



“Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad”

0038463-2012/pe

Trujillo, 03 de Setiembre de 2012

OFICIO N° 0022 -2012-SATT/GA/ORRH

Señores:
SERVIR

Presente.-

Asunto: Plan de Desarrollo de Capacidades 2012-2014 SATT



De mi consideración:

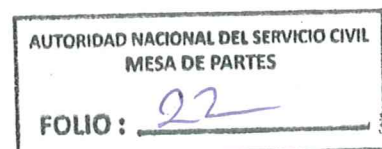
Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre del Servicio de Administración Tributaria de Trujillo, y a la vez adjunto al presente el Plan de Desarrollo de Capacidades 2012 – 2014; con la finalidad de su revisión respectiva y cumplir con lo estipulado en la Resolución Jefatural N° 160-2012-SATT.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, me despido de usted, no sin antes reiterar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


Lic. Cecilia L. Agreda Vereau
Resp. Of. Recursos Humanos
SATT

C.c
Archivo





Resolución Jefatural

Nº 160-2012-SATT

Trujillo, 21 de Junio de 2012

VISTO, el Informe RRHH/GA/SATT Nº 117-2012, emitido por la Responsable de la Oficina de Recursos Humanos, mediante el cual solicita la modificación de la Resolución Jefatural Nº 019-2012-SATT, y;

CONSIDERANDO:

Que, el Servicio de Administración Tributaria de Trujillo constituye un Organismo Público Descentralizado de la Municipalidad Provincial de Trujillo, con personería jurídica de derecho público interno y con autonomía administrativa, económica, presupuestaria y financiera, creado mediante Ordenanza Municipal Nº 04-98-MPT;

Que, de de conformidad con el artículo 1º de la Ordenanza Municipal Nº 04-98-MPT, el Servicio de Administración Tributaria de Trujillo - SATT constituye un Organismo Público Descentralizado de la Municipalidad Provincial de Trujillo, con personería jurídica de Derecho Público Interno y con autonomía administrativa, económica, presupuestaria y financiera;

Que, mediante Resolución Jefatural Nº 019-2012-SATT, de fecha diecinueve de enero de 2012, en su artículo único se designa como miembro integrante del Comité encargado de la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, en su calidad de representante de la Alta Dirección a la señora Rosa Elena Morán Canales;

Que, mediante Resolución Jefatural Nº 087-2012-SATT, del 09 de abril del presente año, se dejó sin efecto la designación de la CPC Rosa Elena Morán Canales en el cargo de confianza de Asesor de Jefatura del Servicio de Administración Tributaria de Trujillo;

Que siendo esto así, es menester modificar el artículo único de la citada Resolución Jefatural Nº 019-2012-SATT, respecto al Representante de la Alta Dirección, debiendo designar a un nuevo representante quien formará parte del Comité encargado de la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, correspondiente a nuestra Institución;

Que, el Decreto Legislativo Nº 1025 y su reglamento, aprobado, mediante Decreto Supremo Nº 009-2010-PCM, establecen las reglas, normas y procedimientos para la capacitación y evaluación de las personas al servicio de las entidades públicas;

Que, según lo previsto por el artículo 3 del Decreto Supremo Nº 009-2010-PCM, 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, por lo que es necesario, previamente, aprobar el Plan de Desarrollo de Capacidades 2012-2014 DEL Servicio de Administración Tributaria de Trujillo – SATT, el cual se adjunta como anexo a la presente Resolución;

Estando a las facultades previstas por el artículo 6º del Estatuto del Servicio de Administración Tributaria de Trujillo, aprobado por Decreto de Alcaldía Nº 045-98-MPT y sus modificatorias.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APRUÉBESE EL PLAN DE DESARROLLO DE CAPACIDADES 2012-2014 del Servicio de Administración Tributaria de Trujillo – SATT.

ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCÁRGUESE A LA RESPONSABLE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS remitir el Plan de Desarrollo de Capacidades 2012-2014, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

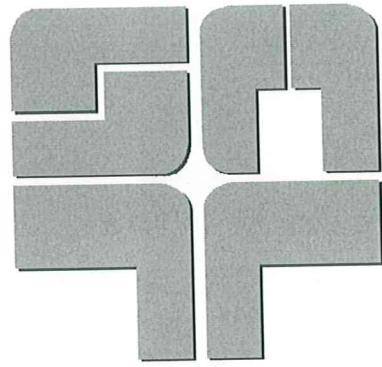
ARTÍCULO TERCERO.- MODIFÍQUESE el Artículo Único de la Resolución Jefatural N° 019-2012-SATT de fecha 19 de enero de 2012, en consecuencia **DESÍGNESE** como Representante de la Alta Dirección, miembro del Comité encargado de la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, correspondiente al Servicio de Administración Tributaria de Trujillo al Señor Pedro Jesús De Bracamonte Morales, en adición a sus funciones de Responsable de la Oficina de Gestión de Calidad del Servicio de Administración Tributaria de Trujillo.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE y CÚMPLASE.



C.P.C Estuardo Reátegui Vela
Jefe del Servicio de Administración Tributaria de Trujillo - SATT

c.c
Comité
Archivo



SATT

**SERVICIO DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA
DE TRUJILLO**

**PLAN
DE DESARROLLO
DE
CAPACIDADES**

2012-2014

TRUJILLO-PERÚ

Contenido

	Pág.
Presentación	03
Marco Legal	04
¿Cómo se entiende el desarrollo de capacidades?	04
Justificación	05
Objetivos del PDC	06
Marco Lógico del PDC	06
Capacitación	07
Identificación de Necesidades de Capacitación	08
Temas Identificados.	08
Plan de Desarrollo de Capacidades	12
Anexo: Puntos Específicos sugeridos	14

PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de Capacidades; constituye un instrumento que permitirá al Servicio de Administración Tributaria de Trujillo acreditar la existencia de capacidades de gestión efectiva para asumir las competencias, atribuciones, funciones y recursos que la ley contempla.

Tiene además la intencionalidad de poner en marcha procesos tendencias a crear, desarrollar y fortalecer el capital institucional.

El capital institucional es la capacidad que tienen las personas que conforman una organización para lograr objetivos comunes, este capital es de las personas también de la institución.

Los recursos humanos son la base del capital institucional y este **Plan de Desarrollo de Capacidades** puede ayudar a promover procesos efectivos para identificar y fortalecer una serie de conocimientos, habilidades y destrezas de quienes de manera individual y colectiva, en tanto miembros de una organización, deben desempeñarse adecuadamente y hacer posible el objetivo de desarrollo y de la misión del Servicio de Administración Tributaria de Trujillo.

De este modo, el **Plan de Desarrollo Institucional de Capacidades** articula las capacidades en función de la misión, objetivos y funciones del SATT, incorporando las capacidades necesarias para que estas encuentren en condiciones de llevar a cabo una buena gestión pública de las competencias y funciones que se vienen transfiriendo.

I.- MARCO LEGAL.

1.1.- Marco Legal:

Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, señala en su artículo 9° numeral 6°; que son atribuciones del consejo municipal "Aprobar el Plan de Desarrollo de Capacidades".

Ley N° 28273 , Ley del Sistema de Acreditación de Gobiernos Regionales y Locales, establece el sistema de acreditación de los gobiernos regionales y locales con el fin de garantizar la transferencia de funciones y recursos presupuestales de los sectores del gobierno nacional a los gobiernos regionales y locales .

D.S. N° 021-2004-PCM, que aprueba el Plan Nacional de Capacitación y Asistencia Técnica Pública para el Fortalecimiento de los Gobiernos Regionales y Locales.

D.S. N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto legislativo N° 1025, sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.

II.- ASPECTOS GENERALES

¿Cómo se entiende el Desarrollo de Capacidades?

