



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VIRÚ
Ley N° 26427
Calle Independencia 510 - VIRU

M 114

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VIRÚ	
Registro N°	790
Fecha	09/03/2019
Folios	27 Hora: 10:49

[Firma y Sello de la Municipalidad Provincial de Virú]

Resolución de Alcaldía N° 213-2019-MPV

Virú, 29 de marzo del 2019.

VISTOS: El Informe N° 053-2019-MPV/GM de Gerencia Municipal, e Informe N° 081-2019-GAJ-MPV de la Gerencia de Asesoría Jurídica; sobre la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas PDP anualizado para el año 2019 de la Municipalidad Provincial de Virú, y;

CONSIDERANDO:

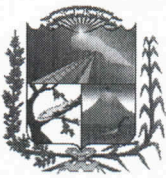
Que, la Municipalidad Provincial de Virú, es un órgano de gobierno promotor del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines, que goza de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, siendo el Alcalde su representante legal y máxima autoridad administrativa; tal como lo prevé el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, concordante con los artículos I y II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 se aprueban las Normas de Capacitación y rendimiento para el Sector Públicos, que establece entre otros aspectos, las reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, así como señala al organismo rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM dispone en su artículo 3° que, la planificación del desarrollo de las personas al servicios del Estado se implemente a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP, los que contienen los objetivos generales de desarrollo de las personas vinculadas con los instrumentos de gestión multianual con que cuente la entidad, en particular, el Plan Estratégico Institucional que permitan un horizonte de mediano plazo, asimismo describen las estrategias de implementación del desarrollo de las personas, en correspondencia con los instrumentos de gestión respectiva, en particular, el Plan Operativo Institucional, así como el presupuesto de la entidad;

Que, el referido dispositivo establece además que el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP tienen una vigencia de cinco años, y cada año las entidades deben presentar a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad;

Que, conforme la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, de fecha 08 de agosto del 2016, en su numeral 5.2.7 establece que Titular de la entidad: Para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública. En el caso de los Gobiernos Regionales y Locales, la máxima autoridad



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VIRÚ
Ley N° 26427
Calle Independencia 510 - VIRU

administrativa es el Gerente General del Gobierno Regional y el Gerente Municipal, respectivamente;

Que, asimismo, mediante Resolución de Alcaldía N° 207-2019-MPV, de fecha 28 de Marzo del 2019, se conformó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado PDP de la Municipalidad Provincial de Virú, quedando integrada por los miembros que dicha resolución describe;

Que, el Comité designado para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP de la Municipalidad Provincial de Virú aprobado con resolución de Alcaldía N° 207-2019-MPV de fecha 28 de Marzo del 2019, todo ello conforme al Acta del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2019 de la MPV, de fecha 24 de Marzo del 2019;

Que, con Informe Legal N° 081-2019-GAJ-MPV, de fecha 29 de marzo del 2019, la Gerencia de Asesoría Jurídica, ha considerado procedente aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas PDP, Gestión 2019 – 2022; anualizado para el año 2019, de la Municipalidad Provincial de Virú — Trujillo — La Libertad; mediante Resolución de Alcaldía de la Municipalidad Provincial de Virú;

Estando a lo dispuesto en el Reglamento del Decreto Legislativo N°1025 aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, el numeral 5.2.7. Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, la Ley N°27972, Ley Orgánica de Municipalidades, y visaciones respectivas;

SE RESUELVE:


ARTICULO PRIMERO.- APROBAR, el Plan de Desarrollo de Personas PDP Anualizado para el año 2019, de la Municipalidad Provincial de Virú, que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución

ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCARGAR, a la Gerencia de Administración, a través de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, el cumplimiento de la presente Resolución.

ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR, a la Oficina de Sistema e Informática, la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la Municipalidad Provincia de Virú — Trujillo — La Libertad, asimismo poner en conocimiento a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR a través de la dirección de correo electrónico, la presente Resolución y el Plan de Desarrollo de Personas (PDP) anualizado para el año 2019 de la Municipalidad Provincia de Virú, cumpliéndose los términos de la normatividad vigente.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE Y ARCHIVASE.

c.c.
Interesado
GM
GAJ
Archivo

Municipalidad Provincial de Virú

Mg. Andrés O. Chávez Gonzales
ALCALDE

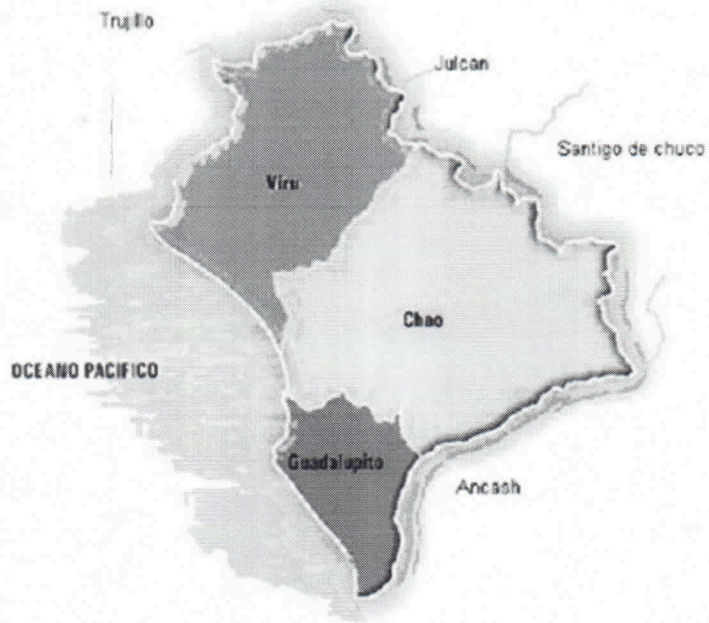
PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VIRU



GESTIÓN 2019 -2022


PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VIRU




PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VIRU


PRESENTACION




El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio de la Municipalidad Provincial de Virú (PDP- Gestión 2019 - 2022), ha sido elaborado en atención a las normas y documentos técnicos institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva desarrollada y aprobada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, la misma que sirve de guía para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado Peruano. Este Plan de Desarrollo tiene como propósito determinar e implementar estrategias de desarrollo de capacidades, habilidades y competencias del recurso humano, más adecuadas y convenientes a las necesidades operativas de la Municipalidad Provincial de Virú, permitiendo que la atención de los servicios propios de la Entidad Municipal se brinden con calidad, eficiencia y oportunidad, contribuyendo de esta forma a la mejora e incremento de la Gestión y productividad administrativa de la Municipalidad Provincial de Virú.



Tenemos la absoluta confianza que los criterios de planificación estratégica, contenidos en el presente Plan Gestión 2019 - 2022, contribuirán al logro de una capacitación y entrenamiento de nuestros recursos humanos existentes, lo que permitirá que nuestra Entidad Municipal Provincial, logre alcanzar y cumplir en forma efectiva con el importante propósito institucional, la de promover la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción, contendidas en nuestra Ley Orgánica de Municipalidades y demás normas de competencia municipal.



El plan de Desarrollo de Personas (PDP – Gestión 2019 - 2022) de la Municipalidad Provincial de Virú ha sido elaborado en atención a los planes institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del estado peruano.



Este Plan tiene por finalidad implementar estrategias de desarrollo de capacidades, habilidades y competencias conductuales, más adecuados a las necesidades operativas de la Municipalidad Provincial de Virú y de los servicios que brinda en las materias de su competencia y de esta forma, contribuir a la mejora continua de la administración pública.

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VIRU

Tenemos la absoluta confianza que los criterios de planificación estratégica, contenidos en el presente documento Gestión 2019 - 2022, contribuirán a lo largo de una capacitación y entrenamiento de nuestros recursos humanos a nivel nacional, permitiendo a la Municipalidad Provincial de Virú, cumplir efectivamente con el importante rol de planificar integralmente el desarrollo local y ordenamiento territorial.

