

*¡El Distrito más Poblado
De la Región Junín!*

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"
GERENCIA MUNICIPAL

El Tambo, 07 de febrero de 2014

OFICIO N° 006-2014- MDT/GM

Señor (a):
JUAN CARLOS CORTES CARCELEN
PRESIDENTE EJECUTIVO SERVIR

Lima.

ASUNTO : PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS QUINQUENAL 2013-2017

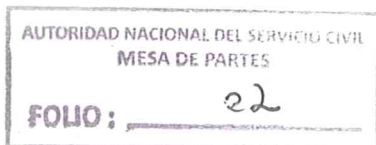


Mediante el presente me dirijo a usted para saludarlo cordialmente a nombre de la Municipalidad Distrital de El Tambo -Huancayo. Asimismo remitir la Resolución de Gerencia Municipal N°00349-2013-MDT/GM que aprueba el Plan de Desarrollo de Personas -PDP-Quinquenal 2013-2017 de la Municipalidad; además debo manifestar que se viene elaborando el Plan Anual.

Sin otro particular me suscribo de usted, reiterándole las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL TAMBO
GERENCIA MUNICIPAL
Gerardo Acuña Hospinal
GERENTE MUNICIPAL





¡El Distrito más Poblado 402
De la Región Junín!

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 00349 2013-MDT/GM

El Tambo, **26 AGO 2013**

VISTO:

El Informe N° 432-2013-MDT/GDE, que remite el Plan de Desarrollo de Personas – PDP – Quinquenal 2013 – 2017; Informe N° 776-2013-MDT/GAF/SGRH, Informe Legal N° 428-2013-MDT/GAJ; y,

CONSIDERANDO:

Que, la Gerencia de Desarrollo Económico, a través del Informe n° 432-2013-MDT/GDE, de fecha 07 de agosto del 2013, remite el Plan de Desarrollo de Personas – PDP – quinquenal 2013 – 2017, para que sea aprobado, indicando que se han levantado las observaciones efectuadas a dicho Plan a fin que pueda priorizar el desarrollo de cursos de capacitación en beneficio de los trabajadores y dar cumplimiento a la Ley del Servicio Civil.

Que, a través del Informe N° 776-2013-MDT/GAF/SGRH, de fecha 06 de agosto del 2013. La Sub Gerencia de Recursos Humanos, indica que con la aprobación del Plan de Desarrollo de Personas – PDP – Quinquenal 2013 – 2017, se procederá a la priorización del desarrollo de cursos de capacitación en beneficio de los trabajadores.

Que, la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto a través del Informe 080-2013-MDT/GPP, efectúa observaciones al Plan de Desarrollo de Personas – PDP – Quinquenal 2013-2017 de la Municipalidad, las cuales fueron levantadas, comunicando esto al Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas – PDP – Quinquenal 2013 – 2017 de la Municipalidad, a través del Informe N° 011-2013-MDT/GPP-CRAO de fecha 02 de agosto del 2013.

Que, la Gerencia de Asesoría Jurídica, a través del Informe Legal N° 428-2013-MDT/GAJ, de fecha 11 de marzo del 2013, con los fundamentos que en el expone, concluye y Opina Procedente la formulación del Plan de Desarrollo de Personas – PDP – Quinquenal 2013-2017 de la Municipalidad Distrital de El Tambo, debiendo tener en consideración las recomendaciones planteadas por la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto; y habiendo sido levantadas estas recomendaciones, de acuerdo al Informe N° 432-2013-MDT/GDE, de debe aprobar dicho Plan.

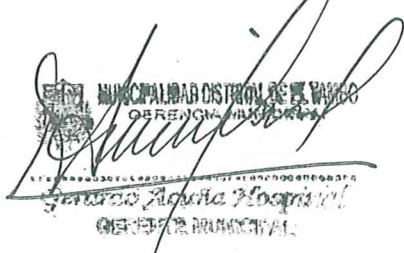
En uso de las atribuciones conferidas por la Resolución de Alcaldía N° 002-2013-MDT/A, de fecha 02 de enero del 2013; y, con la visación de la Gerencia de Asesoría Jurídica,

SE RESUELVE.

