



MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE SANTA ROSA DE QUIVES - CANTA

"AÑO DE LA PROMOCION DE LA INDUSTRIA RESPONSABLE Y COMPROMISO CLIMATICO"

0004268 - 2014/PE

Yangas, 28 de Enero del 2014



OFICIO N° 016-2014-ALC/MDSRO

SEÑORES:

SERVIR.

ASUNTO : *Presentación del Plan de Desarrollo de las Personas-PDP.*

Tengo el honor de dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente a nombre de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa de Quives, Provincia de Canta, Departamento de Lima y respecto al asunto Informarle lo siguiente.

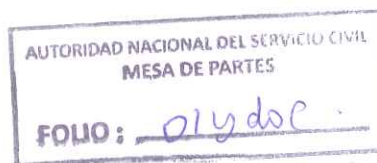
Que, Según lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, sobre la Presentación del PDP Plan de Desarrollo de las Personas, nuestra representada hace la Entrega de dicho Plan ya que es una herramienta de Gestión que promueve el Desarrollo de las Capacidades del Personal al Servicio del Estado.

Seguro de contar con su atención a la presente, hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de nuestra especial consideración y estima personal.

Atentamente.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
SANTA ROSA DE QUIVES  
AMADOR VELÁS REYNOSO  
ALCALDE





MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE SANTA ROSA DE QUIVES - CANTA

**RESOLUCION DE ALCALDIA N° 021-  
2014-A-MDSRQ**

*Santa Rosa de Quives, 29 Enero 2014*

**VISTO:** El Acta de Aprobación de fecha 29 de Enero de 2014 presentado por el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa de Quives, y el Plan de Desarrollo de Personas para el periodo 2014 a 2018, 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° 009-2010-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 implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP), el mismo que se realiza a través del Plan Quinquenal y el Plan Anualizado;

Que, la Directiva N° 001-2011-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-SERVIR-PE, establece los lineamientos generales para que cada Entidad el instrumento de gestión en mención, encargando su elaboración al Comité Encargado de la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, conformado por Resolución de alcaldía N° 606-2012-MPA de fecha 28 de mayo de 2012;

Que, mediante acta de fecha 30 de mayo de 2012, el Comité Encargado de la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, aprobó por unanimidad el Plan de Desarrollo de 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 la Gerencia de Asesoría Jurídica y de la Gerencia Municipal;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.-** Aprobar el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa de Quives para el periodo 2014 a 2018, integrante de la presente resolución.

**Artículo 2°.-** Encargar a la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa de Quives, la remisión del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa de Quives para el periodo 2014 al 2018, aprobado en el artículo anterior, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

**Regístrese, Comuníquese Y Cúmplase**

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
SANTA ROSA DE QUIVES  
AMADOR BERAS REYNOSO  
ALCALDE





MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE SANTA ROSA DE QUIVES - CANTA

## ACTA DEL COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS AL SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA DE QUIVES PDP - QUINQUENAL

Siendo las 13.00 horas del día 29 de Enero del 2014, en la Oficina de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa de Quives y Provincia de Canta, ubicada en la Carretera Lima-Canta Km.56 se reunieron los integrantes el Gerente Municipal Señor William Florencio Ramos Pariasca el asesor legal Señor Godofredo Campos Santos el CPCC. Señor Alex Willy Arana Esquives con el objeto de revisar el documento final del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal de la Municipalidad para el periodo 2014 -2018 para proceder a su aprobación.

En este acto, se dio inicio a la reunión, pidiendo a la secretaria que proceda a dar lectura y exponga el proyecto del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal de la Entidad para el periodo 2014 - 2018, formulado de acuerdo bajo el marco del decreto Supremo N° 009-2010-PCM.

El consultor Néstor Roque Solís procedió a exponer este proyecto, exponiendo los aspectos más resaltantes del mismo, así como los criterios empleados en su elaboración, se hizo una sustentación técnica y jurídica de las ventajas competitivas que tiene el plan con la finalidad de lograr modernización y desarrollo local con el capital humano de calidad y cumplimiento de metas para el corto, mediano y largo plazo con los trabajadores y funcionarios de la municipalidad distrital.

A continuación se sometió a votación la aprobación de este Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal para el periodo 2014 - 2018, siendo aprobado por unanimidad por el equipo técnico y el representante de los trabajadores.

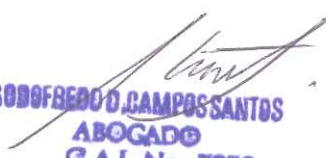
En este acto se procedió a visar dos ejemplares del PDP Quinquenal aprobado y se encargó a la Secretaria de la Municipalidad elevar un ejemplar al señor Alcalde señor Amador Seras Reinoso Alcalde de Santa Rosa de Quives.