Entendemos el Desarrollo de Capacidades como la habilidad que tienen los individuos, grupos, instituciones y sistemas en general para identificar y resolver sus problemas; para desarrollar e implementar estrategias que les permitan conseguir sus objetivos de desarrollo de una manera sostenible.

Se parte de reconocer que las personas, organizaciones e instituciones cuentan con capacidades valiosas sobre las cuales se requiere construir cualquier aprendizaje nuevo. Asimismo, que es necesario visualizar el desarrollo de capacidades como un esfuerzo de largo plazo, en el contexto más amplio de las transformaciones esperadas. En este sentido, es necesario diseñar estrategias institucionales que se indiquen en los distintos niveles.

Por lo que se plantea al menos de 03 niveles en la comprensión del proceso: el nivel individual, el nivel organizacional y el ambiental.

- El **nivel individual** es el elemento más importante, ya que se convierte en la base de la capacidad organizacional e

institucional del SATT. El nivel individual se refiere a la competencia que tienen los funcionarios y servidores de la administración tributaria de proponerse objetivos y alcanzarlos usando sus conocimientos, habilidades, actitudes y valores.

- El **nivel organizacional** se refiere a todo aquello que influya en el desempeño de la organización, ya que el SATT considera importante sean los recursos materiales (equipos, infraestructura), así como la mejora de los procedimientos, los estilos de gerencia y liderazgo, y recursos humanos con los que contamos.
- El **nivel ambiental** alude al contexto y las condiciones necesarios que permiten demostrar la capacidad, ya sea en los niveles individuales como organizacionales; consideramos importante aprovechar y optimizar el conjunto de leyes y políticas, reglas, prácticas y normas culturales, redes sociales, etc., que estén disponibles en el entorno institucional.

III. JUSTIFICACIÓN

El presente **Plan de Desarrollo de Capacidades** tiene su sustento en dos pilares básicos:

- a) Desarrollar los conocimientos, habilidades y destrezas de sus colaboradores para mejorar el desempeño en sus puestos de trabajo.
- b) Brindar reconocimiento a los colaboradores identificados con los valores de la organización, competencias y con un alto rendimiento en sus labores.

Lo más importante en el SATT es tener colaboradores que respondan a las exigencias de la función que realizan, por ello, propicia el crecimiento profesional de los mismos a fin de estimular la efectividad en el cargo que desempeñan. El mejor desempeño influirá directamente en la calidad de los servicios que brinda el SATT.

La capacitación está orientada a generar un cambio de actitud en aquellos colaboradores que lo requieran, crear un clima laboral más satisfactorio, aumentar la motivación y propiciar la receptividad a técnicas modernas de supervisión, estándares de productividad y excelencia en forma coherente con los objetivos.

Como se verá, alcanzar los objetivos deberá implicar el esfuerzo conjunto de distintas áreas de la institución y de los funcionarios y servidores.

IV.- OBJETIVOS DEL PLAN DESARROLLO DE CAPACIDADES.

Objetivo General:

Mejorar la Gestión Pública en el Servicio de Administración Tributaria de Trujillo con un enfoque de resultados, eficiencia y eficacia.

Objetivos Específicos:

- Objetivo Especifico 1:

Desarrollar competencias de gestión municipal deseables en los funcionarios y servidores públicos en el SATT.

- Objetivo Específico 2:

Promover la gestión y producción de conocimiento e información en Gestión Tributaria Municipal orientado a mejorar los procesos y la toma de decisiones en los funcionarios y servidores municipales.

V. MARCO LÓGICO DEL PLAN DESARROLLO DE CAPACIDADES.

A continuación se presenta en el marco lógico del Plan de Desarrollo de Capacidades el cual incluye los objetivos anteriores con sus respectivos indicadores y metas.

Asimismo, este marco lógico deberá servir para las diferentes áreas involucradas y desarrollen de manera directa sus procesos de intervención específicos.