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR, el "PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP – QUINQUENAL 2013 – 2017 DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL TAMBO", que se adjunta al presente, la cual consta de 19 folios.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Remitir copia de la presente Resolución a la Gerencia de Asesoría Jurídica, Gerencia de Administración y Finanzas, Sub Gerencia de Recursos Humanos; Gerencia de Planeamiento y Presupuesto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL TAMBO
GERENCIA MUNICIPAL
Gustavo Aguilar Huamani
GERENTE MUNICIPAL



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE
EL TAMBO**

**PLAN DE DESARROLLO DE
PERSONAS QUINQUENAL**

**PDP- QUINQUENAL
2013 - 2017**

PRESENTACIÓN

I. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

1. VISIÓN
2. MISIÓN
3. MARCO NORMATIVO
4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES
5. OBJETIVOS GENERALES

- Objetivo General 1
- Objetivo General 2
- Objetivo General 3
- Objetivo General 4
- Objetivo General 5
- Objetivo General 6
- Objetivo General 7
- Objetivo General 8
- Objetivo General 9
- Objetivo General 10
- Objetivo General 11
- Objetivo General 12

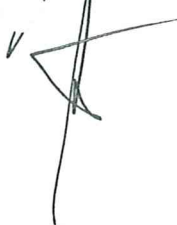
6. VALORES INSTITUCIONALES

- Honestidad
- Transparencia
- Solidaridad
- Integridad
- Excelencia
- Vocación de servicio
- Respeto

II. COMPETENCIAS NECESARIAS

Definición.

1. Comunicación
2. Emprendimiento
3. Gestión del cambio
4. Innovación



5. Liderazgo
6. Mejora continua.
7. Motivación
8. Participación del personal
9. Proactivo
10. Toma de decisiones
11. Trabajo en Equipo

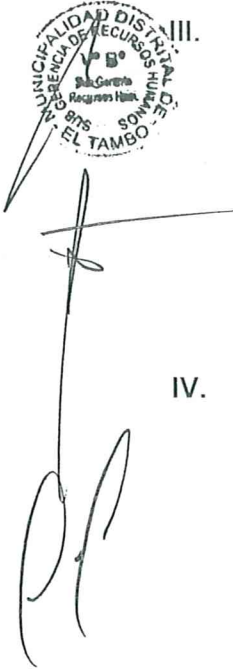


III. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN QUINQUENAL


1. Objetivos de la Capacitación Quinquenal
2. Estrategias de la Capacitación Quinquenal
3. Datos de la Población de la Entidad
4. Tipos de Evaluación de las Capacitaciones
5. Financiamiento Requerido

IV. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN


1. Metas e indicadores
 - 1.1. Metas
 - 1.2. Indicadores
2. Mecanismos de seguimiento y evaluación




PRESENTACIÓN



La Municipalidad Distrital de El Tambo, adecuándonos al vertiginoso entorno actual, y teniendo como premisa que el principal recurso que posee toda institución es su **PERSONAL**, un activo invaluable. En ese sentido se realiza la presentación del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal - PDP Quinquenal, de la Municipalidad Distrital de El Tambo, el cual ha sido elaborado con los Lineamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR y los planes institucionales, con el fin de desarrollar competencias conductuales para fortalecer la Gestión Administrativa, y garantizar un buen desempeño laboral de nuestro personal conducente a ofrecer una atención de calidad a nuestros administrados y público en general.



El Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal – PDP Quinquenal, es un instrumento de Gestión, que busca mejorar las acciones de Capacitación y de Evaluación. La cual ha sido elaborado en base a los aportes y necesidades de nuestra institución, con la participación de todas las Unidades Orgánicas.



Asimismo se ha puesto énfasis en los mecanismos de **Seguimiento y Evaluación**, para lograr los objetivos trazados en el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal – PDP Quinquenal, teniendo en consideración que el **Seguimiento** es el monitoreo de la ejecución de las tareas programadas de cada una de las actividades del PDP Quinquenal, lo que permitirá cumplir con el fortalecimiento de las Capacidades del personal de nuestra Municipalidad. Y la **Evaluación** de los resultados que se obtendrán de la ejecución del PDP Quinquenal y determinar si se contribuyó con la mejora de las capacidades institucionales y personales así como su impacto en la prestación de los trámites y servicios que prestamos.

Comité de Elaboración del PDP

I. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

La Municipalidad Distrital de El Tambo, es una institución pública que viene administrando los recursos de la población, en el desarrollo participativo del Distrito, ejecutando obras importantes en los distintos lugares del Distrito así como el apoyo social dentro de los pobladores, su organización y funcionamiento están regulados por la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades y demás normas vigentes competentes.

Representar al vecindario significa que las autoridades municipales asumen los intereses y son voceros de todos los habitantes del Distrito o de la Provincia sin exclusión de ninguna clase. Es decir, trabajan por ellos y los representan. No representan sus propios intereses, ni los intereses de un grupo determinado, por más grande que éste sea, sino que representan a todos los habitantes de la circunscripción.

Es una representación institucional. Resulta conveniente que la Municipalidad Distrital de El Tambo, establezca y cultive buenas relaciones con la comunidad, las posibles fuentes de conflicto y diversas formas para establecer y promover relaciones fructíferas entre ambas.