Siendo las 14.00 horas del día 29 de enero del 2014, se dio por culminado la reunión, procediendo a firmar los presentes en señal de conformidad

  
CPCC. Alex Willy Arana Esquives  
Contador Público  
MAT. 01-21876

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
SANTA ROSA DE QUIVES  
  
WILLIAM F. RAMOS PARIASCA  
Gerente Municipal

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
SANTA ROSA DE QUIVES  
  
AMADOR SERAS REINOSO  
ALCALDE

  
GODOFREDO O. CAMPOS SANTOS  
ABOGADO  
G.A.L. No. 7839

# **MUNICIPALIDAD DISTRITAL SANTA ROSA DE QUIVES**



## **PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2014 – 2018**

**Yangas, 29 de enero del 2014.**

## INTRODUCCION

La Municipalidad Distrital de Santa Rosa de Quives tiene la obligación de brindar servicios de calidad a los administrados y ciudadanos, 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 esta 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 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 orgánicas 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, al respecto SERVIR nos da algunas herramientas que nos ayudan a esbozar de mejor manera el enfoque por competencias que se desea aplicar en las instituciones públicas bajo el marco del decreto Supremo N° 009-2010-PCM. En primer lugar, la funcionalidad del conocimiento, es decir, el conocimiento se entiende como algo que provee utilidad y que será aplicado en la "realización exitosa de una actividad". En segundo lugar, el conocimiento y competencias para desarrollar distintos tipos de saberes como habilidades, talentos, valores, etc. de esta manera, actuar de manera eficaz requiere de combinación de distintos tipos de elementos ("un conjunto de conocimientos, habilidades"). En tercer lugar, la importancia del contexto; en tal sentido, las competencias no pueden desligarse de los contextos de práctica en los que se adquieren y aplican, es decir, de las "tareas y funciones", destacando como un aporte importante de los enfoques por competencias la prioridad otorgada al desarrollo de las denominadas capacidades metacognitivas "que hacen posible un aprendizaje autónomo y auto dirigido", es decir, aquellas que permiten al individuo regular sus propios procesos de aprendizaje y ajustar sus conocimientos a las tareas y a características de la situación. De esta manera, el aprendizaje no se concibe como reducido a la adquisición de conocimientos teóricos o a un aprendizaje memorístico, ni tampoco al simple entrenamiento práctico, sino que integra todas las formas de aprender del ser humano, complementando así lo teórico con lo práctico, orientando lo aprendido a la acción, es decir al cambio.

El presente Plan de Desarrollo de Personas al servicio de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa de Quives se constituye en un instrumento de gestión que nos permitirá aplicar de manera planificada y eficaz, este desarrollo de competencias de nuestro personal.

Para su elaboración se ha seguido 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 la normatividad que dio origen a dicha resolución, tomándose como base el Plan de Desarrollo Institucional recientemente elaborado, y contándose con la participación activa de los integrantes del Comité encargado de la elaboración de este instrumento de gestión.

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 Distrital de Santa Rosa de Quives, 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.

**Néstor Roque Solís**  
**Consultor del PDP**



## **MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL**

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 la acción de decidir, antes de actuar, lo que se desea hacer, cómo se hará, cuándo se realizará, quién ha de hacerlo, con qué se hará y cómo se controlará en un período organización o institución, incluso ahora se lo puede aplicar en la vida personal e individual de cada uno de nosotros.

Planificar es coordinar actividades, tiempo y recursos, así como personas responsables de las actividades con el fin de lograr los 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 las 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.

### **MISIÓN**

*"Promover la economía local mediante la explotación de los recursos existentes en nuestra localidad. Incentivar el mejoramiento de nuestras técnicas de agrícolas y ganaderas, sin descuidar el fortalecimiento de nuestro alicaído sistema social".*

### **VISIÓN**

*"Edificar una ciudad planificada, con un crecimiento económico sostenible, otorgado por la explotación de nuestros recursos agrícolas y ganaderos. Hacer de Santa Rosa de Quives una ciudad desarrollada donde no falten los servicios básicos, la educación, salud y el deporte."*

# Objetivos generales y específicos

Los objetivos distritales para el Plan de Desarrollo de Personas (PDP) fueron determinados a través de los lineamientos del Plan de Desarrollo Concertado (PDC) y del Plan Estratégico Institucional (PEI) y de la derivación de las estrategias alternativas del análisis situacional a partir del cual se establecieron los objetivos estratégicos en materia de desarrollo de capacidades

## Objetivo General

Generar y fortalecer las competencias laborales basadas en el enfoque del Plan Nacional de Desarrollo de Capacidades para cubrir las brechas del capital humano en la gestión pública de La Municipalidad Distrital de Santa Rosa de Quives.

