DIAGRAMACION

[www.munipuno.gob.pe](http://www.munipuno.gob.pe)  
Puno, Julio de 2012.

## CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....	04
1. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.....	05
1.1. Misión del Ministerio Público.....	05
1.2. Visión del Ministerio Público.....	05
1.3. Objetivos Estratégicos: Generales, Parciales y Específicos.....	05
2. COMPETENCIAS NECESARIAS.....	07
3. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y DESARROLLO DE LA CAPACITACIÓN QUINQUENAL...08	
3.1. Objetivos de la capacitación.....	08
3.2. Estrategias de la capacitación.....	08
3.3. Datos de la población de la entidad.....	09
3.4. Tipos de evaluación a ser implementados.....	09
4. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN.....	10
4.1. Metas e indicadores.....	10
4.2. Mecanismos de seguimiento y evaluación.....	10
5. ANEXO 1: .....	11
Resolución de Alcaldía N° -2012-MPP/A, que conforma el Comité de elaboración del PDP de la Municipalidad Provincial de Puno.	

## PRESENTACION

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio de la Municipalidad Provincial de Puno - Quinquenal (PDP- Quinquenal), ha sido elaborado 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 Puno 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, permitiendo a la Municipalidad Provincial de Puno, cumplir efectivamente con el importante rol constitucional de defensa de la legalidad, perseguir y prevenir el delito, velar por la independencia y recta administración de justicia de los órganos jurisdiccionales, entre otras importantes atribuciones, contenidas en nuestra Ley Orgánica y demás mandatos legales vigentes.

Puno, Julio de 2012.

ING. LUIS BUTRON CASTILLO  
Alcalde

1. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

1.1. MISION DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO

"La Municipalidad Provincial de Puno representa al vecindario, promueve la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral sostenible y armónico de su circunscripción (Ley 27972). Planificando, ejecutando e impulsando a través de los organismos competentes el conjunto de acciones destinadas a promover el desarrollo económico local y proporcionar al ciudadano el ambiente adecuado para la satisfacción de sus necesidades vitales de vivienda, salud, educación, recreación, transportes y comunicaciones".

1.2. VISION DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO

"Puno, primer destino turístico nacional".

1.3. OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO

1.3.1. LIDER DE LA INTEGRACIÓN Y CAPITAL DEL TURISMO REGIONAL.

- a) Fortalecer el crecimiento sostenible del turismo ecológico, vivencial y receptivo.
- b) Desarrollar los circuitos turísticos de Puno insertando al Turismo nacional e internacional.
- c) Posesionar el Lago Sagrado de los Incas como patrimonio de la humanidad.
- d) Posicionar el folklore, costumbres y consumo de productos nativos como elementos dinamizadores del turismo.

1.3.2. PROMOTORA DE POTENCIALIDADES HUMANAS Y CULTURALES.

- a) Lograr el desarrollo social con educación y salud de calidad, con acceso al empleo y equidad para disminuir los niveles de pobreza aprovechando las potencialidades humanas sociales y recursos disponibles.
- b) Lograr el desarrollo humano a través del mejoramiento del nivel nutricional, con educación en valores e identidad cultural que constituyan al cambio de actitudes de las personas con autoestima y emprendimiento.

1.3.3. EMPRENDIENDO ACTIVIDADES ECONOMICAS COMPETITIVAS PARA EL MERCADO INTERNO Y EXTERNO.

- a) Lograr el desarrollo socio económico de la provincia afirmando el empleo productivo, desde el aprovechamiento de sus potencialidades humanas, sociales, recursos disponibles y mejoras en los términos de intercambio.



- b) Fortalecer las cadenas productivas de los productos que tienen competitividad y demanda en el mercado (Agropecuario, Artesanías, Truchicultura, Turismo y comercial).
- c) Fortalecer el potencial industrial de la capital incrementándose y consolidándose como actividad económica importante.
- d) Posesionar la Zona Económica Especial Comercial y de Turismo aprovechando la localización y ubicación geoeconómica y de inserción a los corredores interoceánico, binacional y turístico.
- e) Promover e implementar programas de Desarrollo de Capacidades emprendedoras que garanticen la sostenibilidad de la oferta exportadora.
- f) Generar los mecanismos y estrategias necesarias para mejorar las condiciones de desarrollo del sector comercio.
- g) Desarrollar los servicios recreativos, turísticos y artístico-culturales para incrementar su posicionamiento como la capital del folklore peruano.

1.3.4. USO SOSTENIBLE DE SUS RECURSOS NATURALES Y ECOLOGICOS CON LOCALIDADES SALUDABLES.

- a) Lograr una salud integral para todos a través del acceso a servicios de calidad preventiva, promocionales, recuperativos y de rehabilitación.
- b) Lograr un ambiente saludable y sostenible a través del manejo adecuado de residuos sólidos, el incremento de áreas verdes y control de la contaminación.
- c) Implementar un programa sostenible de remediación de la bahía interior del lago con acciones de manejo y conservación de la microcuenca.