1. VISIÓN

“El Tambo, emprendedor y laborioso, capital gubernamental de la región, con medio ambiente planificado, saludable y sostenible; destino turístico, con actividades económicas competitivas insertado al mercado nacional e internacional, con capacidades sociales, humanas y calidad de vida, con gobierno local democrático transparente y seguro”.

2. MISIÓN

“Somos un gobierno local proactivo que brinda servicios de calidad, promoviendo el desarrollo integral participativamente con transparencia y responsabilidad social y ambiental”.

3. MARCO NORMATIVO

- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.



- Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Decreto Supremo N° 03-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.
- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM. Aprobación del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, sobre las normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 086-2010-PCM. Incorporación de la Política Nacional del Servicio Civil como Política Nacional de Obligatorio Cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.
- 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.
- Resolución de Gerencia Municipal N° 143-2012-MDT/CM, modificado por la Resolución de Gerencia Municipal N° 434-2012-MDT/CM

4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

Línea Estratégica 1: GOBERNABILIDAD Y DESARROLLO INSTITUCIONAL.

- a. Objetivo Estratégico 1.- Fortalecer las organizaciones sociales e instituciones del distrito para la gestión integral del desarrollo con transparencia y participación ciudadana.
- b. Objetivo Estratégico 2.- Promover la gestión eficiente y eficaz de la Municipalidad.

Línea Estratégica 2: DESARROLLO HUMANO, ECONÓMICO Y SOCIAL.

1. Objetivo Estratégico 1.- Elevar los niveles de educación basado en los valores de identidad cultural y mejoramiento de infraestructura educativa, deportiva y cultural.
2. Objetivo Estratégico 2.- Promover la prevención de la salud en las poblaciones más vulnerables.

3. Objetivo Estratégico 3.- Proporcionar de servicios y equipamiento para mejorar el turismo, la cultura y calidad de vida de la población.
4. Objetivo Estratégico 4.- Reducción de la violencia familiar y aumento de la paternidad responsable.
5. Objetivo Estratégico 5.- Desarrollar Programas de deportes, cultura y recreación para todas las edades.
6. Objetivo Estratégico 6.- Constitución, formalización y desarrollo de MYPES y PYMES sostenibles a nivel distrital.

Línea Estratégica 3: DESARROLLO TERRITORIAL Y MEDIO AMBIENTE

1. Objetivo Estratégico 1.- Mejorar y preservar el medio ambiente limpio y saludable.
2. Objetivo Estratégico 2.- Implementar, mejorar, respetar los espacios y equipamientos públicos y/o comunales (actividades agropecuarias) y un ordenamiento del sistema vial.
3. Objetivo Estratégico 3.- Implementar un programa integral de iluminación y organización del tránsito vehicular.

Línea Estratégica 4: SEGURIDAD CIUDADANA

- a. Objetivo Estratégico 1.- Fomentar la seguridad ciudadana integral de la población, con la participación de las empresas productivas, comerciales y de servicios y la sociedad civil, para erradicar todo tipo de violencia.

5. OBJETIVOS GENERALES

OBJETIVO GENERAL 1: Desarrollo local integral y planificado

Objetivo Parcial 1: Plan de Ordenamiento Territorial Distrital. Ordenar el desarrollo rural y urbano desde el acondicionamiento territorial.

Objetivo Específico 1: Plan de Saneamiento físico-legal

Objetivo Específico 2: Plan de Desarrollo Urbano

Objetivo Específico 3: Plan de Desarrollo Rural

Objetivo Específico 4: Plan de Acondicionamiento Territorial

OBJETIVO GENERAL 2: Articulación Vial e integración Distrital

Objetivo Parcial 1: Programa de Desarrollo Vial Distrital. Mejorar la Infraestructura vial del Distrito.

Objetivo Específico 1: Mejoramiento de Vías Urbanas.

Objetivo Específico 2: Mejoramiento de vías Rurales

OBJETIVO GENERAL 3: Desarrollo y gestión del medio ambiente.

Objetivo Parcial 1: Plan de Gestión Ambiental. Proteger el Ecosistema y medio Ambiente del Distrito.

Objetivo Específico 1: Estudio de Pre inversión de una planta de tratamiento de Residuos Sólidos.

Objetivo específico 2: Programa de Forestación y reforestación.

Objetivo Específico 3: Programa de Educación y salud ambiental y otras actividades.



OBJETIVO GENERAL 4: Promover el Turismo religioso, arqueológico, histórico y ecológico del Distrito y su integración a corredores viales, brindando un servicio turístico de calidad.

