MUNICIPALIDAD PROVINCIAL GRAN CHIMU - CASCAS

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N°009 A-2017-MPGCH/A

Cascas, 4 de enero de 2017.

CONSIDERANDO:

Que, los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, de conformidad a lo dispuesto en el Artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, concordante con el Artículo 194° de la Constitución Política del Estado, modificado por la Ley N° 30305, de fecha 10 de marzo de 2015;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE de fecha 21 de marzo de 2011, se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", que regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimientos de las personas al servicio del Estado de los Sistemas Administrativos del Estado; mencionando en el numeral 5) del Capítulo VIII Disposiciones Complementarias, Finales y Transitorias: "A partir del 2012 la aplicación de la presente Directiva es de obligatorio cumplimiento para todas las entidades de los diferentes niveles de gobierno;

Que, la Ley N° 30057 – Ley del servicio Civil, el decreto Supremo N° 040-PCM – Reglamento General de la Ley N° 30057, Directiva para la elaboración del Plan de desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, aprobada con Resolución de la Presidencia Ejecutiva N| 041-2011-SERVIR/PE y su modificatoria aprobada con resolución de Presidencia Ejecutiva N| 154-2011-SERVIR/PE; ésta tiene pendiente cumplir con las obligaciones de presentar ante SERVIR el PDP 2017 (anualizado) para su publicación en su portal web;

Estando a las consideraciones expuestas y en uso de las atribuciones conferidas por el numeral 6 del artículo 20° de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- CONFORMAR el Comité de elaboración delo Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del estado de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú; en consecuencia designar a sus miembros en el siguiente detalle:

- Señor JHOFRE RAFAEL CASTRO VÁSQUEZ — Presidente
  Jefe de la Oficina de Personal
- Señor CPC CASIMIRO AGUIRRE GORDILLO — Miembro
- Asesor de la Oficina de Contabilidad
- Señor CP LUIS ARTEMIO ARTEAGA YAÑEZ — Miembro
- Jefe de la Oficina de Contabilidad
- Señora MERLY PAULINA LOZADA PALACIOS — Miembro
- Representante Titular de Trabajadores/as

ARTÍCULO SEGUNDO.- DEJAR SIN EFECTO todo acto que se oponga a la presente resolución.

ARTÍCUO TERCERO.- NOTIFICAR la presente resolución a los miembros del Comité, Gerencia Municipal, Oficina de Personal y demás órganos estructurados de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú, conforme a Ley.

REGÍSTRESE, COMUNIQÚESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL GRAN CHIMÚ
Mg. Sider Pérez Rodriguez
ALCALDE

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 0095-2017-MPGCH/A

Cascas, 21 de febrero de 2017.

VISTO: El INFORME N° 037- 2017 –/OP/MPGCH mediante el cual la Oficina de Personal alcanza el Plan de Desarrollo de Personas de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú, y;

CONSIDERANDO:

Que, los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, de conformidad a lo dispuesto en el Artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, concordante con el Artículo 194° de la Constitución Política del Estado, modificado por la Ley N° 30305, de fecha 10 de marzo de 2015;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE de fecha 21 de marzo de 2011, se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", que regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimientos de las personas al servicio del Estado de los Sistemas Administrativos del Estado;

Que, el artículo 2° del Capítulo I Disposiciones Generales del Decreto Legislativo N° 1025 señala *"La capacitación en las Entidades Públicas tiene como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público. La capacitación contribuye a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, a través de los recursos humanos capacitados. La capacitación debe ser un estímulo al buen rendimiento y trayectoria del trabajador y un elemento necesario para el desarrollo de la línea que conyugue las necesidades organizativas con los diferentes perfiles y expectativas profesionales del personal";*

Que, el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, se elabora sobre las bases de un Diagnóstico de necesidades de Capacitación, por formación laboral o -profesional, con la finalidad de promover la actualización y potenciar los conocimientos de los servidores civiles;

Que, el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, señala en el Artículo 3° el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio de Estado: *"La planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP)"*

