



Municipalidad Provincial de Talara

RESOLUCION DE ALCALDIA N° 589-09-2016-MPT

Talara, doce de Setiembre del dos mil dieciséis.-----

VISTO, el Informe N° 1059-09-2016-OAJ-MPT, emitido por la Oficina de Asesoría Jurídica, sobre **APROBACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP – QUINQUENAL (2016 – 2020)** de Municipalidad Provincial de Talara;

CONSIDERANDO:

- ❖ Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público y se establecen las reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, como organismo rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;
- ❖ Que, el Artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, señala que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP), que las entidades públicas realicen a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR;
- ❖ Que, la citada norma establece que el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP), tendrá vigencia de cinco años y que cada año las entidades deberán presentar a SERVIR su PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad, correspondiendo a SERVIR definir los contenidos esperados de los PDP;
- ❖ Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las personas de la entidad, correspondiendo a SERVIR definir los contenidos esperados de los PDP";
- ❖ Que, según el acápite III de la citada Directiva, están sujetos a su cumplimiento 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 acuerdo con lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos;
- ❖ Que, asimismo, según el acápite V de la referida Directiva, el PDP es un Plan de Gestión que busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación, el mismo que tendrá una vigencia de cinco años (PDP Quinquenal), y será implementado a través de desarrollo de las personas anualizados (PDP Anualizado);
- ❖ Que, en mérito a lo señalado, este Provincial emite la Resolución de Alcaldía N° 708-10-2015-MPT, de fecha 26.10.2015, que designa el Comité para la Elaboración e Implementación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP de la Municipalidad Provincial de Talara; siendo posteriormente modificada a través de la Resolución de Alcaldía N° 378-06-2016-MPT, de fecha 16.06.2016;
- ❖ Que, a través de Informe N° 450-06-2016/URH-MPT, de fecha 22.06.2016, el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, remite a esta Oficina el Plan de Desarrollo de las Personas PDP – Quinquenal 2016-2020 de la Municipalidad Provincial de Talara, para su aprobación mediante Resolución de Alcaldía y remisión al Gerente de Desarrollo de Capacidades y del Rendimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR;





Municipalidad Provincial de Talara

RESOLUCION DE ALCALDIA N° 589-09-2016-MPT

❖ Que, sin embargo, de acuerdo con las funciones de Comité, le corresponde visar los PDP Quinquenal y Anualizado, y presentarlos al titular de la entidad para su aprobación; por lo que, previo a su aprobación mediante resolución de alcaldía, corresponde que el PDP Quinquenal 2016-2020 de la Municipalidad Provincial de Talara sea visado por los integrantes del comité designado mediante Resolución de Alcaldía N° 708-10-2015-MPT, modificada por Resolución de Alcaldía N° 378-06-2016-MPT, en señal de conformidad con la propuesta elaborada por el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, en su calidad de Secretario del Comité;

Estando a los considerandos antes expuestos y al uso de las atribuciones conferidas por el Inciso 6) Artículo 20° de la Ley orgánica de Municipalidades 27972;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1° .- **APROBAR**, el **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP – QUINQUENAL (2016 – 2020)** de la Municipalidad Provincial de Talara.

ARTÍCULO 2° .- **NOTIFICAR**, la presente Resolución al Gerente de Desarrollo de Capacidades y del Rendimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en conformidad con lo señalado en el Informe N° 450-06-2016/URH-MPT.

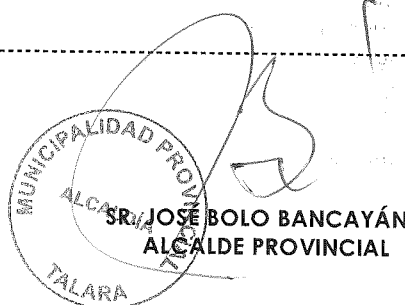
ARTÍCULO 3° .- **ENCARGAR**, a la Unidad de Recursos Humanos, Oficina de Asesoría Jurídica, Secretaria General y Gerencia Municipal, el cumplimiento de la presente Resolución.