Objetivo Parcial 1: Incrementar el Flujo de turistas al Distrito de El Tambo

Objetivo Específico 1: Mejorar las vías de Acceso a los atractivos turísticos.

Objetivo Específico 2: Promocionar los Atractivos Turísticos.

OBJETIVO GENERAL 5: Fomentar el desarrollo empresarial de las MYPES y medianas empresas de actividades: Comercio, Agrario, Manufacturero, construcción y Artesanía.

Objetivo Parcial 1: Fomento, Promoción y Fortalecimiento de las PYMES. Fortalecer las Organizaciones empresariales.

Objetivo Específico 1: Constitución de Asociación de Artesanos.

Objetivo Específico 2: Constitución Asociación de constructores y consultores.

Objetivo Específico 3: Constitución Asociación de productores agropecuarios de Exportación.

Objetivo Parcial 2: Desarrollar las Capacidades empresariales.

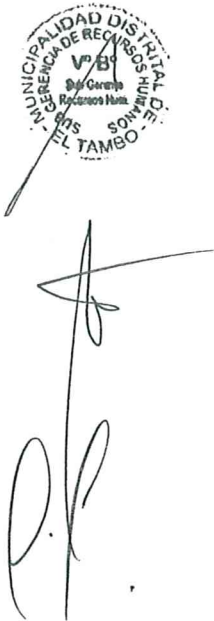
Objetivo Específico 4: Capacitación Empresarial.

OBJETIVO GENERAL 6: Promover y fomentar la creación de cadenas productivas agroindustriales orientadas a la exportación.

Objetivo Parcial 1: Generar cadenas productivas. Organización y Registro de productores participantes.

Objetivo Específico 1: Organizar, registrar, formalizar y capacitar a los productores.

Objetivo Parcial 2: Implementar un Centro de Información de precios y estudios de mercados de productos potenciales.



Objetivo Específico 2: Banco de Información.

Objetivo Parcial 3: Fomentar la suscripción de alianzas y convenios.

Objetivo Específico 3: Establecimiento de convenios y alianzas estratégicas.

OBJETIVO GENERAL 7: Mejorar la calidad educativa de los pobladores a través del mejoramiento de la infraestructura educativa.

Objetivo Parcial 1: Mejorar la Infraestructura educativa.

Objetivo Específico 1: Mejoramiento e Implementación de Centros Educativos.

OBJETIVO GENERAL 8: Fomentar el deporte y la recreación en sus múltiples manifestaciones, así como la implementación de infraestructura deportiva.

Objetivo Parcial 1: Programa Distrital de Recreación y Deporte. Promover la Práctica de deportes y actividades recreativas.

Objetivo Específico 1: Construcción del Polideportivo la Esperanza.

Objetivo Específico 2: Construcción de Juegos Mecánicos.

Objetivo Específico 3: Mejoramiento del Estadio Mariscal Castilla.

OBJETIVO GENERAL 9: Fomentar la integración e identidad cultural Distrital.

Objetivo Parcial 1: Fomentar la práctica y desarrollo de Actividades Culturales.

Objetivo Específico 1: Eventos culturales a través de la Casa de la Cultura, Presentaciones artísticas folklóricas.

Objetivo Específico 2: Organización de ferias en los Anexos.

OBJETIVO GENERAL 10: Mejorar la calidad y el acceso a los servicios básicos de salud de la población.

Objetivo Parcial 1: Mejoramiento de la infraestructura e Implementación de postas médicas.

Objetivo Específico 1: Construcción de Postas Médicas.

Objetivo Específico 2: Plan de equipamiento de los establecimientos de salud.

Objetivo Parcial 2: Ampliación y Mejoramiento de Servicios Básicos (Agua y Alcantarillado). Priorizar y atender las áreas de alto riesgo.



Objetivo Específico 3: Identificación de Zonas que no cuentan con servicios básicos.

Objetivo Especifico 4: Elaboración de Perfiles.

Objetivo Especifico 5: Elaboración de Expedientes Técnicos y Ejecución de Obras.



OBJETIVO GENERAL 11: Promover el desarrollo sostenido de las capacidades locales y espacios de concertación.

Objetivo Parcial 1: Programa de Capacitación en organización y liderazgo con equidad de género; sensibilizar a los líderes locales de la incorporación de la perspectiva de equidad y género.

Objetivo Específico 1: Talleres con Organizaciones sociales

Objetivo Específico 2: Campaña comunicacional

Objetivo Parcial 2: Fortalecimiento de los espacios de concertación. Promover acciones de decisión concertadas

Objetivo Específico 1: Campaña de difusión masiva sobre participación ciudadana.