Promover permanentemente la coordinación estratégica de los planes integrales de desarrollo; promover, apoyar y ejecutar proyectos de inversión y servicios públicos que presentan objetivamente, externalidades o economías de escala del ámbito provincial, emitir normas técnicas generales, en materia de organización del aspecto físico y uso del suelo así como sobre protección y conservación del medio ambiente, entre otras importantes atribuciones contenidas en nuestra Ley Orgánica y demás mandatos legales vigentes.

La Municipalidad Provincial de Virú 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 Cesar Coll resalta algunos aspectos que nos ayudan a esbozar de mejor manera el enfoque por competencias que se desea aplicar en esta Entidad. En primer lugar, la

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VIRU

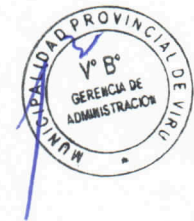
funcionalidad del conocimiento, es decir, el conocimiento se entiende como algo que posee utilidad y que será aplicado en la "realización exitosa de una actividad". En segundo lugar, la integración de distintos tipos de saberes como habilidades, conocimientos, valores, etc. de esta manera, actuar de manera eficaz requiere de la 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 meta cognitivas "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 las Personas (PDP) de la Municipalidad Provincial de Virú, constituye un Instrumento de gestión institucional que nos permitirá aplicar de manera planificada y eficaz, este desarrollo de competencias de nuestro personal para el cumplimiento de sus funciones. Nuestro PDP institucional se elabora de acuerdo a normatividad emitida por SERVIR en el marco del Decreto Legislativo 1025 que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM. Asimismo la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del SERVIR, Órgano responsable de gestionar la política de capacitación, precisa la obligatoriedad de elaborar el Plan de Desarrollo de la Personas-PDP, de acuerdo a la Ley del Servicio Civil N° 30057 y su Reglamento D.S N° 040-2014-PCM, Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE y Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 154-2011-SERVIR-PE.



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VIRU

La Municipalidad Provincial de Virú, mediante su Plan de Desarrollo de Personas-PDP Gestión 2019 – 2022 se propone fortalecer el desarrollo de las capacidades de sus trabajadores, asegurando eficiencia, eficacia y el uso racional de los recursos públicos, a través de acciones de capacitación que actualicen sus conocimientos posibilitando asumir con competencia sus funciones. EL PDP se desarrolla alineado a los objetivos estratégicos del Plan Estratégico Institucional el cual define la Visión y Misión de la MPV, identificando las competencias necesarias para alcanzar estos objetivos. Lograr un servicio de calidad con un personal funcionalmente competente en conocimientos y valores.



Tenemos la absoluta confianza que los criterios de planificación estratégica, contenidos en el presente documento, contribuirán al logro de una capacitación y entrenamiento de nuestros recursos humanos, permitiendo a la Municipalidad Provincial de Virú, 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.



La Municipalidad Provincial de Virú, a través del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) 2019, requiere fortalecer el desarrollo de las capacidades de sus trabajadores como personal de servicio de la Municipalidad, asegurando la eficiencia y el uso racional de los recursos públicos, con la finalidad de incrementar y actualizar permanentemente los conocimientos que posibiliten brindar un servicio de calidad y gestión eficiente, establecer estrategias de desarrollo de capacidades, habilidades y competencias conductuales, más adecuadas y convenientes a las necesidades operativas de la Municipalidad Provincial de Virú y de los servicios públicos que brinda en las materias de su competencia y de esta forma, contribuir a la mejora continua de la administración pública municipal.



Virú, Marzo del 2019

MG. ANDRÉS OSTINO CHÁVEZ GONZALES
ALCALDE PROVINCIAL

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VIRU

INTRODUCCION

Los Gobiernos Locales como parte de la estructura básica del Estado Peruano, tiene como una de sus funciones de acuerdo a la Ley N° 27972-Ley Orgánica de Municipalidades de planear, programar, dirigir, coordinar, supervisar y controlar la administración y gestión de los servicios públicos; Para lo cual es necesario contar con el recurso humano idóneo y calificado, para que los mismos se desarrollen y brinden con calidad, eficiencia y oportunidad La Municipalidad Provincial de Virú, consciente de su rol protagónico, frente a las necesidades y servicios hacia la población de la provincia, en primer lugar constituye su Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas 2019–2022, el mismo que se ha encargado de elaborar su Plan de Desarrollo de las Personas, y que la Unidad de Personal en su condición de secretario del comité sea el encargado de la ejecución del mencionado Plan de Desarrollo de Personas y de asegurar que las capacitaciones vayan encaminadas al logro de los objetivos institucionales con la finalidad de potencializar la gestión de la institución El Plan de Desarrollo de Personas busca priorizar las demandas y necesidades por tal motivo, no menos importante es la afirmación que el desempeño de la institución es el producto de la capacidad y del esfuerzo de sus servidores, los cuales deben ser adiestrados.



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VIRU

MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

MISION

La Municipalidad Provincial de Virú al año 2021, cuenta con personas con valores, talentosos e innovadores, verdaderos gestores del desarrollo local al servicio del ciudadano. Se dispone de una buena infraestructura y equipamiento adecuado para sus funciones, permitiendo la modernidad y la gestión para resultados, de manera participativa, competitiva y comprometida con la sociedad.

VISION


Promover una Provincia desarrollada sobre la base de la humanidad y la gestión social para más viruñeras y viruñeros.

Son políticas de gestión para el cumplimiento de su MISION:

1. Promover el desarrollo integral de la Provincia de Virú.
2. Fomentar una cultura de identidad promotora del desarrollo local.
3. Promover la equidad con justicia social.
4. Promover la inversión local enmarcado en austeridad e inteligencia en la inversión.
5. Promover la concertación para una participación vecinal efectiva.
6. Promover la transparencia y eficacia en la gestión.
7. Promover la planificación estratégica como un instrumento imprescindible para el desarrollo.
8. Promover la erradicación.


PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VIRU

ASPECTOS GENERALES




El Plan de Desarrollo de Personas PDP Gestión 2019–2022 de la Municipalidad Provincial de Virú, se elabora teniendo como base las definiciones contenidas en el Plan de Desarrollo Concertado Local proyectado al 2019, Manual de Organización y Funciones–MOF, las coordinaciones realizadas con las diferentes unidades orgánicas de la Municipalidad Provincial de Virú. La capacitación se orienta al fortalecimiento de capacidades del personal institucional por lo que se ha creído conveniente que dichas actividades sean de carácter grupal y obligatorio.

AMBITO DE APLICACION



EL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS-PDP GESTION 2019-2022, es de aplicación a funcionarios, directivos y servidores de la Municipalidad Provincial de Virú, de los distintos regímenes laborales.



El PDP 2019, es de aplicación a todos los Funcionarios y Servidores de la Municipalidad Provincial de Virú, regulados por los regímenes del Decreto Legislativo N°276, "Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, el Decreto Legislativo N°1057 "Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios" y el personal obrero regulado por el régimen laboral del Decreto Legislativo N°728 "Ley de Productividad y Competitividad,

BASE LEGAL



- 1) Constitución Política del Perú
- 2) Ley N° 27972- Ley Orgánica de Municipalidades
- 3) Ley N' 27785: Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República
- 4) Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- 5) Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- 6) Ley N'29849 Ley que Establece la Eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga Derechos Laborales.

