



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA

PROVINCIA DE SATIPO - REGIÓN - JUNÍN

GESTIÓN 2015 - 2018



"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

RESOLUCION DE ALCALDIA N° 0373-2015-AL/MDP.

Pangoa, 19 de mayo del 2015.

LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA.

CONSIDERANDO:

Que, el Artículo 194° de la Constitución Política del Perú concordado con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, establece que los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, esta autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobiernos, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 se aprobaron las normas de capacitación y rendimiento para el sector público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado;

Que, mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, disponiendo que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP, cuya elaboración estará a cargo de un comité;

Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 314 de fecha 21 de abril del 2015 se conformó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP de la Municipalidad Distrital de Pangoa, con la asistencia del consultor Froy Solís Luis;

Que, el mencionado Comité en Sesión de fecha 30 de abril 2015. 1. Que el personal de la Municipalidad ha participado satisfactoriamente del proceso de elaboración PDP Quinquenal 2. Que en el marco de los objetivos del Plan Estratégico, el Plan Anual 2015 contiene un programa de capacitación en temas transversales que permitan construir las actitudes y los conocimientos básicos para el buen desempeño de nuestro capital humano, en el ejercicio cotidiano de servidor público, para lo cual a través de la Sub Gerencia de Presupuesto y Planificación se ha asignado el monto de S/. 23,000.00 veintitrés mil nuevos soles de la Actividad: Gerenciar, Recursos Humanos y Finanzas de la Fuente N° 07 FONCOMUN, programado para el año 2015. 3.- Que de la capacitación por competencias, es el proceso de capacitación diferenciado por responsabilidades del sistema de Gestión Municipal, en el que se realizaran los mayores esfuerzos por parte del comité y autoridades de la MDP para que a través de las instituciones rectoras se capacite al personal durante el presente periodo; con respecto al DAS se realizaran las gestiones pertinentes para cristalizar un diplomado en temas relacionado al Desarrollo Económico, Gestión Pública y Gobernabilidad.

Que, el consultor y el jefe de personal, presentaron al personal de la Municipalidad el PDP estratégico (Quinquenal) así mismo como el PDP anual 2015 (Operativo), en reunión de fecha 07 de mayo de 2015, el mismo que fue llevado a cabo en el auditorio de la MDP;



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA

PROVINCIA DE SATIPO - REGIÓN - JUNÍN

GESTIÓN 2015 - 2018



Estando a lo expuesto, en estricta aplicación del Inciso 6) del Artículo 20° de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, con las visaciones que dan conformidad del presente acto resolutivo y las facultades y atribuciones de que esta investida el Despacho de Alcaldía.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2015-2019 y el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2015 de la Municipalidad Distrital de Pangoa .

ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER la publicación de la presente Resolución de Alcaldía en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de Pangoa

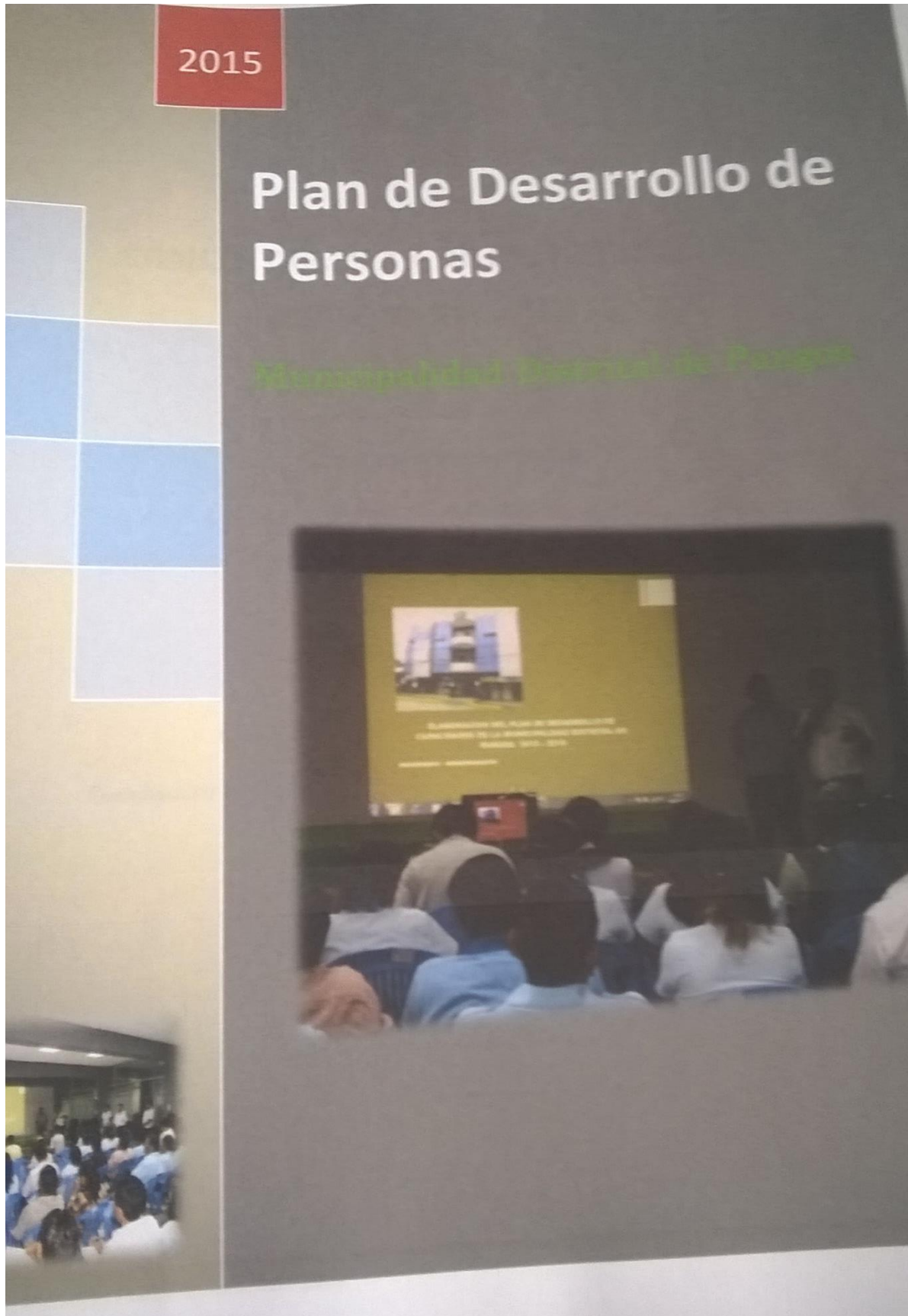
ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR a la jefatura de personal dar cumplimiento a los Planes de Desarrollo de Personas de la Municipalidad, con el concurso de las demás dependencias y órganos de la Municipalidad Distrital de Pangoa.



REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE PANGOA
Pedro Castañeda Vela
Pedro Castañeda Vela
ALCALDE







UNIÓN EUROPEA



PROGRAMA de DESARROLLO ALTERNATIVO en SATIPO



GOBIERNO DEL PERÚ



MUNICIPALIDAD DISTRITAL
PANGOA

COMITÉ DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS MDP

Gerente General

Juan Sáenz Surichaqui

Sub gerente de Planeamiento y
Presupuesto

Edgardo Chipana Aujapiña

Jefe Área de Personal

Pablo Nazario Bonilla

Representante del Personal

Carmen Ñaupari de Campos

Representante del Personal

Edilberto Dolores Pomiano

Equipo Técnico

Consultor

Froy Solís Luis

Coordinador Proyecto DAS Pangoa

Héctor Pahuacho Janjachi

Contenido

	Página
Presentación	3
Marco Normativo	4
Vigencia	6
Capítulo I	
Marco Estratégico Institucional	
1.1 Misión institucional	8
1.2 Visión institucional	8
1.3 Visión del distrito	9
1.4 Valores Institucionales y de los colaboradores	9
1.5 Objetivos estratégicos generales	13
1.6 Estrategia de desarrollo local	18
1.7 Personal de la M.D.P según de régimen laboral	24
Capítulo II	
Conocimientos y/o Habilidades a Desarrollar	
2.1 Conocimiento y habilidades generales	26
2.2 Conocimiento y habilidades específicas	26
2.3 Conocimiento y habilidades técnicas operativos	26
2.4 Conocimiento y habilidades actitudinales	27
Capítulo III	
Objetivos y Estrategias de Capacitación	
3.1 Objetivos de capacitación	32
3.2 Estrategias de capacitación	33
3.3 Datos de la población beneficiaria de la capacitación	34
3.4 Financiamiento	34
Capítulo IV	
Metas e Indicadores de Capacitación	
4.1 Metas de capacitación	37
4.2 Indicadores de capacitación	37
Capítulo V	
Seguimiento y Evaluación de la Capacitación	
5.1 Mecanismos de evaluación que se implementarán en los PDP Anualizados	38
<i>Anexo: Encuesta para evaluación</i>	40
<i>Anexos: Actas del Comité, Resolución de Alcaldía, Fichas de evaluación, Registro de asistencias y fotográfico del proceso.</i>	



UNIÓN EUROPEA



GOBIERNO DEL PERÚ



Presentación

El Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la Municipalidad Distrital de Pangoa, con la asistencia del consultor y el jefe del área de personal, y en el marco del Decreto Legislativo Nro. 1025 que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público- y su Reglamento - aprobado por el Decreto Supremo Nro. 009-2010-PCM- ha formulado el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2015 – 2019, con el propósito de potenciar el desarrollo de nuestros colaboradores con especial atención en los colaboradores de planta para que contribuyan con la presente gestión y las gestiones futuras a alcanzar los objetivos estratégicos institucionales planteados en el Plan de Desarrollo Concertado y en los futuros contenidos del Plan Estratégico Institucional (PEI).

La elaboración PDP MDP ha requerido la revisión y análisis de los distintos documentos de gestión: el ROF, el MOF, el PDC, el levantamiento de información personalizada por competencias además de las entrevistas, el logro de los objetivos estratégicos de conocimientos y habilidades planteados en el PDP será desarrollado a través de los planes anuales de desarrollo de personas.

El Proyecto de Fortalecimiento de Capacidades en Actores Públicos y Privados para la Gestión Planificada del Territorio implementado por el Programa Desarrollo Alternativo de Satipo (DAS), a propiciado acertadamente la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal en nuestra Municipalidad Distrital de Pangoa, el desarrollo de nuestro pueblo tienen como pilar la acción del gobierno local, para ello es indispensable que nuestro capital humano se desempeñe en una constante práctica de valores éticos y motivados para la superación personal consecuentemente el encuentro de las competencias necesarias para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de desarrollo.

Marco Normativo

La regulación normativa para el ejercicio de la gestión municipal, comprende de la aplicación de un número de normas que deben de ser de conocimiento pleno de las personas quienes forman parte es este caso específico de la Municipalidad Distrital de Pangoa, el Plan de Desarrollo de Personas está regulada en el marco de la Normatividad del Servicio Civil y las normas que la fundamentan son las siguientes:

- Constitución Política del Perú
- Ley Nro. 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- Decreto Legislativo Nro. 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- Ley Nro. 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.
- Ley Nro. 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley Nro. 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Decreto Legislativo Nro. 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa.
- Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Decreto Legislativo Nro. 1057, que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).
- Expediente Nro. 002-2010-PI-TC, sentencia del pleno jurisdiccional del Tribunal Constitucional en la demanda de inconstitucionalidad interpuesta contra el Decreto Legislativo Nro. 1057.

- Decreto Supremo Nro. 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo Nro. 1025, sobre normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- Decreto Supremo Nro. 005-90-PCM, que aprueba el Reglamento de la Carrera Administrativa.
- Decreto Supremo Nro. 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo Nro. 1057.
- Decreto Supremo Nro. 065-2011 -PCM, que establece modificaciones al Reglamento del régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).
- Resolución de Presidencia Ejecutiva Nro. 041-2011-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva Nro. 001-2011-SERVIR-GDCR “Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado”.
- Texto Compendiado del Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Pangoa
- Resolución de Alcaldía N° 0314-2015-A/MDP. Que reconoce al Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2015 – 2019 de la Municipalidad Distrital de Pangoa, y para la Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas para el año 2015.

Vigencia

El presente Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal de la Municipalidad Distrital de Pangoa comprenderá el periodo 2015 - 2019.





Capítulo I

Marco Estratégico Institucional

1. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

1.1. Misión Institucional.

Somos una organización municipal con valores que defiende, protege y promueve el desarrollo integral de su territorio y población (pueblos originarios, colonos) en armonía con el medio ambiente, a través de la prestación de servicios públicos de calidad.

1.2. Visión Institucional.¹

La Municipalidad Distrital de Pangoa, cuenta con la reivindicación legítima y legal de su territorio, es reconocida como una institución transparente, eco eficiente, organizada para el logro de resultados concertados con su población (pueblos originarios, colonos) y los diferentes niveles de gobierno, liderando el desarrollo integral de los habitantes del distrito, priorizando a su población en situación de vulnerabilidad, especialmente los niños, niñas y mujeres.