JERARQUIA DE OBJETIVOS	INDICADORES	METAS
OBJETIVO GENERAL: Mejorar la Gestión Pública en el SATT con un enfoque de resultados, eficiencia y eficacia.	% de funcionarios y servidores, que ha mejorado la calidad de los servicios básicos	Al 2014, el 70% de los funcionarios y servidores, ha mejorado la calidad de los servicios básicos.
	% del presupuesto institucional, que ha ejecutado su presupuesto de acuerdo a lo planificado.	Al 2014 el 70% de los contratos de capacitación y asistencia técnica se ha realizado en función de los requerimientos de los planes de desarrollo de capacidades del SATT.
OBJETIVO ESPECIFICO 1: Desarrollar competencias de gestión tributaria municipal deseables de funcionarios públicos y servidores.	% de funcionarios y servidores, que obtiene un nivel de desempeño esperado en las competencias requeridas para el ejercicio de sus funciones.	Al 2014 se incrementa en un 50% el % de funcionarios y servidores que obtienen un nivel de desempeño en las competencias requeridas para el ejercicio de sus funciones.
OBJETIVO ESPECIFICO 2: Promover la gestión y producción de conocimiento e información en la Gestión Tributaria Municipal orientado a mejorar los procesos y la toma de decisiones.	% de áreas en los que se han desarrollado procesos de sistematización de experiencias sobre gestión tributaria municipal.	Al 2014 un 50% de áreas han desarrollado procesos de sistematización de experiencias sobre gestión pública.

VI. CAPACITACIÓN

Se entiende la capacitación como una modalidad para que las personas y organizaciones incrementen los conocimientos, desarrollen habilidades y destrezas que les permitan un manejo eficiente y eficaz de los recursos a su disposición, con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de la población.

Entre los tipos de capacitación podemos distinguir los diplomados, cursos, talleres, entre otros. A través de estos se buscara brindar a los funcionarios locales, la oportunidad de incrementar sus conocimientos, desarrollar sus habilidades y mejorar sus actitudes, permitiéndoles disminuir la brecha existente con

respecto al perfil que deben de asumir para desempeñar sus roles y funciones.

Identificación de Necesidades de Capacitación:

Fase general: Aplicable a todos los niveles y trabajadores del SATT.

Consideraciones Esenciales

1. Compromiso institucional del trabajador, ¿cómo desarrollarlo?, ¿quiénes ya lo tienen?
2. Importancia de la individualidad en el colectivo y las motivaciones requeridas, ¿cómo nos sentimos?, ¿cómo son la relaciones internas? Y ¿cómo logramos sentirnos bien frente al público, nuestras familias y autoridades?
3. Trascendencia, fijación de los principios y políticas en las actitudes y la capacidad de mostrarlas en el día a día, ¿cómo asumo el rol institucional desde mis acciones?

Temas identificados:

- **¿En qué temas requerimos mayor reforzamiento?**

A continuación se detalla las necesidades de capacitación y reforzamiento en las diferentes áreas del SATT.

1.- DERECHO TRIBUTARIO:

- Tributación Municipal
- La Administración Tributaria
- La Obligación Tributaria, La Administración Tributaria y los Administrados
- Procedimientos Tributarios
- Jurisprudencias del Tribunal Fiscal: En materia tributaria

2.- GESTIÓN DE DEUDAS

- Herramientas de Gestión de Cobranza

3.- DERECHO ADMINISTRATIVO.

- Teoría General del Derecho Administrativo
- Ley de Procedimiento Administrativo General
- Procedimiento Contencioso Administrativo
- Comentarios y Análisis de la normatividad de Tránsito:
- Procedimiento Coactivo
- Contrataciones y Adquisiciones del Estado
- Procedimientos de las Sub-Gerencias MPT:

4.- DERECHO PENAL

- Derecho Penal Parte General
- Derecho Penal Parte Especial: Delitos Contra la Administración Pública, Delitos Contra la Fe Pública y otros

5.- DERECHO PROCESAL PENAL

- Procedimiento Penal

6.- DERECHO LABORAL

- Individual y Colectivo- Comentarios y Ultimas Tendencias.