ARTÍCULO 4° .- **DISPONER**, a la Unidad de Tecnologías de la Información y Comunicaciones la publicación de la presente Resolución en el Portal web Institucional.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y DESE CUENTA.-----



Copias:
- GM
- U.R.H.
- OAJ
- UTIC
- Archivo
Mary S.





Municipalidad Provincial de Talara

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 696-10-2016-MPT

Talara, veinticuatro de Octubre del año dos mil dieciséis -----

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TALARA; y

CONSIDERANDO:

- ❖ Que, con Resolución de Alcaldía N° 662-10-2016-MPT de fecha 11.10.2016, se designa a partir del 12.10.2016, al **CPC. LUIS GERARDO TÁVARA CHERRE**, en el Cargo de **GERENTE MUNICIPAL**; y
- ❖ Que, con Resolución de Alcaldía N° 708-10-2015-MPT del 26.10.15, se modifica la conformación de los Miembros del Comité para la elaboración e implementación del **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP** de la Municipalidad Provincial de Talara;
- ❖ Que, siendo el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, un instrumento de Gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada Entidad, es de responsabilidad de la Unidad de Recursos Humanos, como Secretario del Comité, la función específica de elaborar y proponer las PDP **QUINQUENAL** y **ANUALIZADO**; así como llevar a cabo la identificación de necesidades de capacitación de tipo de formación laboral y formación profesional;

Estando a los considerandos expuestos y al uso de las atribuciones conferidas en el inc. 6) Artículo 20° de la Ley Orgánica de Municipalidades 27972;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO : MODIFICAR, la Resolución de Alcaldía N° 378-06-2016-MPT de fecha 16.06.16, en el sentido de que el Comité para la Elaboración e Implementación del **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP**, de la Municipalidad Provincial de Talara, quedará integrado de la siguiente manera:

Presidente	: CPC. Luis Gerardo Távora Cherre – Gerente Municipal
Secretario	: Abog. Víctor Raúl Ramírez Montero – Jefe Unidad RR.HH.
Miembro	: Lic. Mónica Liliana Valenzuela Pajuelo – Jefe Oficina Planeamiento y Presupuesto
Miembro	: Sr. Jaime Azabache Chunga – Representante SITRAMUNT
Miembro Alterno	: CPC Luis E. Yactayo Infante – Representante SITRAMUNT
Miembro	: CPC Javier Huertas Vite – Representante SITRASAMUNT
Miembro Alterno	: Sr. Marlon W. Ramírez Ruiz – Representante SITRASAMUNT

ARTICULO SEGUNDO : DEJAR, Subsistentes la Resolución de Alcaldía N° 426-06-2015-MPT de fecha 08.06.2015, la Resolución de Alcaldía N° 649-09-2015-MPT de fecha 30.09.2015, Resolución de Alcaldía N° 708-10-2015-MPT de fecha 26.10.2015, y Resolución de Alcaldía N° 378-10-2016-MPT de fecha 16.06.2016, en lo demás que corresponda.


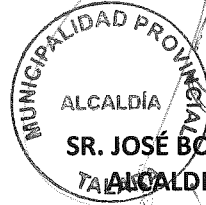


RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 696-10-2016-MPT



ARTICULO TERCERO : ENCARGAR, a la Gerencia Municipal , Unidad de Recursos Humanos el cumplimiento de la presente Resolución; y a la Unidad de Tecnología de la Información y Comunicaciones, la publicación de la presente Resolución en el Portal WEB Institucional.

REGÍSTRESE , COMUNÍQUESE Y DESE CUENTA.....