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VIRU

- 7) Ley N° 30881, ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2019.
- 8) Decreto Legislativo No.1057: que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios y sus modificatorias.
- 9) Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- 10) Decreto Supremo No.009-2010-PC1v1 que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo No.1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- 11) Resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE que aprueba la Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.
- 12) O.M. N° 04-2019-MPV, aprueba el Plan Estratégico Institucional PEI 2019 - 2021.
- 13) Acuerdo Municipal N° 79-2018-MPV, que aprueba el Presupuesto Institucional de Apertura-PIA año 2019.
- 14) Resolución de Alcaldía N° 207-2019-MPV/A, que conforma el COMITE DE ELABORACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS —PDP de la Municipalidad Provincial de Virú.
- 14) O.M. N° 33-2017-MPV. Aprueba la estructura orgánica.

POLITICA DE CALIDAD

Nuestro propósito es prestar servicios a la ciudadanía de baja complejidad, a través de un recurso humano actualizado y altamente calificado; buscando satisfacer las necesidades y expectativas prioritarias de los pobladores y usuarios y mejorando continuamente la eficacia y eficiencia en el sistema de gestión de calidad, asegurando el beneficio social y económico mediante el uso óptimo y racional de los recursos financieros y técnicos de la institución.

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VIRU**

DATOS DE LA POBLACION DE LA ENTIDAD

Los propósitos del Plan de Desarrollo de Personas comprenden a todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Virú, sean estos: Directivos, Ejecutivos, Especialistas, Técnicos y de Apoyo, quienes alinearan sus actividades y objetivos de las Áreas, Sub Gerencia, y Gerencias de la Municipalidad al cumplimiento de los objetivos del presente PLAN, mostrando de esta manera la consistencia orgánica y armónica de sus acciones.

El Universo a Capacitar es de Trabajadores divididos de la siguiente manera;

CANTIDAD PERSONAL SEGÚN CONDICION LABORAL

CONDICION LABORAL	CANTIDAD	%
TECNICOS	48	33.33
PROFESIONALES	16	11.11
AUXILIARES	24	16.67
OBREROS	45	31.25
FUNCIONARIOS	11	7.64
TOTAL	144	100

Fuente: Presupuesto Analítico de Personal - PAP al 2017 área de Racionalización

CANTIDAD DE EMPLEADOS SEGÚN CONDICION LABORAL

CONDICION LABORAL	CANTIDAD	%
EMPLEADOS CONTRATADOS	32	31.37
EMPLEADOS NOMBRADOS	70	68.63
TOTAL	102	100

Fuente: Presupuesto Analítico de Personal - PAP al 2017 área de Racionalización

VIGENCIA

El periodo de vigencia del Plan de Desarrollo de Personas-PDP de la Municipalidad Provincial de Virú, comprende el periodo 2019 - 2022.

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VIRU

LINEAMIENTOS ESTRATEGICOS

- ❖ Modernización de la Administración Municipal.
- ❖ Prestación de Servicios Públicos de calidad.
- ❖ Desarrollo Social con equidad y solidaridad e inclusión social.
- ❖ Desarrollo Económico Local Sostenible.
- ❖ Ciudadanía y democracia participativa.
- ❖ Educación y cultura tributaria.
- ❖ Optimizar las herramientas de Gestión Municipal.
- ❖ Capacidad de Gestión y Gasto.



OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES

Los objetivos estratégicos institucionales están distribuidos en cuatro grandes Ejes Estratégicos, en la forma que sigue:



POLITICO INSTITUCIONAL

1. Promover la mejora de la gestión municipal con especial énfasis en la adecuada prestación de los servicios públicos locales, para un desarrollo integral sostenible y armónico de la circunscripción provincial.
2. Promover la práctica de valores éticos, morales en el servicio, buscando eficiencia, transparencia, lealtad e identidad de los servidores en el cumplimiento de la función pública.
3. Fortalecer la planificación participativa, concertada, descentralizada y por resultados: Autoridades, sociedad civil y sector privado, sobre la base de su visión de desarrollo de la provincia de Virú.
4. Promover, impulsar y contribuir a la modernización de la organización corporativa municipal con orientación a fomentar el valor público al servicio de la población.
5. Desarrollar una política de paz, integración y democracia global con el fortalecimiento de las instituciones, estableciendo acuerdos de integración física y cooperación para el desarrollo sostenible de la provincia.



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VIRU

6. Desarrollar el control gubernamental en la municipalidad, promoviendo la correcta y transparente gestión de recursos y bienes, cautelando la legalidad y eficiencia de sus actos y operaciones e incidiendo en el logro de sus resultados y metas programadas.

7. Desarrollar la defensa legal de la Municipalidad Provincial de Virú, impulsando una política de paz basado en el respeto a los derechos consagrados en la ley y la Constitución Política del Estado.


DESARROLLO ECONOMICO LOCAL SOSTENIBLE

Con el fin de articular con los objetivos nacionales de Derechos Fundamentales y Dignidad de las Personas, y Oportunidades y Acceso a los Servicios que impulsa el Gobierno Nacional con la nueva política de Inclusión Social, también la institución provincial coloca en primer plano al ser humano, dándole prioridades en: derechos, justicia, promoción, educación, salud y aseguramiento, seguridad alimentaria, seguridad ciudadana, y servicios básicos y vivienda.


Ello implica incluir como trabajadores, a través de las ofertas laborales dadas por la institución, a personas con discapacidad, de extrema pobreza y pobres por cuestión de solidaridad y por respeto a los derechos que les asiste. Para ello es necesario buscar mecanismos o estrategias que repercutan en su desarrollo integral y/o su reintegración a la sociedad, si es necesario. También es de necesidad urgente tomar en cuenta a los jóvenes y adultos mayores, y en especial a los niños, que son parte del capital social. Y que en la nueva política de gobierno se debe tener como base la participación ciudadana y el consenso social para el desarrollo de nuestra provincia.

Como se dijo en la Tercera Línea Estratégica ésta gestión municipal debe asentar sus bases sobre, la participación ciudadana y consenso social, una planificación acorde a sus necesidades básica de buen gobierno. Para ello es necesario tomar en cuenta los Objetivos Estratégicos del Plan de Desarrollo Concertado y estimular la convergencia de las estrategias de los agentes que tienen la capacidad y los recursos para conseguir una posición de competitividad y de calidad de vida a mediano plazo de la provincia. Con éste


PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VIRU




fin es necesario la interrelación del ámbito socio-económico y físico - territorial de acuerdo a las prioridades de la población. En ese sentido es necesario una política que configure un urbanismo responsable y racional sobre el territorio, el medio ambiente, la cultura local, las tecnologías; la esfera social, la economía y los intangibles: concertación social, consenso social, representantes, visión estratégica, participación ciudadana, transparencia y profundización democrática, espíritu innovador, cultura emprendedora, comunidad emprendedora, perspectiva generacional, desarrollo local y género, entre otros. Es de necesidad primordial para institución municipal converger en el cumplimiento de los objetivos estratégicos locales al objetivo nacional de Economía, Competitividad y con Alto Nivel de Empleo y Productividad en: política económica, competitividad e integración a los mercados globales, estructura productiva, innovación y tecnología, y empleo; y al objetivo nacional de Desarrollo Regional Equilibrado e Infraestructura Adecuada. Esto implica la Materialización de estos objetivos con proyectos priorizados de acuerdo a su potencialidad.



En ese sentido la provincia posee una potencialidad casi innata en cultivos y el valor agregado: ciruela, guanábana, sandía de primera calidad en el mercado nacional e internacional. Sobre ello hay que sumar su gastronomía, y dulcería exquisita y de excelente calidad.




Además de poseedora de recursos naturales: clima, productos agropecuarios, suelo de cultivo, agua y otros recursos. A todo ello hay que sumar infraestructuras: viales, turísticos, transporte terrestre, de servicios básicos: en salud y educación, seguridad ciudadana: Serenazgo, entre otras.