7.- DERECHO PROCESAL LABORAL

- Análisis y comentarios de la Nueva Ley
- Actualización de normas laborales
- Litigación Oral en el Proceso Laboral
- Recursos Impugnatorios a nivel laboral

8.- DERECHO CONSTITUCIONAL

- Derecho Constitucional Tributario
- Jurisprudencia del Tribunal Constitucional

9.- DERECHO CIVIL

- Reales:
- Régimen Patrimonial
- Sucesiones.
- Obligaciones:

10.- DERECHO CONCURSAL

- Reestructuración Patrimonial, temas afines.

11.- DERECHO PROCESAL CIVIL

- Teoría del Proceso Civil
- Medidas Cautelares, Tercería de Propiedad, Desafectación, Ejecución Forzada: Tasación y Remate de Bienes muebles e Inmuebles.

12.- DERECHO REGISTRAL Y URBANISTICO

- Regularización de Propiedad Inmueble y vehicular
- Saneamiento de Inmuebles
- Independización y Subdivisión de Inmuebles

13.- DERECHO NOTARIAL

14.- MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

15.- INFORMATICA Y SISTEMAS

- Ofimática
- Sistemas informáticos SATT:
- Autostore Process Designed
- Formport Server-Formport reader
- Digitalización de Documentos
- Desarrollo de aplicaciones en Java
- Especialista en Programador.NET
- Administración de base de datos en Oracle (OCA y OCP)
- Cursos en Soporte Técnico en HelpDesk
- Cursos en impresoras HP Laser Jet
- Técnico especialista en redes Cisco (CCNA)
- Especialista en cableado estructurado
- Hardening en Linux
- Alta Disponibilidad y Seguridad
- Desarrollo de aplicaciones web PHP y MySQL
- Certificación en Virtualización (Vmware)
- Certificación en RedHat
- Certificación en Linux LPI

16.- PROCEDIMIENTOS SATT

- Procedimiento de Reclamos
- Procedimiento de Registros
- Procedimiento de Calidad
- Procedimiento de Recaudación

17.- ADMINISTRACION

- Administración y Gestión Pública
- Finanzas del Sector Público
- Sistemas Administrativos del Sector Público
- Planificación Estratégica
- Planificación Operativa
- Presupuesto enfoque de resultados
- Balance Scorecard
- Mejora continua
- Indicadores de gestión
- Gestión de la calidad
- Sistemas integrados de gestión: Calidad, seguridad y salud ocupacional y ambiental.
- Auditorias de sistemas integrados de gestión
- Control estadístico de procesos
- Gestión, mejora y rediseño de procesos (business process management - BPM)
- Actualización Contable -Tributaria

18.- COMUNICACIONES

- Redacción
- Ortografía

19.- HABILIDADES SOCIALES Y MOTIVACIÓN

- Servicio Excepcional de Atención al cliente
- Negociación exitosa
- Motivación e Integración
- Inteligencia Emocional
- Resolución de Conflictos
- Trabajo en Equipo
- Coaching
- Toma de Decisiones
- Cultura Organizacional
- Ética
- Detección de Billetes Falsos