Objetivo Específico 2: Talleres de Sensibilización a organizaciones de base y medios de comunicación

OBJETIVO GENERAL 12: Promover la firma de Acuerdos vinculantes de Gobernabilidad y Vigilancia.

Objetivo Parcial 1: Plan de Políticas sociales, Implementación de Acuerdos de Gobernabilidad y Vigilancia ciudadana. Promover la realización de incidencias políticas para la formulación de políticas locales; comprometer el cumplimiento de planes y políticas sociales; y, promover la conformación de comités de vigilancia comunal y vecinal.

Objetivo Específico 1: Talleres de Presupuesto Participativo.

Objetivo Específico 2: Talleres de conformación de acuerdos, Asambleas de firma de compromisos y constituir una instancia para la implementación y seguimiento de los acuerdos de gobernabilidad.

Objetivo Específico 3: Reuniones de coordinación con el Concejo de Coordinación Local Distrital.

Objetivo Específico 4: Conformación de Comités de vigilancia.

6. VALORES INSTITUCIONALES

Todos los colaboradores de la Municipalidad distrital de El Tambo que contribuyen para el logro de la gestión pública transparente y con servicio a la población del distrito de El Tambo, basado en:



- **Honestidad:** Es la cualidad del servidor público municipal de actuar siempre en apego a la verdad y con justicia, para con las personas a quienes brindamos nuestros servicios, respetando su dignidad, potencial y las contribuciones de nuestra población diversa.
- **Transparencia:** Nos esforzamos en involucrar a la sociedad civil en el control social de la administración de los recursos públicos y su gestión en cumplimiento de las leyes y normas vigentes.
- **Solidaridad:** Nos identificamos con los más necesitados, los grupos vulnerables, discapacitados y con todas las personas en general
- **Integridad:** Nos conducimos según las normas legales y éticas, siempre leales a la misión de la Municipalidad y aceptamos la responsabilidad por nuestras acciones individuales y colectivas.
- **Excelencia:** Nos esforzamos en desarrollar nuestro trabajo con la más alta calidad, rapidez y oportunidad porque las personas a quienes atendemos no merecen menos.
- **Vocación de Servicio:** Es un valor muy importante en nuestra institución, es el fin que perseguimos como institución, ofrecer servicio de calidad, eficientes y en forma oportuna, mediante un trato amable que permita una interrelación armónica entre la población y nuestra institución.
- **Respeto:** En el cumplimiento del ordenamiento jurídico y la atención de nuestros ciudadanos, en la ejecución de nuestras actividades y funciones, para fortalecer la buena imagen de nuestra Municipalidad.



II. COMPETENCIAS NECESARIAS

Definición. Las competencias, son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que se ponen en juego para resolver situaciones concretas del trabajo constituyen el centro en torno al cual se vinculan las necesidades organizativas con las necesidades personales. Las competencias profesionales tienen en nuestra opinión un papel central actual y futuro en cualquier ámbito organizacional, particularmente en el sector servicios y el sector público; las personas van a intentar

desarrollar sus competencias para incrementar su empleabilidad, las empresas van a seleccionar y medir las competencias para buscar una mayor productividad y las organizaciones en general y públicas van a necesitar mayores competencias en la búsqueda de una mejor atención y servicio a nuestros administrados y público en general

Para alcanzar los objetivos estratégicos institucionales, la Municipalidad Distrital de El Tambo, requiere contar con colaboradores eficientes, proactivos, creativos y comprometidos con su institución, además desarrollar en ellos las siguientes competencias:

- Competencias de concertación, comunicación y de gestión de desarrollo de proyectos sociales, culturales, para la atención de las organizaciones sociales e instituciones de nuestro distrito.
- Competencias de desarrollo de gestión pública, para promover una gestión eficiente y eficaz de nuestra municipalidad.
- Competencias de gestión para el desarrollo de los niveles educativos de nuestro distrito.
- Competencias vinculadas con la promoción de servicios de turismo, para mejorar la calidad de vida de la población participante.
- Competencias vinculadas al desarrollo familiar y comportamentales, para disminuir la violencia familiar e incrementar la paternidad responsable.
- Competencias vinculadas al desarrollo humano sostenible, para desarrollar programas deportivos, recreativos, y actividades económicas, a nivel distrital.
- Competencias en gestión y conservación del cuidado del medio ambiente.
- Competencias en el desarrollo de programas integrales del tránsito vehicular.
- Competencias vinculadas al desarrollo de programas de seguridad ciudadana, concientización de la sociedad civil en seguridad ciudadana, fortaleciendo de los comités de seguridad ciudadana, para la prevención y erradicación de la delincuencia, en todas sus modalidades.
- Competencias de tolerancia y flexibilidad, que permitirá valorar las diferencias personales y tener una relación empática, lo que permitirá superar las discrepancias y no perder de vista las oportunidades.