- 
1. Lograr una economía dinámica y diversificada en un marco de reglas estables que promuevan la inversión pública, asegurando la credibilidad de la política económica, garantizando servicios públicos de calidad.
 2. Orientar y promover la integración del territorio provincial, que genere el desarrollo y crecimiento ordenado de la ciudad de acuerdo con sus planes urbanos en armonía y equilibrio con su ambiente, garantizando una buena calidad de vida a su población, asimismo, brindar servicios administrativos públicos eficientes, sistematizados y con personal capacitado.

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VIRU


MODERNIZACION DE LA ADMINISTRACION MUNICIPAL




La administración pública pone en contacto directo a la ciudadanía con el poder político, con el objeto de satisfacer los intereses públicos de forma inmediata. En este caso, la gestión municipal prioriza mejorar la calidad de vida del poblador de su localidad a través de un servicio de calidad para fortalecer la relación ciudadano y autoridad. Con ese fin los procesos administrativos deben simplificarse para: el ciudadano en general y el ciudadano empresa para un ejercicio eficiente, eficaz y legítimo del poder y la autoridad para el logro de objetivos sociales y económicos. Todo ello con un estilo gerencial que conduzca la gestión hacia un objetivo común: mejorar la calidad de vida del ciudadano, complementado con equipamiento y tecnología de punta y actualización permanente de procedimientos y documentos de gestión, y con un recurso humano calificado y competitivo, acorde con los tiempos actuales.



El recurso humano que se requiere para ser competitivo: conocimientos y habilidades sobre la experiencia adquirida, un fortalecimiento y desarrollo de capacidades para el ejercicio de sus funciones a plenitud. Sin embargo, el municipio es mucho más que un ente administrativo, ya que su dimensión política se encuadra en la reconfiguración y potenciación de la localidad de acuerdo a su debilidad y potencialidad. El cual nos conlleva a desafiar a través de la articulación de un Plan de Desarrollo de Capacidades con el Plan de Desarrollo Institucional, éste a su vez al Plan de Desarrollo Concertado, y a la vez al objetivo nacional del Estado y Gobernabilidad.



Su objetivo General es Fortalecer el capital humano con identidad institucional competente y la capacidad instalada de la Municipalidad.



Y sus objetivos específicos son:

- ❖ Diseñar y ejecutar el Plan de Desarrollo de Capacidades.
- ❖ Estrategia de manejo de personal consensuado para la optimización de recursos.
- ❖ Mejorar la infraestructura y la capacidad instalada de la institución para concentrar áreas de atención prioritaria al usuario.

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VIRU

PRESTACION DE SERVICIOS PUBLICOS DE CALIDAD

La institución provincial, enmarcado en el Objetivo Nacional de Oportunidades y Acceso a los Servicios, tiene como función primigenia el de prestar un servicio de calidad, que implica eficacia y eficiencia en el servicio, al menor costo, con el único objetivo de satisfacer y responder a las necesidades de la población. Pero cumplir con el objetivo antes mencionado es complejo, porque no basta que la institución cuente con los tres elementos básicos.

Su Objetivo General es brindar servicios de calidad y calidez promoviendo una imagen de ciudad limpia y segura.

Y sus objetivos Específicos son:

- ❖ Mayor información e innovaciones de tecnologías.
- ❖ Mejoramiento del desempeño municipal a nivel funcional orientado al desarrollo provincial,
- ❖ Desarrollar compromisos compartidos con la población en el mejoramiento de la ciudad.
- ❖ Planificar y mejorar el equilibrio financiero municipal.

DESARROLLO ECONOMICO LOCAL SOSTENIBLE

Promover el desarrollo económico local sostenible con énfasis en los micros y pequeñas empresas alrededor de producción y servicios.

Desarrollar, impulsar, fortalecer y especializar lo micro y pequeñas empresas de la provincia.

Generar programas de empleo orientados a la promoción de nuevas dinámicas económicas en la provincia.

Diseñar e implementar planes para la definición y adecuación de usos de suelo y trama vial que ordena la ciudad y reserva áreas de equipamiento.

Desarrollar y liderar políticas en medio ambiente.

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VIRU

Promover, fomentar y difundir el turismo local provincial sostenible.

Mejorar el sistema de la viabilidad y el transporte moderno, integrado y seguro



DESARROLLO ECONOMICO

1. Lograr una economía dinámica y diversificada en un marco de reglas estables que promuevan la inversión pública, asegurando la credibilidad de la política económica, garantizando servicios públicos de calidad.

2. Orientar y promover la integración del territorio provincial, que genere el desarrollo y crecimiento ordenado de la ciudad de acuerdo con sus planes urbanos en armonía y equilibrio con su ambiente, garantizando una buena calidad de vida a su población, asimismo, brindar servicios administrativos públicos eficientes, sistematizados y con personal capacitado.



INFRAESTRUCTURA Y MEDIO AMBIENTE

1. Generar el desarrollo descentralizado de la infraestructura productiva y social, a fin de lograr una ocupación equilibrada del territorio y la competitividad de las actividades productivas metropolitanas y locales.

2. Impulsar la elaboración y ejecución de proyectos para el ordenamiento vial, la construcción de redes viales y la renovación de flota vehicular.

3. Desarrollar acciones para proteger la biodiversidad con especial atención del aire y los residuos sólidos, la protección de la salud y los ecosistemas, fomentando la conciencia ambiental y las medidas para mitigar los efectos del cambio climático.



DESARROLLO HUMANO SOCIAL

Promocionar el acceso universal a servicios básicos de calidad en educación, salud, alimentación, agua y desagüe, electricidad; igualdad de oportunidades para el desarrollo como seres humanos, como familia y como nación, fomento del turismo. Afianzamiento de la identidad nacional con enfoque intercultural, el derecho de las personas, fomento de la cultura de paz y la práctica de la inclusión.

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VIRU

DESARROLLO SOCIAL CON EQUIDAD Y SOLIDARIDAD E INCLUSION SOCIAL



1. Lograr una economía dinámica y diversificada en un marco de reglas estables que promuevan la inversión pública, asegurando la credibilidad de la política económica, garantizando servicios públicos de calidad.

2. Orientar y promover la integración del territorio provincial metropolitano, que genere el desarrollo y crecimiento ordenado de la ciudad de acuerdo con sus planes urbanos en armonía y equilibrio con su ambiente, garantizando una buena calidad de vida a su población, asimismo, brindar servicios administrativos públicos eficientes, sistematizados y con personal capacitado.



CIUDADANIA Y DEMOCRACIA PARTICIPATIVA

Objetivo General: Fortalecer el sistema de participación en base a la democracia y la transparencia como modelo de gestión.

Objetivo Específico:

- ❖ Promover la participación de la PIA organización en los procesos provinciales.
- ❖ Implementar una política municipal para la transparencia y acceso a la información pública.
- ❖ Involucrar a la población en la gestión de los servicios públicos en el modelo de gestión local



EDUCACION Y CULTURA TRIBUTARIA

Objetivo General: Fomentar en la ciudadanía una cultura tributaria para reducir el índice de morosidad e incrementar la corresponsabilidad.

Objetivo Específico:

- ❖ Implementación de un sistema de recaudación de manera eficaz.
- ❖ Consolidar un sistema de orientación al contribuyente.