## Objetivos Específicos

- *Elaborar los perfiles de los funcionarios y servidores para una gestión pública moderna y descentralizada, así como determinar las brechas de competencias existentes.*
- *Identificar las ofertas de servicio en relación al desarrollo de capacidades, que permitan una buena selección de proveedores.*
- *Elaborar y sistematizar la base de datos de funcionarios y servidores públicos de los diferentes regímenes laborales.*
- *Diseñar e implementar el sistema de supervisión, monitoreo y evaluación del proceso de desarrollo de capacidades de los funcionarios y servidores públicos.*
- *Desarrollar las diversas plataformas de capacitación, acompañamiento y asesoramiento para mejorar la eficiencia y eficacia de los funcionarios y servidores públicos.*
- *Generar el sistema de redes de desarrollo de capacidades en el ámbito distrital con la participación de todas las unidades orgánicas de personal.*
- *Establecer una política permanente de estímulos laborales para funcionarios y servidores públicos, para mejorar la identidad y el fortalecimiento institucional.*
- *Desarrollar tecnologías, contribuir a la gestión del conocimiento, así como efectuar la sistematización de experiencias que permita mejorar las capacidades de las personas.*

## OBJETIVOS Y LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS

Los objetivos y lineamientos 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:

LINE AMIENTO	OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
1. Recursos Humanos	Mejorar las aptitudes del personal de la municipalidad	Mejorar los estándares de capacidades en el personal
		Consolidar valores institucionales en el personal
		Promover la satisfacción laboral en el personal
2. Tecnológico	Mejorar la capacidad tecnológica de las unidades orgánicas	Mejorar los estándares tecnológicos en las diferentes unidades orgánicas
		Generar software para el adecuado manejo de diferentes procedimientos administrativos
3. Calidad del servicio	Mejorar la atención de los diferentes servicios públicos	Mejorar los niveles de confort del personal en sus respectivas áreas
		Sintetizar los procedimientos administrativos
		Mejorar la gestión municipal



## OBJETIVO ESTRATÉGICO 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 mobiliario adecuado que permitan confort en el desarrollo de las actividades laborales.

EJE	OBJETIVOS	OBJETIVO ESPECÍFICO	PROGRAMAS/PROYECTOS/ACCIONES
C A L I D A D  D E L  S E R V I C I O	Mejorar la atención de los servicios públicos	Mejorar los niveles de confort del personal en sus respectivas áreas	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 con todas las dependencias
			Mantenimiento adecuado a los ambientes laborales
			Ampliación de la infraestructura de ambientes laborales de la municipalidad
			Construcción de oficinas de Transporte urbano y circulación vial
		Sintetizar los procedimientos administrativos	Mejorar el sistema de logística
			Crear una política comunicativa externa e interna
			Implementar un sistema de trámite documentario interno
			Sensibilizar a las UO para que realicen su programación de actividades
			Mejorar el sistema de trámite documentario
			Elaboración de guías técnicas de los procesos
		Mejorar la gestión municipal	Actualización permanente de los documentos de planificación (PDC, PDI, POI, PIGARS)
			Normar para un mejor trabajo de fiscalización y control de los locales
			Creación de la Sub Gerencia de Estudio y Proyectos
			Creación del Instituto de Investigación y Planeamiento Urbano
			Difusión sensibilización y aplicación de documentos de gestión
			Mejoramiento de la flota vehicular de la MDSRQ

# Plan de Capacidades del Personal como Herramienta Estratégica de Gestión



Los ejes estratégicos del modelo de competencias son:

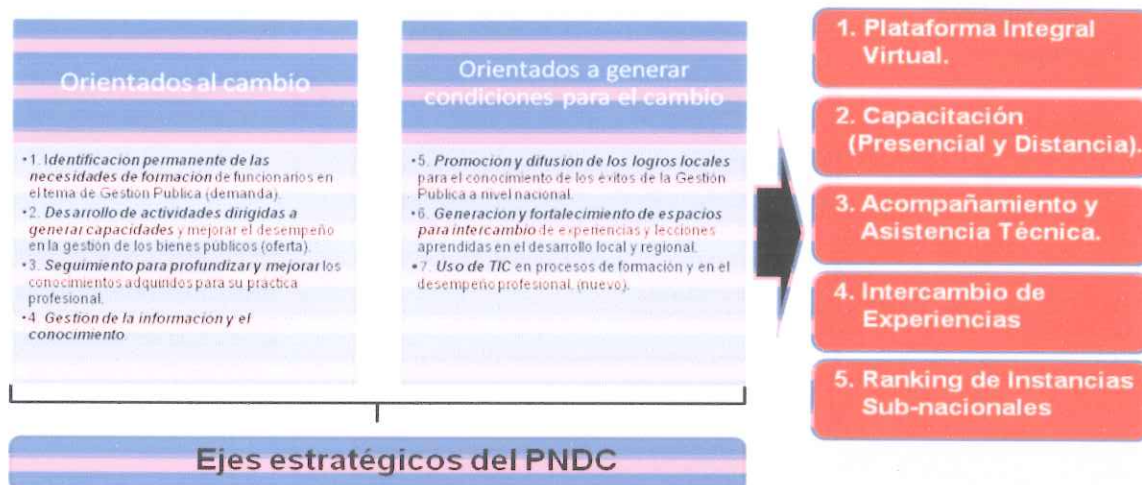
- 1- Promoción y Difusión de los logros locales.
- 2- Generación y fortalecimiento de espacios de intercambio.
- 3- Uso de Tecnologías de Información y Comunicación
- 4- Identificación permanente de las necesidades de información.
- 5- Desarrollo de actividades dirigidas a generar capacidades.
- 6- Seguimiento de las actividades de mejora de capacidades.
- 7- Gestión de la información y del conocimiento.

A su vez estos 7 ejes estratégicos se implementan a través de 5 componentes. Los componentes son las formas de cómo implementar, pueden considerarse como pequeñas recetas al implementar los ejes estratégicos y lograr los objetivos. Los 5 componentes son: Plataforma Virtual, Capacitación, Acompañamiento y Asesoría Técnica, Intercambio de Experiencias el Ranking de instancias Sub Nacionales.

# EJES ESTRATEGICOS Y COMPONENTES

## Ejes Estratégicos que se relacionan con 5 Componentes - PNDC

El desarrollo propiamente dicho del Plan, se dará a través de un conjunto de ejes estratégicos y componentes. Se espera que la implementación adecuada de estos ejes y componentes lleven al logro de los objetivos específicos y estos a su vez al cambio central esperado, el cual se expresa a través del objetivo general.



Los objetivos perseguidos por el Plan Nacional de Desarrollo de Capacidades de Personas son:

### Objetivo específico 1:

Desarrollar competencias de gestión deseables de los funcionarios públicos a nivel regional y local, en el marco del proceso de descentralización y modernización del Estado.

### Objetivo específico 2:

Fortalecer el vínculo entre la oferta y la demanda de formación en Gestión Pública de acuerdo a las competencias necesarias para el proceso de descentralización.

### Objetivo específico 3:

Promover la gestión y producción de conocimiento e información en Gestión Pública orientado a mejorar la toma de decisiones.

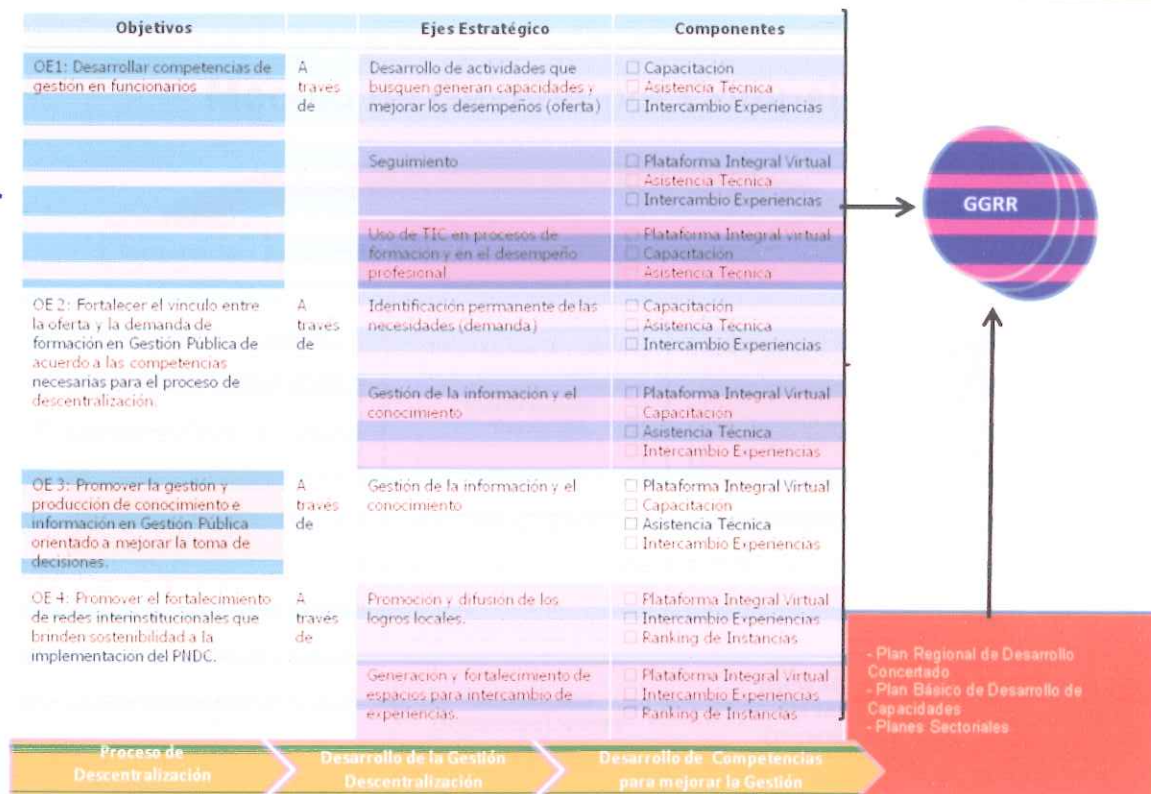
### Objetivo específico 4:

Promover el fortalecimiento de redes interinstitucionales que brinden sostenibilidad a la implementación del PNDC.

Esta relación existente entre estos objetivos, ejes estratégicos y componentes (herramientas de implementación), contribuyen al Desarrollo de Competencias para mejorar la gestión.



## Objetivos, Ejes Estratégicos y Componentes PNDC



La implementación del Plan Distrital de Desarrollo de Personas y Capacidades de los funcionarios y trabajadores permite el alineamiento entre la estrategia, competencias y finalmente los resultados. Esto subyace en el presupuesto que la gestión se está orientada a las competencias. El modelo de competencias involucra no solamente el diseño de las mismas en los puestos de trabajo y la selección de personal idóneo a la consecución de las mismas, sino que finalmente son los resultados los que permiten justificar la existencia del modelo.

Los profesionales adecuados para la gestión para el cambio de desarrollan a través del puesto, persona y desempeño integra el modelo de gestión por competencias. Es a partir de estos resultados que mejoramos el servicio y la mejora de la eficiencia organizativa. El éxito del Modelo de Gestión por Competencias es que se puede predecir con menos riesgo el desempeño futuro de un candidato basado en sus competencias para la obtención de resultados.

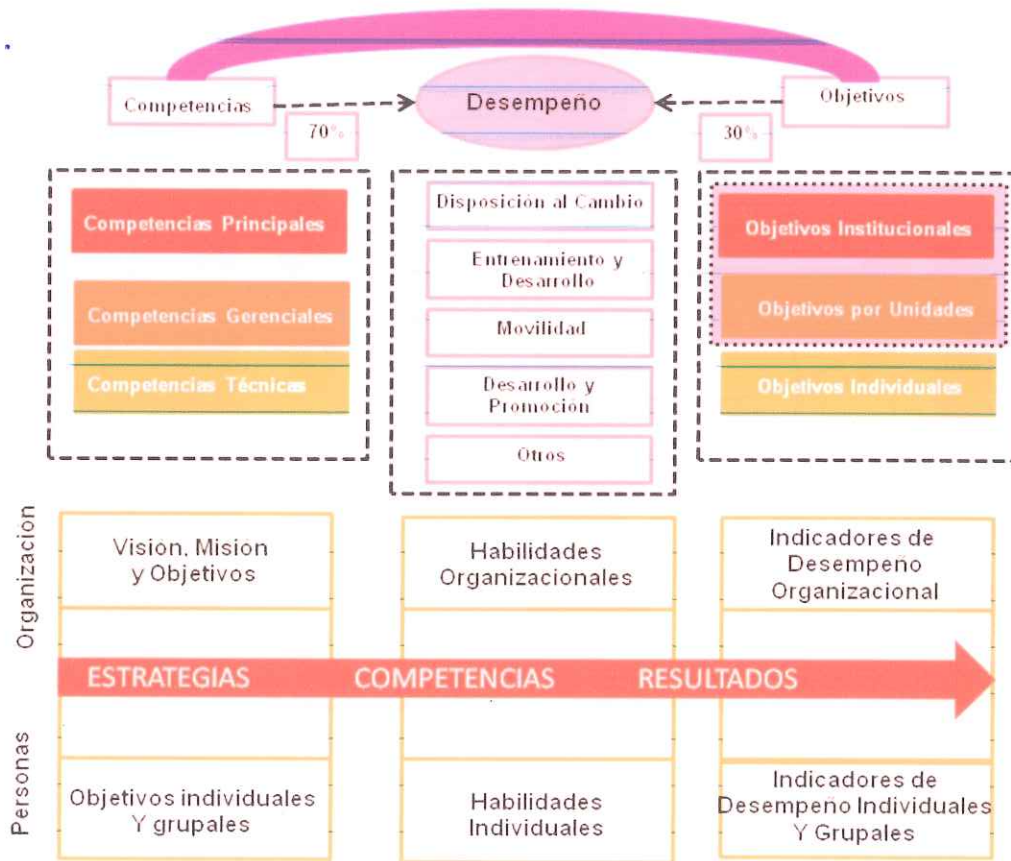
**El puesto:** Es la unidad básica del modelo organizacional, diseñados para alcanzar metas y objetivos, en base al cumplimiento de responsabilidades, funciones y procesos que le fueron asignados, basado en perfiles y competencias requeridas.