Asimismo hay competencias que debemos resaltar para llevar a cabo la realización de nuestras funciones y actividades laborales cotidianas:



1. **Comunicación:** El término comunicación en su sentido más amplio refiere a la acción y resultado de comunicarse. Cuando los seres humanos nos comunicamos entre sí estamos compartiendo cuestiones, llevando a que las situaciones propias sean comunes con el otro y con las que este tenga. Por tanto, la comunicación es una actividad absolutamente humana y parte de la relación de las personas en cualquier ámbito y momento de la vida.
2. **Emprendimiento:** Es aquella actitud y aptitud de la persona que le permite emprender nuevos retos, nuevos proyectos; es lo que le permite avanzar un paso más, ir más allá de donde ya ha llegado, y como consecuencia de ello, quiera alcanzar mayores logros.
3. **Gestión del cambio:** La gestión de cambios (a veces llamada capacitación para lograr cambios) sirve para que las personas acepten los cambios que resultan de la implementación de un nuevo proyecto o nuevas funciones y reducir los factores de rechazo.
4. **Innovación:** El término innovación refiere a aquel cambio que introduce alguna novedad o varias. Cuando alguien innova aplica nuevas ideas, productos, conceptos, servicios y prácticas a una determinada cuestión, actividad o negocio, con la intención de ser útiles para el incremento de la productividad.
5. **Liderazgo:** Es la capacidad de poder tomar la iniciativa en alguna cuestión, gestionar, convocar, promover, motivar, incentivar y evaluar a un grupo o a un equipo, lo que formalmente sería el ejercicio de la actividad ejecutiva de un proyecto de manera eficaz y eficiente, ya sea que este corresponda al ámbito personal o bien al gerencial o institucional de una empresa o institución.
6. **Mejora continua:** Con la finalidad de mantener nuestros procesos debidamente sincronizados y funcionando de manera armónica y eficiente en concordancia con las metas trazadas y en relación con el entorno.
7. **Motivación:** Hace referencia al conjunto de estímulos e incentivos que mueven a una persona a reaccionar y actuar de determinada manera. La palabra motivación siempre cuenta con una connotación positiva ya que es aquello que genera energía e interés cuando es necesario conseguir algún fin determinado.
8. **Participación del personal:** Todos los que participan en los procesos de la organización deben sentir que están contribuyendo positivamente a alcanzar las metas trazadas, motivándolos a que pongan a disposición de la empresa lo mejor de sus capacidades y aptitudes.
9. **Proactivo:** El término proactivo refiere a una actitud que puede ser observable en cualquier ser humano y que se caracterizará principalmente entre otras cuestiones por el asumir el control de su vida de modo activo, es decir, lo

estático, lo permanente, para una persona que decide como forma de vida adoptar la proactividad no existirá más si es que alguna vez existió, ya que la iniciativa en el desarrollo de acciones marcadas por la audacia y la creatividad serán la manera natural de actuar y comportarse de una persona proactiva/o.

10. **Toma de decisiones:** Hoy más que nunca las decisiones deben tomarse previo a un exhaustivo análisis de la información recolectada, asegurándose de su confiabilidad y exactitud.
11. **Trabajo en Equipo:** Se denomina trabajo en equipo a la mutua colaboración de personas a fin de alcanzar la consecución de un resultado determinado.

III. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN QUINQUENAL

1. OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN QUINQUENAL

- Fortalecer y consolidar los valores de nuestra institución en el personal.
- Fortalecer nuestra institución con una cultura de servicios de calidad a nuestros administrados y público en general.
- Fortalecer y consolidar los valores institucionales de honestidad, transparencia, solidaridad, integridad, excelencia, vocación de servicio y respeto, en nuestro personal.
- Contribuir con la capacitación y especialización integral de nuestro personal en base a las necesidades cada una de las Áreas Orgánicas, para el logro de los Objetivos Estratégicos de nuestra institución.
- Fortalecer una cultura institucional responsable con nuestro medio ambiente.
- Promover una cultura de prevención en seguridad ciudadana.

2. ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACIÓN QUINQUENAL

Para formular las estrategias de capacitación quinquenal, se basara en el análisis de los objetivos que persigue la capacitación, lo que permitirá el logro de las mismas y permitirá obtener el perfil requerido por las áreas orgánicas de la Municipalidad.

- Planificar los programas de capacitación presencial, semi presencial y a distancia para desarrollar las competencias, conocimientos, capacidades y

habilidades del personal, mediante cursos actualizados en temas de sistemas administrativos, relaciones humanas, atención al público, tecnología de información y comunicación, medio ambiente y gestión pública.