1.3. Visión del distrito.²

Distrito de Pangoa con población (pueblos originarios y colonos) educados y saludables, demarcado territorialmente, integrada vialmente, considerada como destino turístico, comprometidos con el cuidado y conservación de su medio ambiente y desarrollo sostenible. Con productores organizados y competitivos, haciendo uso de la biotecnología orgánica. Insertada en los corredores económicos local, regional, nacional e internacional, con valor agregado y una gestión pública moderna, transparente, eficiente y promotora del desarrollo.

1.4. Valores Institucionales y de los Colaboradores.

La palabra Valor deviene del Latín VOLOR; VALERE (*fuerza, salud estar sano, o estar fuerte*)

Valores Institucionales.	
Valores	Definiciones
Civismo	<ul style="list-style-type: none">• Celo por las Instituciones e Intereses por la Patria• Comportamiento respetuoso del ciudadano con las

	normas de convivencia pública.
Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> Actitud manifiesta mediante el cual la institución y sus trabajadores cumplen cabalmente con los objetivos institucionales y de la gestión interna
Concertación	<ul style="list-style-type: none"> Capacidad Institucional de consensuar las políticas, planes y programas del proceso de desarrollo con todos los actores involucrados
Respeto	<ul style="list-style-type: none"> Consiste en saber valorar los intereses y necesidades de otro individuo. Es la base del sustento de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo y en las relaciones con usuarios y público en general.
Desintereses	<ul style="list-style-type: none"> Los que ocupan cargos públicos deberían tomar decisiones solo con arreglo al interés publico
Transparencia	<ul style="list-style-type: none"> Acceso de la población a la información veraz, clara, oportuna y adecuada sobre los procesos que maneja la MML.
Honestidad.	<ul style="list-style-type: none"> Es una cualidad de calidad humana que consiste en comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad, de acuerdo con los valores de verdad y justicia.
Probidad	<ul style="list-style-type: none"> Actúa con rectitud, horades y honestidad procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obteniendo por si o por interpósita persona.
Objetividad	<ul style="list-style-type: none"> Al llevar acabo asuntos públicos, incluidos los nombramientos públicos, la contratación publica, o

	<p>la recomendación de individuos para la recompensas y beneficios, los que ocupan cargos públicos deberían de elegir el mérito.</p>
Eficiencia y Eficacia.	<ul style="list-style-type: none">• La eficacia es la capacidad de lograr los objetivos y metas programadas con los recursos disponibles en un tiempo predeterminado. Capacidad para cumplir en el lugar, tiempo, calidad y cantidad las metas y objetivos establecidos. Por su parte, la eficiencia es el uso racional de los medios con que se cuenta para alcanzar un objetivo predeterminado; es el requisito para evitar o cancelar dispendios y errores.
Creatividad y pro actividad.	<ul style="list-style-type: none">• La creatividad es la capacidad de crear, de producir cosas nuevas y valiosas, mientras que la pro actividad es una actitud en la que el sujeto asume el pleno control de su conducta vital de modo activo, lo que implica la toma de iniciativas en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras, haciendo prevalecer la libertad de elección sobre las circunstancias de la vida.
Vocación de servicio.	<ul style="list-style-type: none">• Actitud de compromiso con los objetivos, misión y visión institucional. La identidad es parte de la ciudadanía organizacional, que comprende el comportamiento discrecional que no es parte de los requisitos formales de un trabajador, pero que promueve el funcionamiento eficaz de la organización.
Tolerancia cero a la corrupción.	<ul style="list-style-type: none">• Se refiere a una actitud permanente de combate frente a los actos de corrupción al interior de la Municipal.

Trabajo en equipo.	<ul style="list-style-type: none">• Forma de organización del trabajo donde se busca el desarrollo de resultados colectivos sustentados en el aprovechamiento de los talentos individuales. Esta forma de organización es particularmente útil para alcanzar altos niveles de calidad en la gestión de una institución. Se basa en la complementariedad, coordinación, comunicación y confianza.
---------------------------	--

1.4.1. Valores de los colaboradores más importantes de resaltar para la buena gestión:





1.5. Objetivos Estratégicos Generales³

OBJETIVOS DEL PLAN DE DESARROLLO LOCAL	OBJETIVOS
<p>Dimensión Económica</p> <p>Desarrollo de la producción agrícola, pecuaria y forestal, consolidando las cadenas productivas, ampliando la frontera agropecuaria y agroforestal con productos diversificados, dotándoles de valor agregado mejorando las condiciones de vida de la población.</p> <p>Industrializar y otorgar valor agregado la producción agrícola, pecuaria forestal y artesanal. Impulsado la formación de la micro y pequeña empresa</p> <p>Dinamizar y potencializar las actividades turísticas y de exportación, dotándolos de infraestructuras adecuadas. Fomento y promoción de los atractivos turísticos y sus variantes, implementándolos con servicios</p>	<p>Plan de Desarrollo Regional</p> <p>1. Mejorar la competitividad de las actividades económicas estratégicas para los mercados interno y externo.</p>

necesarios.	
Dimensión Territorial Lograr la demarcación territorial distrital para la protección, conservación y manejo sostenible del Medio Ambiente y su Biodiversidad. Integrar vialmente la zona urbana y rural del Distrito con vías interregionales. Ampliar y Tecnificar el sistema de riego en los principales valles del distrito, dotándolos de infraestructura moderna que coadyuven el impulso de una agricultura competitiva y exportadora. Ampliar y mejorar la Infraestructura eléctrica distrital, dotando de energía eléctrica industrial a las poblaciones rurales.	Plan de Desarrollo Regional 1. Preservar y Recuperar el medio ambiente y el uso sostenible de los recursos naturales
Dimensión Social: Atención de niños abandonados con Programas de atención y apoyo. Ampliar y mejorar los sistemas de saneamiento del distrito, promoviendo proyectos de tratamiento de residuos sólidos, disminuyendo los riesgos de contaminación ambiental en perjuicio de la salud del hombre y su deterioro progresivo. Ampliar y mejorar las condiciones de infraestructura educativa en todos los niveles del distrito, promoviendo la investigación científica y tecnológica, dotándolos de equipos y la especialización pertinente a maestros y	Plan de Desarrollo Regional 1. Fortalecer las capacidades humanas, el acceso a los servicios básicos y el desarrollo social para reducir los niveles de pobreza. 2. Dotar de infraestructura económica, social y de apoyo a la producción para generar oportunidades y bienestar de la población. 3. Consolidar el proceso de descentralización, la gestión pública regional transparente

alumnos.