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VIRU

- ❖ Eliminar los obstáculos burocráticos e impulsar la simplificación administrativa municipal.
- ❖ Motivación, sensibilización y transparencia en los aportes y gastos de la inversión con la participación de la población



La gestión municipal actual con el principio de articular sus planes a los objetivos nacionales: Plena Vigencia de los Derechos Fundamentales y de la Dignidad de las personas, y Estado Democrático y Descentralizado que Funciona con Eficiencia al Servicio de la Ciudadanía y del Desarrollo, y Garantiza la Seguridad Nacional, ha decidido priorizar el respeto a la ciudadanía en sí y a la participación activa de sus ciudadanos. Conocedor de su rol fundamental en la sociedad como gobierno y la voluntad y el espíritu innovador de sus habitantes que deben ser volcadas en las estrategias de desarrollo y potenciadas a la vez para materializar sus objetivos estratégicos.



Para materializar la voluntad y el espíritu innovador del ciudadano es necesario las acciones de motivación, sensibilización, información y formación, y el uso de tecnologías que permitan la participación multitudinaria y a costo mínimo. La institución municipal ha visto por necesario la inclusión de los jóvenes en el protagonismo local, con una perspectiva generacional, pues ellos son el presente y el futuro que concretarán los proyectos a largo plazo. Además, la institución municipal debe tomar en cuenta a los demás ciudadanos para la realización de sus aspiraciones ciudadanas con libertad y satisfacción y que finalmente ayude a minimizar la pobreza y extrema pobreza grandemente en nuestra provincia. Todo ello conlleva a recuperar la credibilidad y confianza, y su interrelación de la población con la nueva gestión municipal, como gobierno provincial que orienta al servicio de los ciudadanos y promociona el desarrollo integral de sus gobiernos locales, que son componentes fundamentales para su sostenibilidad.



La Nueva Gestión Municipal tiene como principio natural ser transparente y facilitador de acceso a la información del ciudadano que lo requiere, con el objeto de consolidar los objetivos antes descritos del Gobierno Nacional: derechos y dignidad, estado y gobernabilidad. Para ello el Gobierno Nacional ha creado el Programas de Simplificación Administrativa y el Plan de Incentivos para materializar sus objetivos, proporcionando fondos por cumplimiento de

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VIRU

metas. Pero ello no es suficiente, la actual gestión tiene que enfrentar un problema que viene de muchos años atrás con respecto a la retribución tributaria para cumplir con los servicios públicos. Así como existe en otros gobiernos locales la "informalidad tributaria", no es la excepción con respecto a la evasión tributaria nuestro gobierno provincial, que oscila entre 50 y 25% del total, es decir aportan un 50 a 75% de la población comprometida. Ello es un indicativo que es algo complejo, que va más allá del tema cultural. Para lo cual el gobierno local buscará los mecanismos y estrategias de sensibilización necesarias para cerrar la brecha de la evasión tributaria.

OPTIMIZAR LAS HERRAMIENTAS DE GESTION

La institución municipal concedes que todo lo anterior no es posible sino se tiene un sistema con procesos y recursos que se adecúe a las necesidades del ciudadano en general y al ciudadano empresario, y le permita al líder de la gestión municipal recuperar la credibilidad y gobernabilidad. Para tal fin es necesario actualizar e implementar todos los documentos de gestión que permitan dinamizar y agilizar, con el mínimo costo y tiempo los procesos administrativos de la institución con el objeto de mejorar y maximizar la calidad de servicio al usuario. El sitio web de la institución debe ser la sede oficial como medio de articulación de los documentos de gestión o de cualquier otro evento de interés a los ciudadanos, pero con uso eficiente y eficaz de ésta herramienta para mejorar la calidad de servicio al usuario.

Objetivo General: Mejorar las herramientas de gestión para descongestionar los procesos, recursos y brindar una óptima calidad de servicio al usuario.

Objetivo Específico:

- ❖ Priorizar la actualización de la estructura orgánica e instrumentos de Gestión para mejorar el sistema de gestión institucional
- ❖ Diseñar y ejecutar los instrumentos de gestión de acuerdo a las necesidades y obligaciones de los usuarios y de la institución municipal
- ❖ Diseñar e implementar para minimizar los procesos y recursos con un máximo beneficio de usuarios e institución municipal

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VIRU

- ❖ Diseñar y ejecutar un sistema de seguimiento y evaluación para cada uno de los documentos de gestión.

CAPACIDAD DE GESTION Y DEL GASTO

La institución posee recursos y aptitudes para emprender en definir, alcanzar y evaluar sus propósitos en forma rápida y confiable, haciendo uso de la recursividad y dinamismo para que sus proyectos se materialicen. En ese sentido las diferentes Áreas de la institución tienen la facultad de lograr materializar sus proyectos con uso del recurso proveniente de diferentes fuentes de la institución y/o con otro proveniente de una institución benefactora. Demostrando con ello si tiene capacidad de gestión como fortaleza o debilidad a nivel institucional. En lo referente al uso del recurso proveniente de las diferentes fuentes: RDR, FONCOMUN, y otras, la inversión en diferentes proyectos sea por administración directa o por licitación genera egreso de recursos económicos de la institución. Este egreso es medible realizando un análisis de la eficiencia y eficaz en el gasto en ejecución de servicios públicos locales, con participación ciudadana, y que finalmente resulta de éste análisis la calidad de gasto en función de la capacidad de gasto.

Objetivo General: Fortalecer y mejorar la eficiencia y eficacia en gestión de tareas y procesos de la institución con el mínimo costo para optimizar la inversión y la calidad de servicio.

Objetivos Específicos:

- ❖ Mejorar el sistema de planificación, seguimiento, evaluación y aprendizaje e innovación de los procesos y tareas.
- ❖ Mejorar la recaudación de recursos propios para la sostenibilidad financiera de los servicios e infraestructura municipal.
- ❖ Fortalecer e institucionalizar la cultura de atención al usuario del personal administrativo de la institución Incorporar el uso de tecnologías de información para la mejora de procesos y tareas relacionados a los servicios para los usuarios.
- ❖ Definir prioridades y controlar los procesos y tareas para mejorar la calidad del trabajo a costo mínimo.

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VIRU

- ❖ Optimizar el gasto en la ejecución de proyectos de inversión de acuerdo a la competencia y funciones de gobierno local.



COMPETENCIAS NECESARIAS

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

1. Competencias de calidad en el servicio y atención al ciudadano.
2. Competencias vinculadas al desarrollo humano sostenible.
3. Competencias en innovación y gestión de proyectos sociales, culturales y ambientales.
4. Conocimientos de los procedimientos y normativas de la Gestión Pública (Marco Normativa).
5. Conocimientos de las normas que reglamentan la gestión local y la transferencia de competencias funcionales sectorialmente en la Provincia de Virú.
6. Conocimientos y habilidades para la identificación, formulación, evaluación y gestión de los proyectos de inversión.
7. Orientación al ciudadano.
8. Trabajo en equipo.
9. Productividad.

Para alcanzar los objetivos estratégicos institucionales de la Municipalidad Provincial de Virú, se requiere contar con un programa de capacitación especialmente diseñado, para la atención y desarrollo de los diversos sistemas administrativos propios de la Institución, lo que permitirá brindar un servicio administrativo al público usuario con calidad y oportunidad. Habiéndose identificado una serie de competencias generales cuyo detalle es el siguiente:

1. De Nivel Institucional

- ❖ Mejorar la calidad en el servicio y atención al usuario
- ❖ Auto organización

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VIRU



- ❖ Responsabilidad y Disciplina (Código de Ética)
- ❖ Orientación del servicio al público
- ❖ Productividad en la gestión municipal
- ❖ Conocimiento de los procedimientos y normativas vigentes de la gestión municipal
- ❖ Conocimiento y habilidades para la identificación, formulación, evaluación y de la gestión de los proyectos de inversión
- ❖ Confidencialidad y honestidad
- ❖ Cooperación
- ❖ Trabajo en Equipo
- ❖ Sólidos Valores Éticos y Morales



2. Área de Trabajo: según el área de trabajo

- ❖ Liderazgo
- ❖ Conocimiento y dominio de herramientas informáticas
- ❖ Conocimiento de documentos de gestión, normativos y administrativos
- ❖ Tolerancia para trabajar bajo presión
- ❖ Manejo del Stress Laboral
- ❖ Capacidad para la Planificación y Organización
- ❖ Capacidad de negociación
- ❖ Capacidad analítica y organizativa



3. Del Puesto de Trabajo

- ❖ Conocimiento del contenido de las herramientas de gestión institucional
- ❖ Solucionar problemas del usuario interno y externo
- ❖ Pro actividad
- ❖ Habilidad analítica
- ❖ Comunicación efectiva
- ❖ Flexibilidad y adaptabilidad para el cambio

Adicionalmente, a las competencias generales antes detalladas es necesario precisar las competencias específicas requeridas para el trabajo y el ejercicio funcional en cada uno de los sistemas municipales.