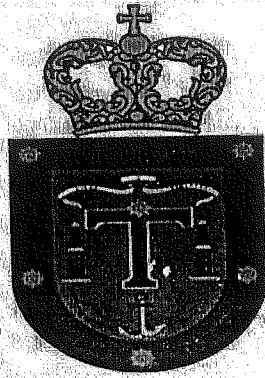

Abog. LUPITA MARIANNE ZAPATA ABAD
SECRETARIA GENERAL



SR. JOSÉ BOLO BANCAYÁN
ALCALDE PROVINCIAL


- COPIAS :
INTERESADOS
SITRAMUNT
SITRASAMUNT
GM
OAJ
OPP
OCI
URH
OAF
UCO
UTIC
ARCHIVO
Mary S.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TALARA

Unidad de Recursos Humanos

PLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS PDP-QUINQUENAL
2016-2020



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TALARA
JEFATURA DE RECURSOS HUMANOS

[Handwritten signature]

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TALARA
OFICINA DE PLANEAMIENTO



INDICE

PRESENTACIÓN	pág. 4
1.- MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	pág. 5
1.1 MISION	pág. 5
1.2 VISIÓN DE LA PROVINCIA DE TALARA AL 2021	pág. 5
1.3 EJES ESTRATÉGICOS	pág. 5
2.- COMPETENCIAS NECESARIAS	pág. 6
3.- OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN QUINQUENAL	pág. 6
3.1 OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN	pág. 6
3.2 ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACIÓN	pág. 7
3.3 DATOS DE LA POBLACIÓN DE LA ENTIDAD	pág. 7
3.4 TIPOS DE EVALUACIÓN A SER IMPLEMENTADOS	pág. 8
4.- METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN	pág. 8
4.1 METAS E INDICADORES	pág. 8
4.2 MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	pág. 9
Anexo 1: Formato de Evaluación de Reacciones	pág 10
Anexo 2: R.A. N° 378-06-2016-MPT, que conforma el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas de la Municipalidad Provincial de Talara.	pág 11





COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PDP QUINQUENAL

MIEMBROS TITULARES	
CPC. ERICH RENATO UBILLUS ZÚNIGA Gerente Municipal	PRESIDENTE
Abg. VÍCTOR RAÚL RAMÍREZ MONTERO Jefe de la Unidad Recursos Humanos	SECRETARIO
Lic. Mat. MÓNICA LILIANA VALENZUELA PAJUELO Jefe Oficina de Planeamiento y Presupuesto	MIEMBRO
Sr. JAIME AZABACHE CHUNGA Representante SITRAMUNT	MIEMBRO
CPC. LUIS YACTAYO INFANTE Representante SITRAMUNT	MIEMBRO ALTERNO
CPC. JAVIER HUERTAS VITE Representante SITRASAMUNT	MIEMBRO
Sr. MARLON WALTER RAMÍREZ RUIZ Representante SITRASAMUNT	MIEMBRO ALTERNO



Rep. Simonon





PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas PDP – Quinquenal (2016-2020) de la Municipalidad Provincial de Talara ha sido elaborado en atención a los planes institucionales vigentes 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 Talara 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 a nivel nacional, permitiendo a la Municipalidad Provincial de Talara, cumplir efectivamente con el importante rol de planificar integralmente el desarrollo local y ordenamiento territorial.

Promover permanentemente la coordinación estratégica de los planes integrales de desarrollo; promover, apoyar y ejecutar proyectos de inversión y servicios públicos que presenten objetivamente, externalidades o economías de escala de ámbito provincial; emitir normas técnicas generales, en materia de organización del 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.



*Edel
Rojas Simon*



Talara, Mayo 2016.
Comité de Elaboración del PDP Quinquenal
Municipalidad Provincial de Talara



1.- MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

1.1 MISIÓN

Diseñar, promover y ejecutar la política municipal que garantice a la comunidad Talareña un amplio crecimiento y desarrollo eficiente y equilibrado, proporcionando de acuerdo a sus recursos una adecuada infraestructura, equipamiento colectivos vecinales y la promoción de prestación de servicios públicos locales desarrollando para ello sistemas que agilicen procedimientos y optimicen las decisiones teniendo en cuenta la ética y la transparencia institucional.

1.2 VISIÓN

Ser una entidad que oriente su acción al bienestar de su comunidad; que le permita alcanzar el reordenamiento integral de la provincia, que vaya solucionando de forma permanente la prestación de servicios básicos para sus pobladores; que promueva la compenetración y compromiso de su pueblo en una gestión transparente, integrando activamente a la sociedad civil organizada en la toma de decisiones participativas.