Ampliar y mejorar la infraestructura de salud en zonas de riesgo, promoviendo mejores servicios de salud promocional, preventiva, recuperativa del paciente; capacitando al personal de salud y la promoción de programas en seguridad alimentaria a grupos vulnerables para afrontar la desnutrición crónica de niños y mujeres en peligro.

Dotar de infraestructura recreativa a jóvenes y niños, para el desenvolvimiento sano y seguro, promoviendo el deporte y su fortalecimiento.

con participación ciudadana.

Articulación con las Prioridades Nacionales

OBJETIVOS	PLANES NACIONALES
<p>Dimensión Económica</p> <p>Desarrollo de la producción agrícola, pecuaria y forestal, consolidando las cadenas productivas, ampliando la frontera agropecuaria y agroforestal con productos diversificados, dotándoles de valor agregado mejorando las condiciones de vida de la población.</p> <p>Industrializar y otorgar valor agregado la producción agrícola, pecuaria forestal y artesanal. Impulsado la formación de la micro y pequeña empresa</p> <p>Dinamizar y potencializar las actividades turísticas y de exportación, dotándolos de infraestructuras adecuadas. Fomento y</p>	<p>Acuerdo Nacional</p> <p>21vo. PE: Elaborará un plan nacional de infraestructura identificando ejes nacionales de integración y crecimiento para desarrollar una red energética, vial, portuaria, aeroportuaria y de telecomunicaciones que permita fluidez en los negocios y en la toma de decisiones.</p> <p>23vo. PE: Impulsar el desarrollo agrario y rural del país, que incluya a la agricultura, ganadería, acuicultura, agroindustria y a la</p>

<p>promoción de los atractivos turísticos y sus variantes, implementándolos con servicios necesarios.</p>	<p>explotación forestal sostenible para fomentar el desarrollo económico y social del sector</p>
<p>Dimensión Territorial</p> <p>Lograr la demarcación territorial distrital para la protección, conservación y manejo sostenible del Medio Ambiente y su Biodiversidad.</p> <p>Integrar vialmente la zona urbana y rural del Distrito con vías interregionales.</p> <p>Ampliar y Tecnificar el sistema de riego en los principales valles del distrito, dotándolos de infraestructura moderna que coadyuven el impulso de una agricultura competitiva y exportadora.</p> <p>.Dinamizar la comunicación e interconectar radial, televisiva y de telefonía a poblados alejados del distrito de Pangoa con el resto del mundo; mejorando el nivel cultural y de Información trascendente.</p>	<p>Plan Nacional de Población</p> <p>Contribuir a mejorar la calidad de vida de la población armonizando su crecimiento con el uso racional de los recursos naturales y la sostenibilidad de biodiversidad.</p> <p>Acuerdo Nacional</p> <p>- 19vo. PE: Promoverá y evaluará permanentemente el uso eficiente, la preservación y conservación del suelo</p>
<p>Dimensión Social</p> <p>Atención de niños abandonados con Programas de atención y apoyo.</p> <p>Ampliar y mejorar los sistemas de saneamiento del distrito, promoviendo proyectos de tratamiento de residuos sólidos, disminuyendo los riesgos de contaminación ambiental en perjuicio de la salud del hombre y su deterioro progresivo.</p> <p>Ampliar y mejorar las condiciones de</p>	<p>Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres</p> <p>- Promover un mayor acceso de las mujeres a la educación y a la transmisión de conocimientos, cultura e información.</p>

infraestructura educativa en todos los niveles del distrito, promoviendo la investigación científica y tecnológica, dotándolos de equipos y la especialización pertinente a maestros y alumnos.

Ampliar y mejorar la infraestructura de salud en zonas de riesgo, promoviendo mejores servicios de salud promocional, preventiva, recuperativa del paciente; capacitando al personal de salud y la promoción de programas en seguridad alimentaria a grupos vulnerables para afrontar la desnutrición crónica de niños y mujeres en peligro.

Dotar de infraestructura recreativa a jóvenes y niños, para el desenvolvimiento sano y seguro, promoviendo el deporte y su fortalecimiento.

Promoción y difusión de la cultura y el folklore nativo (Asháninka, Nomatshiguenga), promoviendo su investigación e implementando la biblioteca comunitaria.

Acuerdo Nacional

- 7ma PE: Normar y fomentar las acciones destinadas a fortalecer el orden público y el respeto al libre ejercicio de los derechos y al cumplimiento de los deberes individuales.

- 8va. PE: Desarrollar una integral descentralización política, económica y administrativa, transfiriendo progresivamente competencias y recursos del gobierno nacional a los gobiernos regionales y locales con el fin de eliminar el centralismo.

- 12vo. PE: Garantizar el acceso universal e irrestricto a una educación integral, pública, gratuita y de calidad que promueva la equidad entre hombres y mujeres, afiance los valores democráticos y prepare ciudadanos para su incorporación activa a la vida social.

- 13vo. PE: Asegurar las condiciones para un acceso universal a la salud en forma gratuita, continua, oportuna y de calidad con prioridad en las zonas de pobreza y en las poblaciones más

vulnerables.

- 25vo. PE: Afirmar en la sociedad y el Estado, principios éticos y valores sociales que promuevan la vigilancia ciudadana y que produzcan niveles crecientes de paz, transparencia, confianza y efectiva solidaridad.

1.6. Estrategia de Desarrollo Local

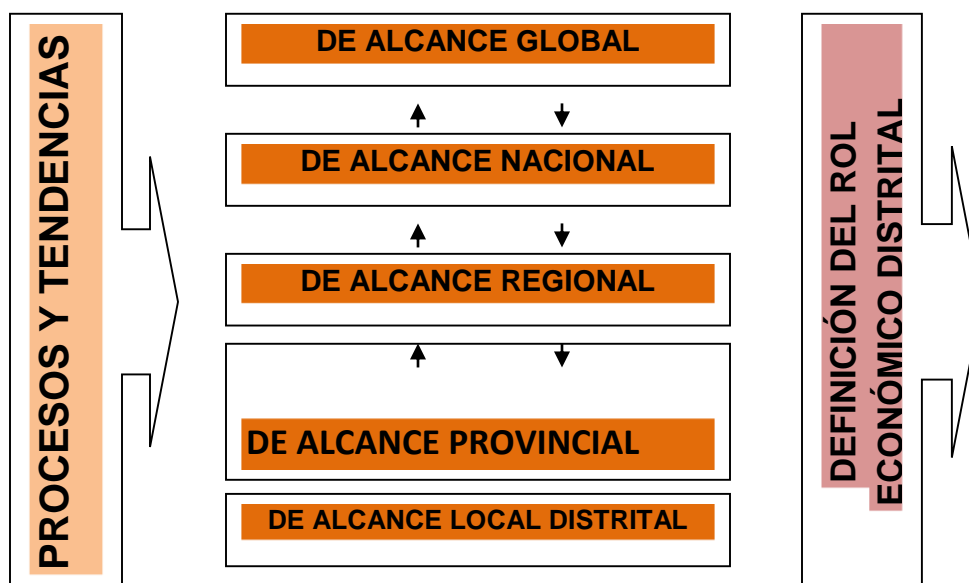
1.6.1. Procesos y Tendencias

Son el conjunto de hechos sociales, políticos, económicos y culturales que actualmente y en el futuro experimentaremos. Espacios distritales como Pangoa, ciertamente, están sujetos a determinados procesos.