M

1.3.5. CIUDADANIA ORGANIZADA PARTICIPATIVA Y DEMOCRATICA.

- a) Promover una ciudadanía activa con espacios para el ejercicio pleno de sus derechos y obligaciones.
- b) Fortalecer la capacidad de gestión de las organizaciones públicas y de la sociedad civil, los espacios de concertación y la cogestión para el desarrollo local.
- c) Fomentar el derecho ciudadano de estar informado, la práctica de vigilancia ciudadana y la ética pública.
- d) Fortalecer la participación ciudadana en la gobernabilidad y la gestión pública para el ejercicio pleno de derechos y obligaciones.
- e) Fortalecer el desarrollo de las capacidades del potencial humano y capital institucional.

G

1.3.6. LOCALIDADES ORDENADAS SALUDABLES, SEGURAS Y ARTICULADAS POR REDES VIALES ASFALTADAS.

- a) Adecuar la infraestructura vial y urbana a su crecimiento poblacional.
- b) Construir una cultura de vida saludable.

## 2. COMPETENCIAS NECESARIAS

Cada órgano y unidades orgánicas cumple con una función específica, la cual responde a una visión, misión, políticas, principios, valores y objetivos estratégicos generales de la Municipalidad Provincial de Puno, lo cual nos lleva a analizar qué papel cumple cada órgano y cuáles deberían ser las capacidades de los servidores públicos que desarrollen de manera eficiente dichas actividades. Para ello numeramos los sistemas, procesos y servicios que realiza en su conjunto la Municipalidad Provincial de Puno:

### 2.1. Dirección:

- a) Liderazgo
- b) Cultura Organizacional
- c) Educación y entrenamiento de equipo
- d) Compromiso y motivación de equipo
- e) Comunicación interinstitucional
- f) Cooperación interinstitucional

### 2.2. Gestión Pública:

- a) Sistema Nacional de Presupuesto
- b) Sistema Nacional de Tesorería
- c) Sistema Nacional de Contabilidad
- d) Sistema Nacional de Inversión Pública
- e) Sistema Nacional de Contrataciones
- f) Sistema de Personal del Empleo Público
- g) Sistema Nacional de Informática

### 2.3. Planeamiento:

- a) Planes (PEI – POI – PpR - PDP)
  - Plan Estratégico Institucional
  - Plan Operativo Institucional
  - Presupuesto por Resultados
  - Plan de Desarrollo de las Personas
  
- b) Documentos de Gestión (PDI – ROF – CAP – PAP - MOF)
  - Plan de Desarrollo Institucional
  - Estatuto
  - Reglamento General
  - Reglamento de Organización y Funciones
  - Cuadro para Asignación de Personal
  - Presupuesto Analítico de Personal
  - Manual de Organización y Funciones

c) Procesos:

- Manual de Procedimientos Administrativos – Mapro
- Texto Único de Procedimientos Administrativos – TUPA

d) Servicios:

- Orientación a satisfacer al usuario:
  - ✓ Trámite Documentario (Orientación al Vecino)
  - ✓ Archivo Central
  - ✓ Caja Tesorería
  - ✓ Biblioteca Municipal
  - ✓ Policlínico Municipal

### 3. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y DESARROLLO DE LA CAPACITACIÓN QUINQUENAL

#### 3.1. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN

- 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 de los sistemas, procesos y servicios de la Institución.
- Propiciar una cultura de vocación de servicio, basada en contenidos éticos y axiológicos, desarrollando el trabajo con honestidad, eficiencia y oportunidad, en concordancia con los valores y principios Institucionales.
- Fortalecer una cultura institucional de servicio oportuno y de calidad, que redunde positivamente en la eficacia de los servicios que presta la Municipalidad Provincial de Puno a la población.
- 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 unidades orgánicas que conforman la Municipalidad Provincial de Puno.

#### 3.2. ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACIÓN

- Levantamiento de información sobre las necesidades de capacitación, para la determinación de las brechas.
- 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.

### 3.3. DATOS DE LA POBLACION DE LA ENTIDAD

	<b>PERSONAL MPP</b>	<b>CANTIDAD</b>
1	Pensionistas y Cesantes	115
2	Nombrados	147
3	Servicios Personales	261
4	Contratados por inversión	77
5	CAS	179
6	Obreros de Limpieza	105
7	Obreros Eventuales	334
	<b>TOTAL PERSONAL</b>	<b>1218</b>

all

### 3.4. TIPOS DE EVALUACION A SER IMPLEMENTADOS

#### 3.4.1. 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.

#### 3.4.2. EVALUACION DE DESEMPEÑO

Este instrumento estructural y sistemático, será utilizado para determinar 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.

#### 4. METAS DE CAPACITACION Y EVALUACION

##### 4.1. METAS E INDICADORES

- Reducir las brechas de conocimientos y habilidades funcionales en las oficinas y unidades en las que se haya identificado demandas vinculadas al cumplimiento de su misión y/u objetivos operacionales.

*Indicador:* Numero y proporción de personas capacitadas por oficina y unidades funcionales.

- Reducir las brechas de competencias comportamentales de los colaboradores que hayan obtenido una calificación de menos del 70% de logro en la evaluación 2013.

*Indicador:* Numero de personas que superan la calificación del 70% de logro en las evaluaciones de competencias anuales.



##### 4.2. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Las acciones de capacitación y evaluación serán monitoreadas y evaluadas para medir el cumplimiento de los objetivos y estrategias establecidos en el Plan Quinquenal de acuerdo a las metas e indicadores propuestos en el numeral 4.1, a través de diferentes instrumentos de evaluación, medición y recojo de información.