- Implementar e internalizar una cultura de valores y principios éticos que normen la conducta de nuestros trabajadores dentro y fuera de nuestra institución.
- Implementar un sistema integral de evaluación por competencias.
- Planificar la ejecución de las diferentes capacitaciones mediante programas de formación, actualización y especialización por Áreas Orgánicas.
- Ejecutar los talleres para el desarrollo de habilidades y capacidades.
- Presentación, revisión y solución de la casuística de los principales casos que se presentan en las diferentes áreas.



3. DATOS DE LA POBLACIÓN DE LA ENTIDAD

La Municipalidad Distrital de El Tambo, cuenta con funcionarios y servidores en los distintos regímenes laborales, de acuerdo al Cuadro N° 01.

CUADRO N° 01

N°	UNIDAD ORGÁNICA	PERSONAL (*)				TOTAL
		Decreto Legislativo				
		276		1057	728	
		A	B	C	D	
1.	Alcaldía	2	2	1		5
2.	Gerencia Municipal	1	2			3
3.	Órgano de Control Institucional (OCI)		3	4		7
4.	Procuraduría Pública	1	3			4
5.	Secretaría General	1	5	1		7
6.	Oficina de Imagen Institucional			1		1
7.	Gerencia de Asesoría Jurídica	1	3	1		5
8.	Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	1	3	1		5
9.	Gerencia de Administración y Finanzas	1	1			2
10.	Subgerencia de Recursos Humanos	1	4	2		7
11.	Subgerencia de Contabilidad	4	1			5
12.	Subgerencia de Tesorería	3	2	1		6



13.	Subgerencia de Abastecimiento	6	3	8		17
14.	Subgerencia de Sistemas y Procesos	1	2			3
15.	Gerencia de Rentas	1	1	6		8
16.	Subgerencia de Administración Tributaria	3	2	1		6
17.	Subgerencia de Fiscalización Tributaria	4	3	3		10
18.	Subgerencia de Cobranza	5	4	1		10
19.	Gerencia de Desarrollo Económico	14	4	1		19
20.	Subgerencia de Acceso al Mercado	3	2	1		6
21.	Serenazgo			65		65
22.	Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana		2			2
23.	Defensa Civil			1		1
24.	Gerencia de Desarrollo Social y Ambiental	1				1
25.	Limpieza Pública, Salud y Medio Ambiente	3	7	111		121
26.	Parques y Jardines	37	3	35		75
27.	Promoción Social –Casa de Niños (a) trabajadores			5		5
28.	Subgerencia de Cultura y Deporte	1	6	6		13
29.	Registro Civil	1	5			6
30.	DEMUNA		2			2
31.	Programa de atención al adulto mayor	1				1
32.	Oficina Municipal de Atención a la persona con discapacidad (OMAPED).	1				1
33.	Programa del Vaso de Leche		3	2		5
34.	Desarrollo Urbano y Rural	1	1			2
35.	Subgerencia de Obras	1	4	5		10
36.	Subgerencia de Catastro Urbano y Rural	9	6	4		19
37.	Subgerencia de Proyectos de Inversión Pública	1	2	1		4
38.	Inversiones				300	300
TOTAL						767

PERSONAL (*)

A: Nombrados

B: Contratados

C: Contrato Administrativo de Servicios – CAS

D: Contrato - Inversiones

4. TIPOS DE EVALUACIÓN DE LAS CAPACITACIONES

La Municipalidad Distrital de El Tambo, implementará tres tipos de evaluaciones, las cuales permitirán monitorear el proceso de ejecución del Plan de Desarrollo de Personas, y evaluar los resultados obtenidos de las acciones de fortalecimiento de capacidades, y determinar el impacto en el desempeño de nuestro personal en los trámites y servicios que prestamos, así como las brechas entre las competencias requeridas por el puesto versus las competencias del personal, las cuales se detallan a continuación:



- **Prueba de Conocimientos:** Mediante este instrumento se determinara si el personal participante aprendió los temas de los programas de capacitación y alcanzaron el nivel de aprendizaje esperado.
- **Evaluación de Desempeño Laboral:** Mediante este instrumento se evaluara el desempeño sistemático y periódico del personal, en forma cuantitativa y cualitativa del grado de cumplimiento de sus actividades y responsabilidades de los puestos que desarrollan. Es decir, se podrá determinar si los participantes están aplicando lo aprendido en sus puestos de trabajo.
- **Prueba de Evaluación de Resultados:** Prueba que tiene como objetivo, medir el cumplimiento de las metas con el aporte del personal, que permita alcanzar las metas institucionales, además de realizar los ajustes para mejorar el desempeño del personal en beneficio de nuestros administrados y público en general.