Los hechos y fenómenos actuales nos conducen de manera casi irreversible, en el futuro, a situaciones particulares en todos los ámbitos de la vida del hombre; estos hechos y fenómenos representan procesos y tendencias.

El planeamiento local, entonces, exige conocer los actuales procesos y tendencias de naturaleza social, política y económica. El presente proceso de planificación concertada ha previsto el análisis de los procesos y tendencias en cuatro: 1) de alcance global, 2) de alcance nacional, 3) de alcance regional y, 4) de alcance local distrital.

Cada uno de los niveles de análisis nos permite conocer, de manera objetiva, la dirección hacia donde debe dirigirse las acciones y programas en el distrito de Pangoa.



1.6.2. Procesos y Tendencias de Alcance Global

Se viene intensificado, sin precedente, el proceso de mundialización de las relaciones económicas, sociales, políticas y culturales.

Los Estados Nación, progresivamente, vienen otorgándoles mayores competencias y atribuciones a los organismos supranacionales (Unión Europea, Naciones Unidas, Organismo de Estados Americanos, Corte Internacional de Justicia, etc.)

En Latino América se viene introduciendo el sistema democrático participativo como una alternativa de alivio a las profundas inequidades y exclusión social.

El apoyo de la Cooperación Internacional, a los países pobres de África, La India, Medio Oriente y Latino América, se inclina hacia el fortalecimiento de capacidades productivas y ciudadanas.

Como efecto de las fallas geológicas y térmicas en los polos Norte y Sur, se prevé una fuerte sequía a escala mundial. La escasez del recurso hídrico ya se viene experimentando en algunos países del globo terráqueo.

Existe una gran preocupación por el mantenimiento y cuidado del medio ambiente. Los productos orgánicos representan una gran alternativa.

Los medios de comunicación se vienen desarrollando de manera sin precedente. Acortan las distancias culturales y sociales.

Los medios de comunicación se consolidan como un poder más al interior de los Estados Nación.

La clase política mundial viene perdiendo progresivamente aceptación y credibilidad. La gente se muestra desconfiada con los actuales políticos.

Se vienen descubriendo grandes redes de corrupción en las empresas más influyentes del mundo. La apertura de los medios de comunicación a la investigación y fiscalización nos permite conocer cómo así funcionan los modernos sistemas montados de corrupción, tanto en la empresa privada como en la administración pública.

La pobreza y exclusión se vienen agudizando, pese a la fuerte inversión de los Organismos Oficiales Internacionales.

Los atentados terroristas como consecuencia de la invasión norteamericana en el viejo mundo se intensifican. Consecuentemente, el control de ingreso y salida en los aeropuertos internacionales es cada vez más riguroso.

1.6.3. Procesos y Tendencias de Alcance Nacional

El proceso de descentralización sufrió su primer traspie, tras la negativa del pueblo peruano en conformarse en macro regiones debido al descontento de autoridades locales y regionales, y una masa popular cada vez más volátil.

La apertura del Gas de Camisea ha puesto a nuestro país en una situación favorable en esta parte de la región. Según especialistas en el tema, reducirían los costos de la energía eléctrica y combustible, haciéndose incierta el tema de las rebaja de las mismas.



UNIÓN EUROPEA



PROGRAMA de DESARROLLO ALTERNATIVO en SATIPO



GOBIERNO DEL PERÚ



MUNICIPALIDAD DISTRITAL
PANGOA

La implementación del Presupuesto Participativo, tanto en los gobiernos locales y regionales a través de Ley, motivando la participación de la sociedad civil organizada y no organizada en la gestión pública, apresurándose los mecanismos de control y vigilancia ciudadana de los gastos públicos.

Las principales instituciones donde descansa el poder del Estado, es decir, el Poder Judicial, el Poder Legislativo y el poder Ejecutivo, han perdido credibilidad y confianza de la población. Como nunca antes, la institución presidencial ha llegado a sus más bajos niveles de aceptación.

La economía nacional es una de las mejores con mayor crecimiento de Latino América, pero el desempleo y subempleo se vienen acentuando. La presión tributaria es débil; la informalidad se ha intensificado en estos últimos años.

Se sienten los efectos de la corrupción política (desgobierno pérdida de legitimidad). Las acciones tomadas en esta materia son insuficientes y poco efectivas.

La corrupción política se ha extendido a los diferentes niveles de gestión del Estado: Regional, Local.

Las marchas y movilizaciones de reivindicación laboral y local se vienen agudizando. Ellas representan casi el paisaje permanente de nuestro país, hay una pérdida de rumbo y liderazgo en nuestra clase política nacional.

El libre mercado como modelo económico constituye para el Estado la única solución a nuestros problemas. Se viene promoviendo las iniciativas privadas y la apertura al libre mercado.

Las pequeñas y microempresas se vienen constituyendo como la principal fuente de empleo, a pesar de que ellas se encuentran, en su proceso de consolidación, con una serie de dificultades tributarias y legales.

Las últimas herramientas legales vinculadas al proceso de descentralización aprobada, ponen a las localidades como espacios económicos, sociales y políticos más adecuados para iniciar un proceso de desarrollo.

Nuestras profundas limitaciones históricas, es decir, la falta de vocación democrática y descentralista de la “clase política” constituye otra de las limitaciones del actual proceso de descentralización.

La débil y limitada capacidad ciudadana de la población y la sociedad civil organizada, sumado a los efectos (conformismo) de las altas dosis de paternalismo y populismo promovidos en el gobierno de Alberto Fujimori, dificultan el éxito del actual proceso de descentralización.

El gobierno nacional viene transfiriendo algunos de los programas sociales (Comedores Populares, PRONAA) hacia los gobiernos locales; sin embargo, las transferencias tienen limitaciones presupuestales y administrativas.

En algunos años más se prevé que los Programas Especiales del Estado deben ser administrados por los gobiernos regionales.