Sistema Administrativo Municipal

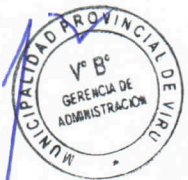
El Sistema Municipal para su funcionamiento está constituido por el Alcalde Provincial, Funcionarios, Directivos, Empleados del grupo ocupacional profesional, técnico y auxiliares, y obreros, quienes brindan sus servicios, conforme los documentos de gestión institucional aprobados internamente y a la Ley Orgánica de Municipalidades, en las materias de su competencia en el presente Plan Gestión 2019 - 2022



Para el ejercicio de sus funciones, estos recursos humanos requieren las siguientes competencias específicas.

Competencias Institucionales

- ❖ Liderazgo.
- ❖ Autonomía.
- ❖ Responsabilidad.
- ❖ Pro actividad.
- ❖ Eficacia.
- ❖ Eficiencia.



Competencias Personales

Las competencias personales comprenden los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el ejercicio del cargo; se identifican en base a las competencias institucionales.

Competencias en Conocimientos

- ❖ Sólida formación administrativa: ser un profesional con dominio de la normatividad vigente, especialmente en lo relacionado con los sistemas administrativos propios de la administración pública.

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VIRU

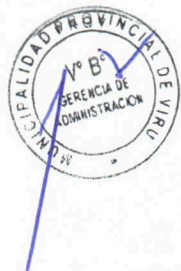


- ❖ Aplicación de métodos administrativos en vigencia (Sistema Nacional de la Inversión Pública SNIP, SIAF, Contrataciones del Estado, etc.)
- ❖ Administración del despacho: planificar, organizar, dirigir y controlar su despacho, para el buen manejo de los recursos humanos y logísticos que se le asigne, logrando su funcionamiento eficaz y eficiente.

Competencias en habilidades



- ❖ **Adaptabilidad:** adecuarse a los cambios institucionales y/o a las nuevas condiciones sociales que se presenten en el ejercicio de su función.
- ❖ **Comunicación:** expresarse en forma clara, correcta y precisa, a través del lenguaje escrito o verbal y saber escuchar. Utilizar técnicas modernas de comunicación.
- ❖ **Creatividad:** generar respuestas o soluciones adecuadas, inclusive cuando no existan antecedentes que le sirvan de criterio orientador.
- ❖ **Intuición:** tener la capacidad de comprender e interpretar los hechos de manera inmediata.
- ❖ **Sentido de prioridad:** distinguir lo urgente e importante, proponiendo soluciones a los problemas que identifica, adoptando los correctivos con sentido común y teniendo en cuenta el costo económico e impacto social que implican sus decisiones.



Competencias en Actitudes

- ❖ **Desarrollo personal:** procurar su autorrealización personal y profesional, hasta alcanzar niveles que le generen satisfacción.
- ❖ **Mentor:** ser responsable del personal bajo su cargo, ejerciendo acciones para el desarrollo de habilidades y conocimientos. Transmitir su experiencia. Percibir su estado

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VIRU

emocional y motivacional y prestar apoyo para solucionar los conflictos que surjan en el desempeño funcional.

- ❖ **Prudencia:** actuar con buen juicio y moderación en sus actos funcionales y en los de su vida diaria, evitando expresiones o acciones que afecten la sensibilidad de los demás.
- ❖ **Responsabilidad:** observar diligencia en el ejercicio de sus obligaciones, tomando decisiones oportunas y siendo consecuente con lo que resuelve.
- ❖ **Sensibilidad:** percibir los sucesos que ocurren en su entorno con sensibilidad, colocando a la persona humana, en especial a los niños, niñas, adolescentes y discapacitados, como centro de atención en el desarrollo de su labor.
- ❖ **Proactivo:** ser diligente, dinámico y actuar con iniciativa para proponer anticipadamente alternativas de solución de problemas, asumiendo la responsabilidad por sus decisiones.

1. Conocimiento pleno de la Ley Orgánica de Municipalidades en cuanto a las competencias y atribuciones de la Municipalidad como gobierno local provincial.

2. Competencias y liderazgo en planificación del desarrollo con participación de instituciones del sector público, privado y la sociedad civil organizada.

3. Competencias para promover mecanismos de transparencia de la gestión en el marco de la normatividad del caso y el uso de la innovación tecnológica y gestión administrativa simplificada y que generen confianza en los vecinos sobre el uso de los recursos municipales y la mejora de la atención institucional.

4. Desarrollar los valores morales y éticos en la función pública que contribuyan a mejorar la relación vecino-municipalidad.

5. Competencias para evaluar el desenvolvimiento de la gestión institucional y promover cambios organizacionales con el uso de la tecnología en el marco de las políticas de modernización del Estado, de sus sistemas administrativos y su identificación institucional.

6. Competencias para identificar, formular, evaluar y gestionar proyectos de inversión pública en el marco de los planes de desarrollo municipales.

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VIRU



7. Competencias para promover la inversión privada, en el marco de la ley, que genere desarrollo y empleo.

8. Competencias para promover el desarrollo urbano, rural y económico ordenado de acuerdo a un plan de ordenamiento territorial, de zonificación y uso del suelo.

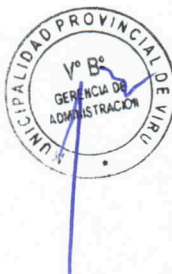
9. Competencia en urbanismo y transporte que posibilite el ordenamiento del espacio urbano y la regulación del transporte pública y la construcción de nuevas vías.

10. Capacidad para la gestión de los residuos sólidos, conservación y mejora del medio ambiente procurando la defensa de la salud de la persona.

11. Competencia en gestión de proyectos sociales en materia de educación, salud, cultura, Turismo, deporte, promoción de la familia, dentro del marco legal correspondiente.



VALORES INSTITUCIONALES



1. Transparencia
2. Responsabilidad
3. Honestidad
4. Lealtad
5. Imparcialidad
6. Compromiso



OBJETIVOS DE LA CAPACITACION

1. Fortalecer una cultura institucional de servicio, ágil e innovadora, que redunde positivamente en la calidad de los servicios municipales.

2. Sensibilizar y concientizar a los trabajadores municipales sobre sus roles como promotores del desarrollo urbano, social, cultural y ambiental de la ciudad.

3. Desarrollar el liderazgo participativo y comunicación efectiva que contribuya a conformar equipos de alto rendimiento y un óptimo clima institucional.

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VIRU



4. Planificar la capacidad de gestión de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Antonio Raimondi a través de la actualización permanente en procedimientos y normas de gestión pública.

5. Proporcionar a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Virú los conocimientos de los lineamientos, políticas y programas sectoriales que permitan consolidar un eficaz proceso de descentralización.

6. Contar con servidores públicos con la capacidad de visión integral para identificar, formular, evaluar y gestionar eficazmente proyectos de inversión pública.