1.3 EJES ESTRATÉGICOS

Para lograr la Visión esperada al 2021 se ha establecido, en el Plan de Desarrollo Concertado de la Provincia de Talara 2012-2021, los siguientes objetivos estratégicos:

EJE ESTRATÉGICO 1: DERECHOS FUNDAMENTALES Y DIGNIDAD DE LAS PERSONAS

- Reducción de las inequidades y de la pobreza extrema en la Provincia de Talara.

EJE ESTRATÉGICO 2: OPORTUNIDADES Y ACCESO A LOS SERVICIOS BÁSICOS

- Acceso equitativo a una educación integral que permita el desarrollo pleno de las capacidades de todos los habitantes de la provincia.
- Acceso de la población de la Provincia de Talara a los servicios integrales de salud con calidad.
- Nutrición adecuada para los infantes y las madres gestantes.
- Acceso universal de la población a servicios adecuados de agua y electricidad.
- Acceso y mejoramiento de vivienda de la población.
- Seguridad ciudadana mejorada significativamente.
- Beneficiarios de programas sociales convertidos en agentes productivos de bienes y servicios con base en la demanda de los mercados internos.

EJE ESTRATÉGICO 3: ESTADO Y GOBERNABILIDAD

- Agilidad, transparencia y eficacia de la administración pública, al servicio de los derechos de las personas en general y de los emprendedores e inversionistas en particular, con revaloración de los servidores y funcionarios públicos.
- Participación equitativa y eficiente de los ciudadanos en los procesos de democratización política, toma de decisiones públicas para el desarrollo de la provincia, a fin de asegurar su confianza en las instituciones públicas y la gobernabilidad en el gobierno local.

EJE ESTRATÉGICO 4: ECONOMÍA, COMPETITIVIDAD Y EMPLEO

- Alentar el crecimiento económico sostenido a través de la inversión privada y pública en actividades generadoras de empleo en la Provincia de Talara.
- Incremento de los empleos adecuados para la modernización inclusiva.



EJE ESTRATÉGICO 5: DESARROLLO PROVINCIAL E INFRAESTRUCTURA

- Suficiente adecuada infraestructura económica y productiva de uso público.
- Establecer y mejorar las condiciones de infraestructura básica en armonía con un medio urbano ordenado que permitirá convertir a Talara en una provincia sostenible y saludable que respete y consolide la identidad.
- Actividad industrial diversificada y con alto valor agregado en los sectores pesquero, petrolero y turístico, concordante con las ventajas comparativas de la provincia.
- Incremento de los empleos adecuados para la modernización inclusiva.

EJE ESTRATÉGICO 6: RECURSOS NATURALES Y AMBIENTE

- Calidad ambiental mejorada y gestionada con enfoque integral en el ámbito provincial.

2. COMPETENCIAS NECESARIAS

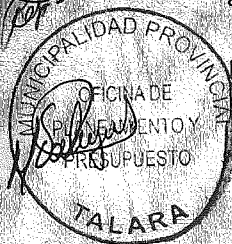
Para alcanzar los objetivos estratégicos, la Municipalidad Provincial de Talara requiere contar con trabajadores eficientes y plenamente identificados con los objetivos institucionales, siendo necesario desarrollar o mejorar en ellos las siguientes competencias:

- a. Competencias de calidad en el servicio y atención al ciudadano.
- b. Competencias vinculadas al desarrollo humano sostenible.
- c. Competencias en innovación y gestión de proyectos sociales, culturales y ambientales.
- d. Conocimiento de los procedimientos y normativas de la gestión pública (Marco Normativo).
- e. Conocimiento de las normas que reglamentan la gestión local y la transferencia de competencias funcionales sectorialmente en la Provincial de Talara.
- f. Conocimientos y habilidades para la identificación, formulación, evaluación y gestión de proyectos de inversión.
- g. Orientación al ciudadano.
- h. Trabajo en equipo.
- i. Productividad.

3. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN QUINQUENAL

3.1. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN

- a. Fortalecer una cultura institucional de servicio, ágil e innovadora, que redunde positivamente en la calidad de los servicios municipales.
- b. Sensibilizar y concientizar a los trabajadores municipales sobre sus roles como promotores del desarrollo urbano, social, cultural y ambiental de la ciudad.
- c. Desarrollar el liderazgo participativo y comunicación efectiva que contribuya a conformar equipos de alto rendimientos y un óptimo clima institucional.
- d. Planificar la capacidad de gestión de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Talara a través de la actualización permanente en procedimientos y normas de gestión pública.
- e. Proporcionar a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Talara los conocimientos de los lineamientos, políticas y programas sectoriales que permitan consolidar un eficaz proceso de descentralización.
- f. Contar con servidores públicos con la capacidad de visión integral para identificar, formular, evaluar y gestionar eficazmente proyectos de inversión público.





- g. Desarrollar en los servidores de la Municipalidad Provincial de Talara la predisposición de servir y que este se concrete en un deseo de mejora constante de la calidad de servicio que ofrece y de las condiciones en que los ciudadanos lo reciben.
- h. Implementar una filosofía de trabajo en equipo haciendo prevalecer el interés común sobre el interés personal.
- i. Desarrollar en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Talara una predisposición constante a incrementar su productividad a través de un mayor esfuerzo, de la mejora de los procesos en que interviene, el rediseño de sus funciones y de cualquier otra actividad o enfoque que lo pueda llevar a un incremento de sus resultados.

3.2. ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACIÓN

- a. Planificación y realización de cursos de actualización.
- b. Planificación y realización de talleres participativos para el desarrollo de competencias comportamentales.
- c. Desarrollo e implementación de módulos de auto aprendizaje en la Intranet (e-learning).
- d. Planificación y desarrollo de diplomados y cursos de capacitación en diferentes aspectos de la gestión pública.
- e. Planificación y desarrollo de cursos de capacitación vinculados al proceso de descentralización y a las competencias transferidas.
- f. Realización de diplomados, cursos y talleres relacionados a la gestión de proyectos de inversión pública.
- g. Realización de talleres de sensibilización y motivación.
- h. Realización de talleres de dinámica de grupos y de estrategia de negociación eficaces.
- i. Realizar actividades de capacitación y talleres vivenciales.

3.3. DATOS DE LA POBLACIÓN DE LA ENTIDAD

Los propósitos del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal comprende a todos los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Talara, quienes alinearon sus actividades y objetivos de las Oficinas, Gerencias, Subgerencias y Unidades de la Municipalidad al cumplimiento de los objetivos del presente PLAN, mostrando de esta manera la consistencia orgánica y armónica de sus acciones.

El universo a capacitar es de trabajadores divididos de la siguiente manera:

CONDICIÓN LABORAL	TOTAL
CAS	102
FUNCIONARIO	14
NOMBRADO	136
OBRERO:	
Obrero Permanente : 101	203
Obrero Repuesto Judicial : 102	
CONTRATO PERMANENTE	42
TOTAL	497



[Handwritten signature]
R. S. S. S. S.





El financiamiento para el desarrollo del presente PDP Quinquenal se estima en:

2016	2017	2018	2019	2020	TOTAL
S/ 75,000.00	S/90,000.00	S/ 90,000.00	S/ 90,000.00	S/ 90,000.00	S/ 90,000.00

3.4. TIPOS DE EVALUACIÓN A SER IMPLEMENTADOS

Se prevé como tipos de evaluación del personal:

- Prueba de conocimientos: Para determinar si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación.
- Evaluación de desempeño: Para determinar si los participantes están aplicando lo aprendido en sus puestos de trabajo.

Estas evaluaciones serán aplicadas de acuerdo a las acciones programadas en los planes anuales y con los instrumentos elaborados para tal fin. De ser necesario, serán complementadas con otras metodologías de evaluación.

4.- METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

4.1. METAS E INDICADORES

Meta:

- Reducir en 10% anual las brechas de los conocimientos y habilidades operativas en las diferentes áreas de la organización administrativa del sistema, con la finalidad de alcanzar los niveles planteados en los objetivos generales de la institución.
- Incrementar la calidad en la productividad laboral.
- Las Oficinas, Gerencias, Subgerencias y Unidades mejoran la calidad de los servicios y ejecutan eficazmente su presupuesto.
- Alto nivel de satisfacción de los ciudadanos en relación a los servicios básicos que brindan las Oficinas, Gerencias, Subgerencias y Unidades de la Municipalidad Provincial de Talara.