20.- SALUD MENTAL

- Talleres de Salud Mental

**PLAN DE DESARROLLO DE CAPACIDADES – SERVICIO DE
ADMINISTRACION TRIBUTARIA DE TRUJILLO**

PROGRAMACION 2012-2014

	2012	2013	2014
<p>OBJETIVO 1:</p> <p>Desarrollar competencias de gestión deseables de los funcionarios y servidores, en tributación municipal y sistemas administrativos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño e Implementación del Programa de Capacitación en Derecho Tributario • Diseño e Implementación del Programa de Capacitación en Gestión de Deudas • Diseño e Implementación del Programa de Capacitación en Derecho Administrativo y otros. • Diseño e Implementación del Programa de Capacitación del Sistema de Control Gubernamental. • Diseño e Implementación del Programa de capacitación en Procedimientos Internos de gestión tributaria. • Diseño e Implementación del Programa de capacitación en temas de Administración. • Diseño e Implementación del Programa de capacitación en adquisiciones y contrataciones estatales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación del Programa de Capacitación en Derecho Tributario • Implementación del Programa de Capacitación en Gestión de Deudas • Implementación del Programa de Capacitación en Derecho Administrativo y otros. • Implementación del Programa de Capacitación del Sistema de Control Gubernamental. • Implementación del Programa de capacitación en Procedimientos Internos de gestión tributaria. • Implementación del Programa de capacitación en temas de Administración. • Implementación del Programa de capacitación en adquisiciones y contrataciones estatales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación del Programa de Capacitación en Derecho Tributario • Implementación del Programa de Capacitación en Gestión de Deudas • Implementación del Programa de Capacitación en Derecho Administrativo y otros. • Implementación del Programa de Capacitación del Sistema de Control Gubernamental. • Implementación del Programa de capacitación en Procedimientos Internos de gestión tributaria. • Implementación del Programa de capacitación en temas de Administración. • Implementación del Programa de capacitación en adquisiciones y contrataciones estatales.
<p>OBJETIVO 2:</p> <p>Promover la Gestión de conocimiento e información en gestión pública orientada a mejorar los procesos y la toma de decisiones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño e implementación del Sistema de Monitoreo y Evaluación del proceso de Desarrollo de Capacidades. • Diseño e Implementación del Programa de Capacitación en habilidades sociales. • Diseño e Implementación del Programa de Capacitación en Informática. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño e Implementación de un centro de documentación virtual. • Implementación del Programa de Capacitación en habilidades sociales. • Implementación del Programa de Capacitación en Informática. 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de Sistematización de experiencias exitosas en gestión pública. • Implementación del Programa de Capacitación en habilidades sociales. • Implementación del Programa de Capacitación en Informática.

El Desarrollo de Capacidades de los Funcionarios y Trabajadores:

- Afirmar y desarrollar el sentido de su rol como servidores públicos, agentes de cambio y de servicio a la ciudadanía.
- Debería establecerse un régimen de incentivos para los funcionarios y trabajadores con relación al cumplimiento de las normas de transparencia y participación ciudadana, interinstitucional códigos de ética de los funcionarios y trabajadores es una necesidad definitiva.
- Promover espacios de diálogo y socialización interna entre funcionarios y trabajadores para evaluar y hacer los correctivos en la Gestión Tributaria Municipal.
- Establecer mecanismo de información interna y hacia la comunidad.

FINANCIAMIENTO

El monto de inversión del presente plan, será financiado con los recursos propios del Servicio de Administración Tributaria de Trujillo, que corresponden a la fuente de financiamiento Recursos Directamente Recaudados.

PRESUPUESTO

El marco presupuestario considerado para servicios de capacitación y perfeccionamiento, según el saldo por certificar de clasificador presupuestal 2302070301 Realizado por personas jurídicas, para el ejercicio fiscal 2012, asciende a S/. 117,000.00 (Ciento diecisiete mil y 00/100 nuevos soles).

ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN A DESARROLLAR

Se considerará las siguientes actividades:

1. Capacitación In house masiva o por áreas. Para lo cual se contratará los servicios de consultores y expositores especializados. Las actividades de capacitación interna estarán a cargo de la Oficina de Recursos Humanos.
2. Capacitación para el desarrollo a través de la contratación de cursos de actualización, especialización, perfeccionamiento, complementación, con Universidades e Institutos de educación superior y/o empresas que mantengan convenio con universidades para que los diplomas expedidos sean certificados por la universidad. El colaborador firmará un compromiso de permanencia con la administración tributaria al participar de estos programas de capacitación.
3. Capacitación formativa para los nuevos colaboradores mediante Programas de Inducción organizados por la Oficina de Recursos Humanos.

ANEXOS: PUNTOS ESPECÍFICOS SUGERIDOS