7. Desarrollar en los servidores de la Municipalidad Provincial de Virú la predisposición de servir y que este se concrete en un deseo de mejora constante de la calidad de servicio que ofrece y de las condiciones en que los Ciudadanos lo reciben.

8. Implementar una filosofía de trabajo en equipo haciendo prevalecer el interés común sobre el interés personal.



9. Desarrollar en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Virú una predisposición constante a incrementar su productividad a través de un mayor esfuerzo, de la mejora de los procesos que interviene, el rediseño de sus funciones y de cualquier otra actividad o enfoque que lo pueda llevar a un instrumento de sus resultados.

10. Brindar un servicio administrativo municipal al público usuario con eficiencia y oportunidad;



11. Desarrollar una cultura de honestidad y honradez en las relaciones laborales y en el ejercicio de las actividades

12. Desarrollar en los servidores de la Municipalidad Provincial de Virú, la predisposición de servir y que este se concrete en un deseo de mejora constante de la calidad de servicio que ofrece y de las condiciones en que los ciudadanos lo reciben

13. Implementar una filosofía de trabajo en equipo haciendo prevalecer el interés común sobre el interés personal

14. Promover conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimiento para el desempeño de cada puesto específico

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VIRU

15. Desarrollar el sentido ético y moral hacia la institución a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados

16. Fortalecer la organización institucional con tecnologías de la información, que contribuyan al mejor cumplimiento de la función municipal

17. Dotar a los funcionarios y trabajadores municipales de los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñarse con eficiencia y eficacia

ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACION

Para atender los objetivos de capacitación propuesto se ha definido las siguientes acciones de capacitación:

TEMAS DE CAPACITACION	OBJETIVOS	PRESUPUESTO
Planeamiento Estratégico del Desarrollo	Brindar conocimientos de elaboración de planes de desarrollo (PDC, PEI, Documentos de Gestión POI)	S/. 7,500.00
Tributación y Finanzas Municipales	Desarrollar capacidades en todo lo relacionado a tributación municipal. Analizar el estado de las rentas municipales. Definir planes estratégicos de recaudación tributaria.	S/. 7,500.00
Ley de Contrataciones del Estado	Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la práctica de sus labores diarias.	S/. 8,000.00
Delitos contra la Administración Pública y casos	Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la práctica de sus labores diarias	S/. 7,000.00
Gestión Pública y Procedimientos Administrativos	Dotar a los trabajadores de herramientas necesarias para una mejor labor municipal.	S/. 13,000.00
Gestión ambiental y residuos sólidos	Brindar una visión global de la problemática socio-ambiental de los residuos	S/. 6,500.00
Ley del Servicio Civil	Reforzar los conocimientos y contrastarlos con la práctica de sus labores diarias	S/. 5,000.00
TOTAL		S/. 54,500.00

- 1) Planificación y realización de los cursos de actualización.
- 2) Planificación y realización de los talleres participativos para el desarrollo de competencias comportamentales.
- 3) Desarrollo e implementación de módulos de auto aprendizaje en la Intranet (e-learning).
- 4) Planificación y desarrollo de Diplomados y cursos de capacitación en diferentes aspectos de la gestión pública.

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VIRU

5) Planificación y desarrollo de los cursos de capacitación vinculados al proceso de descentralización y a las competencias transferidas.

6) Realización de diplomados, cursos y talleres relacionados a la gestión de proyectos de inversión pública.

TIPOS DE EVALUACION A SER IMPLEMENTADOS

Se prevé como tipos de evaluación del personal:

1. Prueba de conocimientos: para determinar si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación.

2. Evaluación de desempeño: para determinar si los participantes están aplicando lo aprendido en sus puestos de trabajo.

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

METAS DE CAPACITACION Y EVALUACION

METAS E INDICADORES.

1. Reducir las brechas de competencias comporta mentales de los trabajadores municipales que hayan obtenido una calificación de menos del 70% de logro en la evaluación 2019.

Indicador. Número de personas que superan la calificación del 70% de logro en las evaluaciones de competencias anuales.

2. Reducir las brechas de conocimientos y habilidades funcionales en las oficinas y unidades en las que se haya identificado demandas vinculadas al cumplimiento de su misión y objetivos operacionales

Indicador. Incrementar un 75% el nivel de conocimiento de los trabajadores de la MPV en gestión pública de acuerdo a su marco normativo.

3. Conocimiento de los procedimientos y normativas de la gestión pública (Marco Normativo).

Indicador. Incrementar un 75% el nivel de conocimiento de los trabajadores de la MPV en gestión pública de acuerdo a su marco normativo.

4. Conocimiento de las normas que reglamentan la gestión local y la transferencia de competencias funcionales sectorialmente en la Provincia de Virú.

Indicador. Aumentar en un 15% (3% anual) el nivel de ejecución de planes operativos de las gerencias involucradas con las transferencias sectoriales.

5. Conocimientos y habilidades para la identificación, formulación, evaluación y gestión de proyectos de inversión.

Indicador. Incrementar en un 20% (4% anual) el número de proyectos aprobados sobre el total de proyectos presentados a la gerencia de planeamiento y presupuesto.

6. Orientación al ciudadano.

Indicador. Porcentaje mayor al 70% de personas satisfechas en el trato recibido por parte de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Virú sobre el total de personas que solicitan atención.

7. Trabajo en equipo.

Indicador. Una mayor eficacia y eficiencia en el logro de los objetivos estratégicos institucionales reduciendo los tiempos de los procedimientos administrativos, logrando una reducción de costos del orden de un 15%.

8. Productividad.

Indicadores. Incrementar el nivel de productividad del cumplimiento del Plan Operativo Institucional en un 10% (2% anual).

9. Capacitar a servidores en Planeamiento Estratégico del Desarrollo.

Cobertura: Numero de servidores capacitados.

Asistencia: Numero de servidores con asistencia efectiva.

Aprobados: Numero de servidores aprobados.

10. Capacitar a servidores en Tributación y Finanzas Municipales.

Cobertura: Numero de servidores capacitados.

Asistencia: Numero de servidores con asistencia efectiva.

Aprobados: Numero de servidores aprobados.

11. Capacitar a servidores en la Ley de Contrataciones del Estado.

Cobertura: Numero de servidores capacitados.

Asistencia: Numero de servidores con asistencia efectiva.

Aprobados: Numero de servidores aprobados.

12. Capacitar a servidores en la Simplificación Administrativa.

Cobertura: Numero de servidores capacitados.

Asistencia: Numero de servidores con asistencia efectiva.

Aprobados: Numero de servidores aprobados.

13. Capacitar a servidores en el Sistema de Personal.

Cobertura: Numero de servidores capacitados.

Asistencia: Numero de servidores con asistencia efectiva.

Aprobados: Numero de servidores aprobados.

14. Capacitar a servidores en Normas de Control Interno.

Cobertura: Numero de servidores capacitados.

Asistencia: Numero de servidores con asistencia efectiva.

Aprobados: Numero de servidores aprobados.

15. Capacitar a servidores en Delitos contra la Administración Pública - Casos.

Cobertura: Numero de servidores capacitados.

Asistencia: Numero de servidores con asistencia efectiva.

Aprobados: Numero de servidores aprobados.

16. Capacitar a servidores en Trámites Administrativos.

Cobertura: Numero de servidores capacitados.

Asistencia: Numero de servidores con asistencia efectiva.

Aprobados: Numero de servidores aprobados.

17. Capacitar a servidores en Herramientas y programas informáticos de gestión gubernamental.

Cobertura: Numero de servidores capacitados.

Asistencia: Numero de servidores con asistencia efectiva.

Aprobados: Numero de servidores aprobados.

18. Capacitar a servidores en Sistema Nacional de Inversión Pública.

Cobertura: Numero de servidores capacitados.