Indicadores:

a.- Indicadores de Producto:

- % de Trabajadores que acceden a las capacitaciones.

b.- Indicadores de Resultado inmediato:

- % de Trabajadores que aplican los conocimientos adquiridos en las capacitaciones.
- % de incremento de productividad de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Talara.
- % de reducción de costos y desperdicios por parte de los Trabajadores de la Municipalidad.
- % de Trabajadores con actitud positiva y con vocación de servicio.

c.- Indicadores de Resultado intermedio:

- % de disminución de las quejas, mala atención al cliente y demora en los trámites administrativos por parte de la Población Talareña.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TALARA
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

Handwritten signature
Rep. S. S. S. S.





d.- Indicadores de Resultado Final:

- % de la Población Talareña que están conforme con el servicio prestado por la Municipalidad Provincial de Talara.
- % de la Población Talareña que acceden a los Servicios Públicos que brinda la Municipalidad.

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 establecidas 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.

Las modalidades de evaluación básicas son: reacción, aprendizaje, conducta o aplicación y resultados.

a. Evaluación por Reacción

Esta modalidad nos permitirá medir la satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación que acaban de recibir; a través de encuestas inmediatamente después de finalizada la actividad. El nivel de reacción servirá para valorar lo positivo y lo negativo de las acciones de capacitación, con el fin último de mejorar en ediciones futuras, según el anexo 01.

Además se evaluará para mejorar la planificación y organización de las actividades de capacitación, la forma de dar clases del capacitador y sus métodos, lo apropiado de las instalaciones, el ritmo y claridad de las explicaciones, etc. con las siguientes preguntas:

- ¿Alcanzó sus metas de aprendizaje con este curso?
- ¿Qué sugeriría para mejorar las acciones de capacitación?
- ¿Le será útil lo aprendido para realizar de mejor forma su trabajo?
- ¿Qué opina sobre la calidad del expositor, materiales utilizados, horario de capacitación y el local?

b. Aprendizajes o conocimientos

Esta modalidad medirá los conocimientos adquiridos por los trabajadores después el grado en el que los participantes asimilaron lo que se les impartió, además de identificar las brechas que deberán ser atendidas en las siguientes acciones de capacitación.

c. Conducta o aplicación

En este tipo de evaluación se indagará si los participantes están aplicando en su puesto de trabajo lo que aprendieron, se utilizarán las evaluaciones de desempeño por competencias (actitudinales), las cuales se implementarán semestral o anualmente, necesariamente la evaluación de desempeño se deberá realizar después de un mes de realizada la capacitación, hasta poder hacer una valoración adecuada.

Resultados

En esta última se medirá si los objetivos planteados en la acción de capacitación impactan en la organización.

Para realizar esta medición deberá pasar un cierto tiempo, con el objetivo de evaluar el beneficio organizacional que ha producido la acción formativa.

Los criterios que se tomarán para la evaluación de resultados:

- Evaluar si se alcanzaron los "resultados proyectados" (evaluación por objetivos).
- Verificar el aumento en la productividad.
- Aumentar los índices de satisfacción del cliente.
- Reducción de costos y desperdicios.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TALARA
JEFE DE UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
[Handwritten signature]
TALARA



ANEXO 01

FORMATO DE EVALUACIÓN DE REACCIONES

ENCUESTA DE EVALUACIÓN – TALLER XX

La Unidad de Recursos Humanos le agradece su participación y espera seguir ofreciéndole oportunidades de formación de la más alta calidad. Nuestra unidad valora enormemente sus comentarios y sugerencias; es por ello que le agradeceremos se sirva contestar la siguiente encuesta.

Marque con una X la respuesta que considere correcta.