La inversión en vivienda y saneamiento básico se ha incrementado satisfactoriamente. Las sequías e inestabilidad climática hacen peligrar el adecuado suministro del servicio de agua potable en gran parte de las principales ciudades del país. El empleo y desempleo se viene incrementando casi irreversiblemente.

El país vive una fiesta democrática, debido a la proximidad de los comicios electorales, para elegir presidente y congresistas. Esto a su vez ha concitado la mirada atenta de los organismos, empresas y financieras mundiales; debido a la incertidumbre política y la posición política de los postulantes a la banda presidencial.

1.6.4. Procesos y Tendencias de Alcance Regional

El actual proceso de integración regional ha tomado de sorpresa a la población de la región, desconociendo su naturaleza y fin, conllevándolos a su negativa en la última consulta popular a conformarse en Macro regiones.

Existe la creencia de que ninguna forma de privatización de las empresas públicas será beneficiosa para la población.

Cada vez más la sociedad en su conjunto desean tomar parte en los procesos de desarrollo de su localidad. Ellos empiezan a creer, ciertamente, que su desarrollo no vendrá de afuera, sino de ellos mismos.

El gobierno regional pasa por delicados momentos. La inexperiencia y la carencia de personal técnico idóneo en la gestión de la región, entre otras cosas, obstaculizan la consolidación de esta instancia de gobierno.

Se incrementan experiencias exitosas de gestión municipal moderna y participativa. Ellos, buscan constituirse en verdaderos gobiernos locales, incorporando como parte de su gestión los planes de desarrollo concertado.

El funcionamiento del Proyecto de “Camisea”, reducirá el costo de la energía eléctrica. Es posible que los ingresos regionales por Canon Energético disminuyan.

1.6.5. Tendencia de Alcance Local

La población del distrito de Pangoa desconfía de sus autoridades y representantes.

Existe una débil organización. Los dirigentes no están adecuadamente capacitados. Las organizaciones tradicionales como las Comunidades Nativas y Campesinas pasan por momentos difíciles desde el punto de vista organizacional y de gestión. La inestabilidad climática viene perjudicando la producción agrícola y pecuaria. La población aún sigue privilegiando las obras de infraestructura (carretera, local comunal, parques, etcétera.) .

1.7. Personal de la MDP según régimen laboral.

Condición laboral	Régimen	Sub total
Cas	D.L. 1057	56
Confianza	D.L. 276	30
Nombrado	D.L. 276	17
Obrero	D.L. 728	07
Servicios Personales	Código civil	115
TOTAL		225

Fuente: Jefatura de Recursos Humanos – Abastecimiento contratos abril 2015

Capítulo I

Conocimientos y/o Habilidades a Desarrollar

2. Conocimientos y/o Habilidades a Desarrollar

2.1. Conocimientos y Habilidades Generales:

Estos conocimientos y habilidades hacen referencia a aspectos generales de la Municipalidad Distrital de Pangoa, que como tema de desarrollo están planteados en el Plan de Desarrollo Concertado 2006 – 2010, por lo que los conocimientos con los que deben contar todos los trabajadores de la institución municipal, están referidos en su operatividad en los órganos de línea con la participación elemental de los demás órganos de la Municipalidad.

2.2. Conocimientos y Habilidades Específicas:

Estos conocimientos y habilidades están relacionados con la unidad orgánica a la que pertenece la población capacitada; para lo que se tiene en cuenta lo establecido en el Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF) de la Municipalidad Distrital de Pangoa.

Es puntual señalar que en este apartado el término “Específicas” hace referencia a las diferentes dependencias de la entidad municipal en sus diferentes niveles (Gerencias, subgerencia, área, departamento o división) y de ninguna manera se deberán considerar a las funciones desempeñadas por el trabajador.

2.3. Conocimientos y Habilidades Técnicas-Operativas:

Estos conocimientos y habilidades están basados en la descripción de las funciones del puesto o del equipo, que se encuentra en el Manual de Organización y Funciones (MOF) de la Municipalidad Distrital de Pangoa, así como en los Términos de Referencia para los casos que lo requieran.

La capacitación deberá estar dirigida principalmente a subsanar dificultades laborales que se presentan en el día a día laboral y que se generan por la carencia o poco manejo de conocimientos.

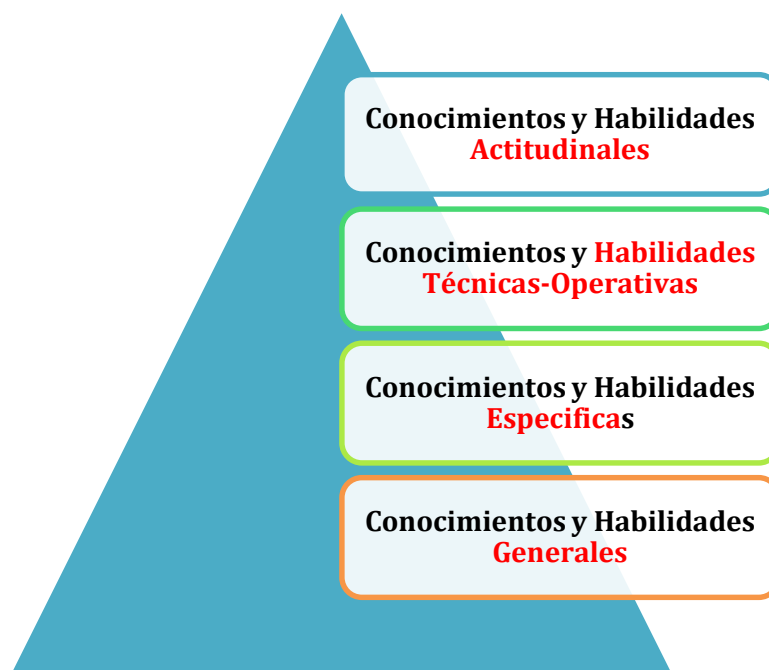
En este rubro estarán consideradas las capacitaciones de actualización laboral o adiestramiento de equipos modernos, software, hardware y otros que podrían

influir directamente en el desempeño laboral (eficacia, productividad, eficiencia).

2.4. Conocimientos y Habilidades Actitudinales:

Estos conocimientos y habilidades están referidas a todas aquellas cualidades internas del colaborador y que se traducen como habilidades sociales y que están dirigidas a gestionar el trabajo en equipo, la comunicación eficaz, un adecuado liderazgo, capacidad adaptativa, entre otras. Con la promoción de estas habilidades sociales para el trabajo, se busca fomentar comportamientos de buen desempeño y que generen bienestar tanto al cliente interno como externo.