Asistencia: Numero de servidores con asistencia efectiva.

Aprobados: Numero de servidores aprobados.

19. Capacitar a servidores en Nuevos enfoques en la gestión de riesgos.

Cobertura: Numero de servidores capacitados.

Asistencia: Numero de servidores con asistencia efectiva.

Aprobados: Numero de servidores aprobados.

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VIRU

20. Capacitar a servidores en Seguridad Ciudadana.

Cobertura: Numero de servidores capacitados.

Asistencia: Numero de servidores con asistencia efectiva.

Aprobados: Numero de servidores aprobados.

21. Capacitar a servidores en Desarrollo de competencias personales (liderazgo, coaching, trabajo en equipo y pro actividad).

Cobertura: Numero de servidores capacitados.

Asistencia: Numero de servidores con asistencia efectiva.

Aprobados: Numero de servidores aprobados.

22. Capacitar a servidores en Gestión ambiental y residuos sólidos.

Cobertura: Numero de servidores capacitados.

Asistencia: Numero de servidores con asistencia efectiva.

Aprobados: Numero de servidores aprobados.

23. Capacitar a servidores en Gobierno abierto y transparencia de la gestión pública.

Cobertura: Numero de servidores capacitados.

Asistencia: Numero de servidores con asistencia efectiva.

Aprobados: Numero de servidores aprobados.

24. Capacitar a servidores en la Ley del Servicio Civil.

Cobertura: Numero de servidores capacitados.

Asistencia: Numero de servidores con asistencia efectiva.

Aprobados: Numero de servidores aprobados.



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VIRU

N°	Meta	Indicador de evaluación
	Lograr que la totalidad de servidores reciban cursos o participen de actividades de capacitación	Programa de actividades de capacitación. Registros de asistencia.
2	Lograr que un 50 % de servidores tenga especialización en temas funcionales, administrativos y de gestión.	N° de actividades de capacitación especializada. N° de horas de capacitación por servidor Registro de Asistencia Registro de servidores aprobados. Evaluación de desempeño
3	Que el 70 % de servidores tenga pleno conocimiento sobre procedimientos y normativas de la gestión pública Municipal.	Programa de actividades de capacitación. N° de horas de capacitación por servidor Registro de Asistencia Registro de servidores aprobados.
4	Lograr que el 70 % de trabajadores se involucre en temas de mejoramiento administrativo y atención al usuario	Registro de quejas y denuncias Procedimientos y normativas mejoradas Estadísticas de producción de a administrativos Evaluación de Planes de trabajo

**OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y DESARROLLO DE LA CAPACITACION
GESTION 2019 - 2022**

1. Objetivos de la Capacitación

A) Objetivos de Capacitación que se pretende alcanzar a los 4 años:

Objetivo 1: Contar con equipos humanos responsables, capaces y honestos, y que brinden un servicio con calidad y eficiencia.

Objetivo 2: Desarrollar el liderazgo participativo y comunicación efectiva que contribuya a conformar equipos de alto rendimiento y un óptimo clima institucional.

Objetivo 3: 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 existente en la institución.

Objetivo 4: Propiciar una cultura de vocación de servicio, basada en contenidos éticos y axiológicos, desarrollando el trabajo con honestidad,

eficiencia y oportunidad, en consonancia con los valores y principios institucionales.

Objetivo 5: Impulsar y fortalecer la formación de instructores internos, para contar con recursos humanos que apoyen el proceso de enseñanza-aprendizaje, a fin de fortalecer la labor de capacitación a través de la desconcentración, que incluya a todas las dependencias y sedes orgánicas que conforman la Municipalidad Provincial.

ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACIÓN

Estrategias de Capacitación 1: Programación y ejecución de cursos y talleres en temas de actualización.

Estrategias de Capacitación 2: Levantamiento de información sobre las necesidades de capacitación, para la determinación de las brechas.

Estrategias de Capacitación 3: Implementación de un sistema de evaluación por competencias.

Estrategias de Capacitación 4: Planificación y ejecución de programas de formación, actualización y especialización.

Estrategias de Capacitación 5: Proyección y ejecución de talleres interactivos, para el desarrollo de habilidades y competencias conductuales.

1. Tipo de Evaluación a ser Aplicado:

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

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

Estrategias de Capacitación 6: Proyección y ejecución de talleres interactivos, para el desarrollo de habilidades y competencias conductuales.

1. Tipo de Evaluación a ser Aplicado:

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

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

2. Financiamiento:

El monto global presupuestado para el Plan de Desarrollo está en el orden de S/. 128,000.00

3. Seguimiento y evaluación de las capacitaciones

- ❖ Las acciones de capacitación y evaluación serán monitoreadas y evaluadas para medir el cumplimiento de los objetivos y estrategias establecidas en el plan, de acuerdo a las metas e indicadores propuestos.
- ❖ 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.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Las acciones de capacitación y evaluación serán monitoreadas y evaluadas para medir el cumplimiento de los objetivos y estrategias establecidas en el

plan Gestión 2019 - 2022, de acuerdo a las metas e indicadores propuestos en el numeral anteriormente.

Para poder realizar el seguimiento y evaluación de las actividades de capacitación se aplicarán los siguientes mecanismos:



REACCIÓN

En este nivel se aplicará las encuestas, que permitirán medir el grado de satisfacción o insatisfacción de los trabajadores en cuanto al contenido de la capacitación, al diseño del proceso de aprendizaje, a la competencia de los facilitadores, ponentes, entre otros. Se rescata la opinión de los trabajadores y se aplica al final del desarrollo de la actividad. Sugerencias de interés general para próximas capacitaciones.



APRENDIZAJE

Para el logro de los objetivos establecidos con el proceso de capacitación, en este nivel, se aplicará los instrumentos como: cuestionarios estructurados, listas de cotejo, ejercicios escritos o de simulaciones, presentaciones orales, demostraciones que son observables y comentadas por el facilitador, entre otros. Todo ello dependerá de lo que se quiere evaluar.



APLICACIÓN

En este nivel, se evalúa la aplicación de lo aprendido y cómo se está aplicando en el desempeño de sus funciones. Implica la observación de los trabajadores participantes en la ejecución de habilidades.

Es necesario precisar, que se requiere que haya pasado un período de tiempo entre el término de la capacitación y el momento en que se obtiene la información sobre la aplicación, es decir, se observa su desempeño. Generalmente consideran entre tres meses y un año después de finalizada la actividad como el tiempo aceptable para aplicar este nivel de evaluación.

La información se rescata no sólo de la observación del trabajador en su desempeño cotidiano, sino que implica conocer la opinión de los usuarios de los servicios, quienes son los que reciben la atención por parte del trabajador que fue capacitado.

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VIRU

Cabe señalar que la aplicación de estos mecanismos de evaluación será de responsabilidad de cada una de las Gerencias y Sub Gerencias, involucrados en el proceso de atención y cuidado.



RESULTADOS

La evaluación está ligada a la unidad de trabajo y a los objetivos organizacionales, por ello es necesaria la revisión de los datos del servicio para determinar los beneficios. Se puede aplicar entrevistas en el lugar del trabajo, análisis de costo beneficio, entre otros y determinar el impacto de la capacitación sobre el servicio.





Los Departamentos y Oficinas deberán establecer las estrategias para definir las mejores formas de medir los resultados en base al cumplimiento de los objetivos y estrategias institucionales.

Las actividades de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo las modalidades de Evaluación de Conocimientos y está relacionada a lo aprendido en la capacitación y a través de evaluaciones de desempeño constatando si los conocimientos son aplicados en la función que realiza.



Virú, Marzo 2019.




MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VIRU

Mg. Andres O. Chávez Gonzales
ALCALDE