**El Desempeño:** Es el resultado que se obtiene a través de la utilización de recursos para

lograr una meta o alcance y que se expresa a través de indicadores.

El Modelo de competencias: Es el modelo que busca que las personas cumplan con una conducta específica para lograr metas y objetivos específicos, alineados a estrategias institucionales.

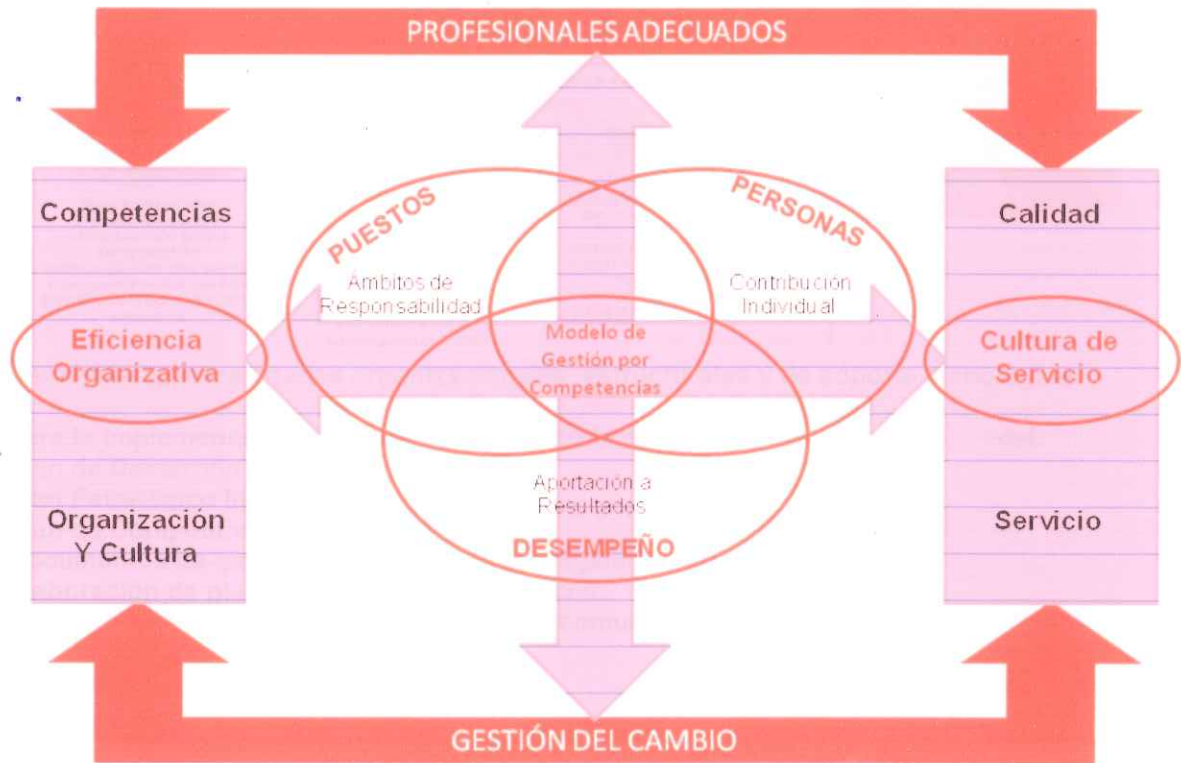
## Modelo de Gestión por Competencias



El ciclo del modelo de gestión por competencias, se inicia desde la Determinación de Perfiles de Competencia de los puestos que configuran una carrera profesional, para después proseguir las fases de Evaluación de Desempeño; la Política Redistributiva que es la compensación por los resultados obtenidos y que fueron medidos en la fase previa; se tiene la fase Formación y Desarrollo, implantando programas de desarrollo para mejorar la adecuación del perfil competencial de los profesionales de cada puesto; en la fase de Niveles de Responsabilidad, se comunica a los individuos cuál es el desempeño óptimo en su puesto de trabajo.