Conocimientos y Habilidades a Desarrollar



Capítulo III

Identificación de los Objetivos y Estrategias de Capacitación



3. Objetivos de Capacitación

Los objetivos de capacitación del presente Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal, buscan articular las políticas de gestión institucional con el comportamiento y desempeño laboral.

Objetivos estratégicos generales	Objetivo de capacitación quinquenal	Ejes Programáticos	Gerencia Responsable	Prioridad
OEG 1: Ampliar las capacidades y garantizar los derechos sociales y culturales de todos y todas, con énfasis en la primera infancia y población en situación de vulnerabilidad, (población originaria y colonos).	Brindar a los colaboradores herramientas que les permitan identificar y operar acciones para el desarrollo de capacidades de la población en general, con énfasis en la población en situación de vulnerabilidad.	Dimensión Socioeconómico	Gerencia de Desarrollo Social Gerencia de Desarrollo de los Pueblos Originarios	Prioridad 1



UNIÓN EUROPEA



PROGRAMA de DESARROLLO ALTERNATIVO en SATIPO



GOBIERNO DEL PERÚ



<p>OEG 2: Promover el desarrollo competitivo de las actividades económicas sostenibles y emprendimientos que permitan generar ingresos y fuentes de trabajo decente para la población.</p>	<p>Fortalecer los conocimientos que permitan a los colaboradores organizar y operar estrategias en desarrollo competitivo, emprendimiento económico, trabajo decente y empleabilidad e inversiones en los sectores productivos claves...</p>		<p>Gerencia de Desarrollo Económico o Territorial</p>	
<p>OEG 3: Lograr la demarcación territorial distrital para la protección ciudadana todos y todas, afirmando una ciudadanía intercultural en un Pangoa inclusiva.</p>	<p>Brindar a los colaboradores conocimientos y herramientas que les permitan operar estrategias que mejoren las condiciones de convivencia armónica en el territorio formalizado y legitimado.</p>	<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Dimensión territorial</p>	<p>Gerencia de Desarrollo Económico o Territorial</p>	<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Prioridad 2</p>
<p>OEG 4: Gestionar la recuperación y ocupación segura, inclusiva, concertada, ordenada y sostenible del territorio en el contexto del cambio climático.</p>	<p>- Incrementar en los colaboradores conocimientos que les permita gestionar la recuperación y ocupación segura, inclusiva, concertada, ordenada y sostenible del territorio en el contexto del cambio climático.</p>		<p>Gerencia de planeamiento y presupuesto</p>	<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Prioridad 1</p>



UNIÓN EUROPEA



PROGRAMA de DESARROLLO ALTERNATIVO en SATIPO



GOBIERNO DEL PERÚ



MUNICIPALIDAD DISTRITAL PANGOA

<p>OEG 5: Mejorar las condiciones para la movilidad segura y eficiente de las personas, en especial de niños, adultos mayores y personas con habilidades diferentes.</p>	<p>- Fortalecer en los colaboradores los conocimientos que les permitan operar estrategias de mejora de las condiciones para una movilidad segura y eficiente, con énfasis en la población en situación de vulnerabilidad.</p>	<p>Dimensión Medio Ambiente y Buen Gobierno</p>	<p>Gerencia de Infraestructura urbano y Rural</p>	<p>Prioridad 3</p>
<p>OEG 6: Liderar la gestión ambiental de Pangoa y preparar la ciudad para su adaptación al cambio climático.</p>	<p>- Brindar a los colaboradores conocimientos y herramientas que les permitan operar estrategias de gestión ambiental y preparar a la ciudad para su adaptación al cambio climático.</p>		<p>Gerencia de Medio Ambiente y Servicios Públicos.</p>	<p>Prioridad 4</p>
<p>OEG 7: Gestionar el gobierno de Pangoa basado en los principios de buen gobierno.</p>	<p>- Fortalecer el conocimiento y aplicación de los principios del buen gobierno en la gestión del gobierno.</p>		<p>Gerencia de Planificación</p>	<p>PRIORIDAD 3</p>

3.1. Estrategias de Capacitación

La planificación, elaboración, elección de las capacitaciones y determinación de las estrategias deben estar alineadas con los tipos de conocimientos y habilidades antes definidos. Posteriormente se evaluará las actividades de capacitación con la finalidad de monitorear los objetivos planteados.

Las estrategias se dividen en dos tipos: **Capacitaciones Externas**, **Capacitación Internas**

TIPO DE ESTRATEGIA	ACTIVIDADES ESTRATEGIAS
Capacitaciones Externas	Cursos, seminarios, talleres y diplomado orientados al desarrollo de conocimientos y habilidades a cargo de profesionales especializados externos.
	Establecer alianzas estratégicas con instituciones educativas a fin de acceder a beneficios o convenios institucionales.
	Promover y facilitar la participación activa de los trabajadores en los cursos, programas, charlas, etc. propuestos por los proyectos de la Cooperación Técnica Internacional con intervención en la zona.
	Promover y facilitar la participación de los colaboradores en las diversas actividades de capacitación propuestas por organismos públicos y privados externos.
	Programas Virtuales: Actividades de capacitación virtuales con proveedores internos y externos.
	Programas a distancia: Actividades de capacitación a distancia con material teórico-didáctico. Proveedores internos o externos.

Capacitaciones Internas	Capacitaciones Internas: Charlas y talleres dirigidos por personal interno y que ha demostrado cierta destreza en los temas de capacitación.
	Efecto Multiplicador: Bajo una metodología esta metodología los participantes de capacitaciones externas retribuyen sus conocimientos a la institución a través de charlas y talleres dirigidos a sus compañeros de Área.
	Estudio de Caso: Mediante esta estrategia se busca que los colaboradores de un mismo equipo compartan la experiencia de un caso o proceso particularmente extraño.
	Círculos de calidad: Exposiciones de los miembros de los equipos acerca de sus funciones, actividades, procesos y estrategias efectivas que han desarrollado con la experiencia.
	Análisis grupal de material didáctico.
	Taller de Inducción.
	Programas Virtuales: Actividades de capacitación virtuales con proveedores internos y externos.
	Programas a distancia: Actividades de capacitación a distancia con material teórico-didáctico. Proveedores internos o externos.

3.2. Datos de la Población Beneficiaria de la Capacitación

El Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal de la Municipalidad Distrital de Pangoa, busca en especial que las personas con vínculo laboral nombrado, permanente de la institución sean motivos y capacitados para el aprovechamiento óptimo del capital humano.

El personal de tránsito por la entidad se sumaran a los procesos de capacitación, con énfasis a reforzar su formación para el buen desempeño de



su labor y cumplimiento de los perfiles exigidos para cada puesto requerido por la Municipalidad.