5. FINANCIAMIENTO REQUERIDO

Para la ejecución del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal – PDP Quinquenal, se ha presupuestado un total de Trecientos Mil Nuevos Soles (S/. 300,000), de las diferentes fuentes de financiamiento que maneje la Municipalidad Distrital de El Tambo, y estará distribuido de acuerdo al siguiente detalle:

Detalle	AÑO				
	I	II	III	IV	V
Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal	S/. 60,000	S/. 60,000	S/. 60,000	S/. 60,000	S/. 60,000

IV. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN



1. METAS E INDICADORES

1.1. METAS

- Reducir las brechas entre el perfil requerido en el MOF por cada puesto versus y el perfil del profesional evaluado en el puesto, que permitan alcanzar los objetivos programados.
- Mejorar la calidad de los servicios prestados en calidad y oportunidad por las diferentes unidades orgánicas de la municipalidad.
- Mejorar la ejecución presupuestal y de metas físicas de cada una de la unidades orgánicas de la municipalidad.
- Incrementar la participación e identificación del personal en el logro de los objetivos institucionales.
- Incrementar la productividad laboral de los funcionarios y servidores de las diferentes unidades orgánicas de la municipalidad.

Para lo cual se implementará el Programa de Desarrollo de Personas con los temas y prioridad de acuerdo al Cuadro N° 02, según el siguiente detalle:

CUADRO N° 02

N°	TEMA	Prioridad		
		1°	2°	3°
1	Ley N° 27444	X		
2	Código de ética en la función pública	X		
3	Instrumentos de gestión			X
4	POI con enfoque a resultados	X		
5	Presupuesto por resultados		X	
6	Clima organizacional y/o laboral	X		
7	Proceso tributarios / Tributación municipal		X	
8	SEACE – OSCE		X	
9	Delitos contra la administración pública	X		
10	Silencio administrativo positivo	X		
11	Fiscalización Urbana		X	
12	Normas del INDECI			X
13	Supervisión de obras		X	
14	Proyectos de inversión pública		X	
15	Presupuestos SIAF	X		
16	Sistematización del trámite documentario	X		
17	Gestión ambiental	X		
18	Normas legales de registro civil			X
19	DEMUNA – Violencia familiar y conciliación extra judicial		X	
20	Adquisición de bienes patrimoniales		X	



21	Liquidación de obras por administración directa y/o contrato	X		
22	Gestión de recursos humanos por competencias	X		
23	Implementación del sistema de recursos humanos – planillas MEF		X	
24	Liderazgo en las Organizaciones	X		
25	Programa de Inteligencia Emocional	X		
26	Programa de Calidad Humana en el Servicio al Cliente	X		
27	Programa de Control del Estrés	X		
28	Motivación y Calidad de Vida	X		
29	Gestión de la calidad	X		
30	Gerencia Social	X		
31	Sistema Integrado de Gestión Administrativa	X		
32	Gestión del Riesgo de Desastres	X		
33	Gestión Pública	X		
34	Control y valorización de Obras	X		
35	Manejo del S10 y del CPOC	X		
36	Seguridad en el trabajo	X		
37	Albañilería, instalaciones eléctricas y sanitarias	X		
38	Transferencia de gestión		X	

Las capacitaciones se realizarán a todo el personal de cada Gerencia y sus respectivas Unidades Orgánicas bajo su control, lo cual permitirá un desarrollo y capacitación integral de todo el personal, permitiendo realizar las rotaciones del personal en forma eficiente y sin ningún contratiempo.

El Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal - PDP Quinquenal se ejecutará de acuerdo al siguiente cronograma:

1º Prioridad, se desarrollará durante el primer y segundo año.

2º Prioridad, se desarrollará durante el tercer y cuarto año.

3º Prioridad, se desarrollará durante el quinto año.

1.2. INDICADORES

- Número y porcentaje de personas capacitadas por Áreas Orgánicas.
- Número de capacitaciones realizadas.
- Porcentaje de satisfacción de los administrados y público en general del servicio prestado.
- Porcentaje de mejora de la calidad del servicio.
- Número de evaluaciones.
- Metas logradas en la ejecución de los planes operativos.
- Porcentaje de ejecución del presupuesto institucional por área orgánica.

2. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Mediante el monitoreo las actividades programadas de capacitación y evaluación se podrá medir el cumplimiento de los objetivos y estrategias establecidos en el Plan de Desarrollo de las Personal Quinquenal – PDP Quinquenal, conforme lo establecido en las metas e indicadores del inciso 1., para lo cual recurriremos a diferentes instrumentos de evaluación y medición de los resultados.



A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.