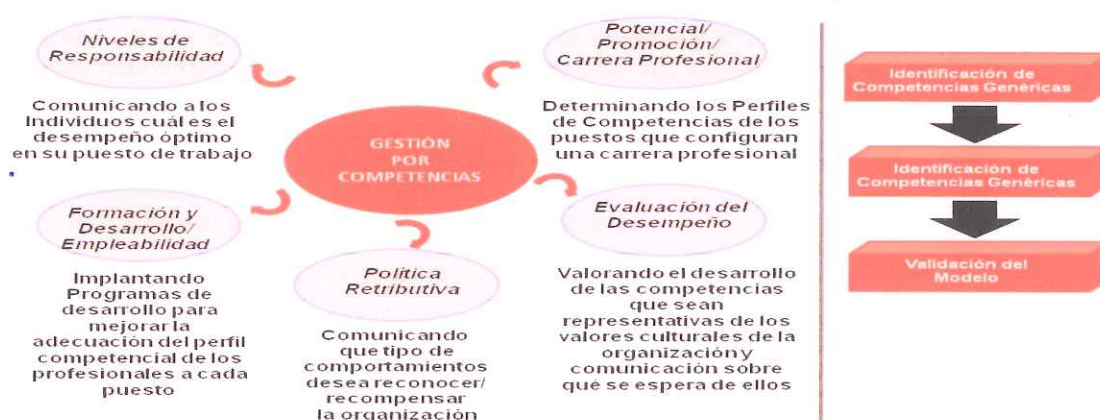
# Modelo de Gestión por Competencias: Puestos, Personas y Desempeño

El PRDC integrará un Modelo de Gestión por Competencias (MGC)





# Ciclo del Modelo de Gestión por Competencias



Definición de necesidades organizacionales, estructurales y de soporte tecnológico.

Para la implementación del PDP es necesario la revisión y actualización del:  
Plan de Desarrollo Concertado 2014-2021  
Plan Estratégico Institucional  
Plan de Competitividad Local  
Documentos de gestión: ROF (Estructura Orgánica), CAP, MOF  
Elaboración de planes de desarrollo temáticos.  
Potenciar las tecnologías de información y comunicación

## VALORES DE LAS PERSONAS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA DE QUIVES

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 conllevara 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, vitales 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:

Valor	Descripción
<b>Honradez</b>	Todos los trabajadores tenemos el deber moral de cautelar los recursos institucionales que son del Estado y están destinados al servicio y el progreso de la población del Distrito de Santa Rosa de Quives.
<b>Puntualidad</b>	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.
<b>Justicia</b>	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.
<b>Respeto</b>	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.
<b>Lealtad</b>	Trabajamos por consolidar nuestro compromiso con la función pública encomendada por el Estado que lo conforma todos los ciudadanos a los que nos debemos en forma integral.
<b>Transparencia</b>	Propugnamos ser una Institución que brinda información de la gestión de los recursos encomendados a cualquier ciudadano que la 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.
<b>Participación</b>	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.

<b>Identificación institucional</b>	Como servidores nos debemos a nuestro trabajo y en este caso a la Institución Municipal que nos 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.
<b>Disciplina</b>	Acatamos los acuerdos pactados dentro del marco de la legalidad, de instrucciones superiores y acuerdos concertados que nos permitan ordenar nuestras actividades laborales.
<b>Solidaridad</b>	Somos un grupo que trabajamos unidos, como las partes de un mismo organismo con el fin de cumplir nuestros objetivos institucionales.
<b>Vocación de servicio</b>	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 Arequipeña. Trabajamos por erradicar los estilos paternalistas que se traducen en prácticas nocivas que atentan contra la dignidad del Trabajador Público.
<b>Tolerancia</b>	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.
<b>Eficacia</b>	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.
<b>Eficiencia</b>	Nos comprometemos a alcanzar óptimamente nuestros objetivos institucionales, desarrollándonos al máximo reduciendo costos y evitando gastos innecesarios o superfluos en el cumplimiento de nuestra misión.
<b>Responsabilidad</b>	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.
<b>Proactividad</b>	Nuestras capacidades laborales nos permiten asumir diferentes retos y llevarlos a cabo con responsabilidad.
<b>Idoneidad</b>	Somos consecuentes entre los que pensamos y los que hacemos, lo que nos hace personas integrales.