El grueso de la población no cuenta con estudios universitarios, por lo que en los planes anuales se tomara en cuenta la capacitación como un proceso de fortalecimiento teórico practico a la experiencia en el ejerció de la función publica y buen gobierno.

3.3. Financiamiento

Para el cálculo del presupuesto quinquenal estimado en actividades de capacitación se realizó una proyección con la información proporcionada por la Subgerencia de Presupuestos programa para el año 2015. Sin embargo la información presupuestal para los próximos los últimos cuatro años deberá de ser discutida antes de la elaboración del PIA de cada año, con criterio basado a los resultados de la evaluación.

Presupuesto proyectado para alcanzar el tercer nivel de capacitación.

Año	Presupuesto Autorizado
2015	S/. 23,000.00
2016	S/. 27,600.00
2017	S/. 33,120.00
2018	S/. 39,744.00
2019	S/. 23,000.00
Total	S/. 146,464

El presupuesto proyectado para los años 2016, 2017, 2018 tienen un incremento del 20% por cada año considerando el mejor desempeño mejores servicios de calidad, mayores ingresos por la fuente 09 Recursos directamente recaudados

Capítulo IV

Metas e Indicadores de Capacitación



UNIÓN EUROPEA



PROGRAMA de DESARROLLO ALTERNATIVO en SATIPO



GOBIERNO DEL PERÚ



4. Metas e indicadores de capacitación

4.1. Metas de capacitación

Metas según total de la población

META QUINQUENAL	PROMEDIO DE POBLACIÓN BENEFICIADA
100%	24 colaboradores Nombrados y Permanentes
80%	180 del total de Colaboradores

4.2. Indicadores de capacitación

- **Control de Asistencias/Cantidad de Beneficiados:** Registro de asistencia de los participantes.
- **Evaluaciones de Capacitación:** Porcentaje calificación de la evaluación.
- **Evaluación Pretest y Postest:** Porcentaje de avance para determinar el nivel de aprendizaje obtenido en la actividad de capacitación.
- **Nivel de Satisfacción** Porcentaje del promedio que mide el grado de satisfacción y aceptación de la capacitación del participante de la actividad de capacitación.
- **Controlador de Presupuesto:** El total monetario de la inversión en actividades de capacitación.
- **Cumplimiento de Ficha Técnica:** Porcentaje de cumplimiento de ítems señalados en la ficha técnica de la actividad de capacitación.
- **Índice de Deserción:** Porcentaje que deriva del número de inasistencias entre el total de participantes, todo esto multiplicado por cien (100). Este indicador ayuda a comprender y controlar la cultura de capacitación.

Capítulo V

Seguimiento y Evaluación de la Capacitación



UNIÓN EUROPEA



PROGRAMA de DESARROLLO ALTERNATIVO en SATIPO



GOBIERNO DEL PERÚ



MUNICIPALIDAD DISTRITAL
PANGOA

5. Seguimiento y Evaluación de la a Capacitación

Las acciones de evaluación serán monitoreadas y evaluadas para medir el cumplimiento de los objetivos y estrategias del presente plan quinquenal, de acuerdo a las metas El seguimiento se realizara a través del registro de Capacitación Anual, (*Matriz de Seguimiento de Capacitación*).

5.1. Mecanismos de Seguimiento

Al finalizar las actividades de capacitación, debe realizarse el seguimiento y evaluación.

El seguimiento y la evaluación de la capacitación tienen como fin evaluar la eficacia en el cumplimiento de los objetivos del PDP. Los criterios para evaluar la capacitación implican diferentes medidas y su combinación provee de una imagen integral de cumplimiento de los objetivos. Al finalizar la evaluación se identifican las áreas de mejora para ajustar los próximos planes y acciones de capacitación.

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

a. Evaluación por Reacción

Esta modalidad nos permite medir la satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación que acaban de recibir; normalmente esta evaluación se suele realizar mediante encuestas inmediatamente después de finalizada la actividad. El nivel de reacción sirve para valorar

lo positivo y lo negativo de las acciones de capacitación, con el fin último de mejorar en ediciones futuras. No evalúa competencias.

El evaluador reúne información sobre las diferentes reacciones de los participantes ante las cualidades básicas de la acción de capacitación: la forma

de dar clase del capacitador y sus métodos, lo apropiado de las instalaciones, el ritmo y claridad de las explicaciones, etc.

Ejemplos de preguntas típicas:

- ¿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?
- Sobre la calidad del expositor, materiales, horario, local, etc.

Las reacciones son el primer efecto que provoca un programa de capacitación y, por ende, estos Efectos Reaccionales constituyen el primer nivel de evaluación.

Este tipo de evaluación sirve para mejorar la planificación y organización de las actividades de capacitación, se implementarán en los PDP anualizados a través del llenado de la Matriz de Seguimiento de Capacitación en los indicadores serán los siguientes:

- Control de Asistencias/Cantidad de Beneficiados.
- Controlador de Presupuesto.
- Cumplimiento de Ficha Técnica.
- Índice de Deserción.
- Evaluaciones de Capacitación. s Evaluación Pretest y Postest.
- Nivel de Satisfacción.



UNIÓN EUROPEA



PROGRAMA de DESARROLLO ALTERNATIVO en SATIPO



GOBIERNO DEL PERÚ



ENCUESTA DE EVALUACIÓN - TALLER XX

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

En términos generales, ¿cómo calificaría usted el taller?

() Excelente () Muy bueno () Bueno () Regular () Malo

() Sí, bastante () Sí, moderado () Sí, un poco () No

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

	<u>Excelente</u>	<u>Muy bueno</u>	<u>Bueno</u>	<u>Regular</u>	<u>Malo</u>
<u>Expositor 1</u>					
<u>Expositor 2</u>					

¿Cómo calificaría los siguientes aspectos de organización del taller?

	<u>Excelente</u>	<u>Muy bueno</u>	<u>Bueno</u>	<u>Regular</u>	<u>Malo</u>
<u>A. Atención en la</u>					
<u>B. Instalaciones / aula</u>					
<u>C. Coffee breaks</u>					
<u>D. Audio / Video</u>					
<u>E. Otro:.....</u>					

¿El horario le pareció el adecuado?

() Sí () No

Si su respuesta es No, qué otros horarios sugeriría?

Días:.....

Horas:

¿Cómo tuvo conocimiento del taller XX? (puede marcar más de una alternativa)

() Recibió correo electrónico de Recursos Humanos

() Por la revista interna

() Su jefe se lo sugirió

() Pizarra de comunicaciones

() Intranet

() Otro medio:.....

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

Comentarios y sugerencias adicionales:

¡Muchas gracias por su colaboración!