- En términos generales, ¿Cómo calificaría usted el taller xx?
() Excelente () Muy Bueno () Bueno () Regular () Malo
- ¿Considera que el contenido del taller le será útil para mejorar su trabajo y/o desempeño?
() Sí, bastante () Sí, moderado () Sí, un poco () No

- En forma individual, ¿Cómo calificaría la participación de cada uno de los expositores?

	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
Expositor 1					
Expositor 2					

- ¿Cómo calificaría los siguientes aspectos de organización del taller?

	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
A.-Atención en la inscripción					
B.-Instalaciones / aula					
C.- Coffee breaks					
D.- Audio / Video					
E.- Otros					

- ¿El horario le pareció el adecuado?

() Si () No

Si su respuesta es No, qué otros horarios sugeriría?

Días:

Horas:

¿Qué tema(s) le interesaría que tratemos en próximos talleres de capacitación?

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TALARA
1971
JEFATURA DE RECURSOS HUMANOS
Rep. Simón

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TALARA
OFICINA DE EVALUACIÓN Y MEJORA DEL SERVICIO
RESUPUESTO
[Signature]
TALARA

Talara, Mayo 2016



ANEXO 02

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N°378-06-2016-MPT, que conforma el Comité de Elaboración del PDP DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TALARA

 **Municipalidad Provincial de Talara**

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 378-06-2016-MPT

Talara, dieciséis de junio del año dos mil dieciséis

VISTO, el Informe N° 419-06-2016/URH-MPT de fecha 07.06.16 relacionado a la modificación de la Resolución de Alcaldía N° 708-10-2015-MPT de fecha 26.10.15, sobre Conformación del Comité para la elaboración e implementación del PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP; y

CONSIDERANDO:

- ✦ Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 649-09-2015-MPT del 30-09-2015, se reconoce el Comité para la Elaboración e Implementación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, de la Municipalidad Provincial de Talara, y con Resolución de Alcaldía N° 708-10-2015-MPT del 26.10.15, se modifica en el extremo de la conformación de los Miembros;
- ✦ Que, siendo el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, un instrumento de Gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada Entidad, es de responsabilidad de la Unidad de Recursos Humanos, como Secretario del Comité, la función específica de elaborar y proponer las PDP QUINQUENAL y ANUALIZADO; así como llevar a cabo la identificación de necesidades de capacitación de tipo de formación laboral y formación profesional;
- ✦ Que, de la revisión del Expediente remitido a la Oficina de Asesoría Jurídica, se pone en observación la Resolución de Alcaldía N° 708-10-2015-MPT del 26.10.15, al estar considerado al Ex Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, Abog. José Espinoza Cisneros, por lo que es urgente su modificación, por tener que presentarse a la Autoridad Nacional del Servicio Civil –SERVIR; y

Estando a los considerandos expuestos y al uso de las atribuciones conferidas en el inc. 6) Artículo 20° de la Ley Orgánica de Municipalidades 27972;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO - MODIFICAR, el Artículo 2° de la Resolución de Alcaldía N° 708-10-2015-MPT de fecha 26.10.15, en el sentido de que el Comité para la Elaboración e Implementación del PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP, de la Municipalidad Provincial de Talara, está integrado de la siguiente manera:

- | | |
|-----------------|--|
| Presidente | : CPC Erich Renato Ubillus Zuñiga – Gerente Municipal |
| Secretario | : Abog. Víctor Raúl Ramírez Montero – Jefe Unidad RR.HH. |
| Miembro | : Lic. Mónica Liliana Valenzuela Pajuelo – Jefe Oficina Planeamiento y Presupuesto |
| Miembro | : Sr. Jaime Azabache Chunga – Representante SITRAMUNT |
| Miembro Alterno | : CPC Luis E. Yactayo Infante – Representante SITRAMUNT |
| Miembro | : CPC Javier Huertas Vite – Representante SITRASAMUNT |
| Miembro Alterno | : Sr. Marlon W. Ramírez Ruiz – Representante SITRASAMUNT |

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TALARA
RECIBIDO
 20 JUN 2016
 J. P. S. S. S. S. S.
 UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

*Sr. Y. S. S. S. S.
C. S. S. S. S.
T. P. S. S. S.
D.*