## COMPETENCIAS NECESARIAS

Para alcanzar los objetivos estratégicos institucionales de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa de Quives, 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:

### **Orientación a resultados**

El servidor de la Municipalidad distrital de Santa Rosa de Quives 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.

### **Diálogo 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 Distrital de Santa Rosa de Quives se relaciona con firmeza y amabilidad, siendo capaz de integrar y conformar equipos.

### **Tolerancia y flexibilidad**

El servidor de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa de Quives 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 ciernas 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 el 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.

### **Búsqueda 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.

## **ESTRATEGIAS QUINQUENIO 2014-2018**

### **1. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN QUINQUENAL**

- Mejorar los estándares de capacidades en el personal.
- Consolidar valores institucionales en el personal.
- Promover la satisfacción laboral en el personal.
- 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 Distrital de Santa Rosa de Quives a la población, en consonancia con los valores institucionales.
- 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 las diferentes unidades orgánicas de la Entidad.

- Proporcionar conocimientos al personal en sus cargos actuales o prepararlos para otras funciones.
- Fortalecer la motivación para cambiar las actitudes de las personas, creando un mejor ambiente de trabajo.

## **2. ESTRATEGIAS 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 facilitarían 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 de 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 POBLACIÓN LABORAL DE LA ENTIDAD

La Municipalidad Distrital de Santa Rosa de Quives cuenta con servidores en los distintos regímenes laborales, lo cual se detalla a continuación:

N°	TRABAJADORES Y FUNCIONARIOS DE LA MSRQ	N°
1	Empleados Nombrados	03
2	Empleados Contratados Permanentes	07
3	Obreros Régimen Privado	07
4	Obreros Régimen Público	00
5	Funcionarios	01
6	Contratados CAS	00
7	Contratados por inversión	
	TOTAL	18

### 4. TIPOS DE EVALUACIÓN A SER IMPLEMENTADOS

La Municipalidad Distrital de Santa Rosa de Quives implementará 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. N° 009-2010-PCM y demás normas pertinentes que puedan afectar la estabilidad emocional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa de Quives, 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 ajuste 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.

## 5. FINANCIAMIENTO

Para la ejecución del presente Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal, se contará con un monto aproximado de S/. 500,000.00, (promedio de cien mil soles anuales) que tendrá como fuente de financiamiento Recursos Ordinarios.

## 6. PRESUPUESTO DEL PDP (Presupuesto en soles para el Quinquenio 2014-2018)

Componentes	2014	2015	2016	2017	2018
Capacitación	20,000.	20,000	20,000.	20,000	20,000.
Asistencia Técnica	10,000	10,000	10,000.	10,000	10,000.
Talleres de acompañamiento	10,000	10,000	10,000.	10,000	10,000.
Perfiles de proyectos sociales	10,000.	10,000	10,000.	10,000	10,000.
Liderazgo y gestión del talento	30,000	30,000	30,000.	30,000	30,000
Gestión del Plan de Desarrollo de Personas	20,000.	20,000	20,000.	20,000	20,000
Total Soles	100,000	100,000	100,000	100,000.	100,000

# **METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN**

## **1. METAS E INDICADORES**

### **Metas:**

- Reducir las brechas de conocimientos, destrezas y habilidades operativas en las diferentes unidades orgánicas de la Entidad, con la finalidad de alcanzar los niveles planteados en los objetivos generales.
- Incrementar la calidad en la productividad laboral.
- Las Gerencias y Sub Gerencias mejoran la calidad de los servicios.
- Las Gerencias y Sub Gerencias ejecutan eficazmente su presupuesto.
- Alto nivel de satisfacción de los ciudadanos en relación a los servicios básicos que brindan las Gerencias y Sub Gerencias de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa de Quives.

### **Indicadores:**

- Número y porcentaje de personas capacitadas por unidad orgánica.
- Número de capacitaciones.
- Número de especialistas o profesionales capacitados.
- Número de recursos acogidos al silencio administrativo positivo.
- Número de recursos acogidos al silencio administrativo negativo.
- Metas y logros de la ejecución de los planes operativos.
- Estadística del porcentaje de personas satisfechas en el trato recibido por parte de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa de Quives.
- 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 en forma permanente para determinar el avance de las metas establecidas en el plan quinquenal, dando cumplimiento a los objetivos y estrategias establecidas en el presente Plan de Desarrollo de Personal (PDP), la misma que está estrechamente ligadas al desarrollo de capacidades para generar una gestión municipal por resultados que está de acuerdo a los objetivos de los instrumentos de gestión municipal que señala las leyes y sus reglamentos para la modernización de los gobiernos locales.

Yangas, 29 de Enero 2014