Que, los PDP deberán contener los objetivos generales de desarrollo de las personas, vinculados con los instrumentos de gestión multianual con que cuente la Entidad, en particular, el Plan Estratégico Institucional, que permitan un horizonte de mediano plazo. De igual forma, los PDP deberán describir las estrategias de implementación del desarrollo de las personas, en correspondencia con los instrumentos de gestión respectivos, en particular, el Plan Operativo Institucional, así como el presupuesto de la Entidad. Los PDP tendrán una vigencia de cinco años. Cada año, las entidades deberán presentar a SERVIR su PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo

de las personas de la entidad. Los PDP deben ser presentados por las entidades públicas a SERVIR en los treinta (30) primeros días calendario del año.

Que, para la elaboración de los PDP, la Entidad deberá contar con un comité o al menos integrado por:

- Un representante de la Alta Dirección,
- Un representante de la Oficina de Presupuesto,
- Un representante de la Oficina de Personal o la que haga sus veces y,
- Un representante del personal de la entidad elegido por ellos mismos.

Que, dentro de este contexto normativo, se esgrime que el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú -Anualizado 2017, cumple con los lineamientos establecidos en la Directiva precitados líneas arriba. Mediante este plan se buscará mejorar el desempeño de los servidores públicos adscritos a la Municipalidad Provincial de Gran Chimú y como consecuencia de ello, se logren los objetivos institucionales en la entidad y la prestación de servicios de calidad a los ciudadanos, conforme a lo establecido en la directiva y los lineamientos emitidos por SERVIR;

Por los fundamentos expuestos en la parte considerativa, y en uso de las atribuciones conferidas por el numeral 6° del Artículo 20° de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú - Anualizado 2017.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DAR A CONOCER la presente Resolución a la Autoridad Nacional del Servicio Civil y a la Gerencia Municipal, Oficina de Personal, y demás órganos estructurados de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú, conforme a ley.

REGÍSTRESE, COMUNIQÚESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL GRAN CHIMÚ
Mg. Omer Pérez Rodriguez
ALCALDE

ACTA DE INSTALACION DEL COMITÉ DE ELABORACION DEL PLAN DE DESARROLLO PERSONAL (PDP)-MUNICIPALIDAD PROVINCIAL GRAN CHIMU-2017

En la Ciudad de Cascas, siendo las 9.00 de la mañana del día 10 de febrero de 2017, reunidos en el ambiente de la Gerencia Municipal, los miembros del comité de elaboración del Plan de Desarrollo Personal (PDP)-MPGCH, conformado según Resolución de Alcaldía N°009A-2017-MPGCH/A y constatado el quorum reglamentario el Presidente Señor Jhofre Rafael Castro Vásquez abierta la sesión, planteando la única agenda:-Instalación del Comité.
Después de una resumida explicación, se acordó instalar el comité de elaboración del Plan de Desarrollo Personal (PDP)-Municipalidad Provincial Gran Chimú, la misma que quedó instalado de la forma siguiente:

-Señor Jhofre Rafael Castro Vásquez	Jefe de Personal	Presidente
- C.P.C Casimiro Aguirre Gordillo	Asesor de Contabilidad	Secretario
- C.P.C Luis Artemio Arteaga Yañez	Jefe de Contabilidad	Miembro
- Sra.Paulina Merli Lozada Palacios	SUTRAMUN	Miembro

No habiendo más que tratar se levantó la sesión siendo las 11.30 am del mismo día y firmamos en señal de conformidad.

Municipalidad Provincial Gran Chimú
Jhofre Rafael Castro Vasquez
JEFE DE PERSONAL
Señor Jhofre Rafael Castro Vásquez
Presidente

C.P.C CASIMIRO AGUIRRE GORDILLO
CONTADOR
Mun. Prov. Gran Chimú
C.P.C. Casimiro Aguirre Gordillo
Secretario

Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas
Luis Artemio Arteaga Yañez
CONTADOR
C.P.C Luis Artemio Arteaga Yañez
Miembro

Sra. Paulina Merli Lozada Palacios
Miembro

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL GRAN CHIMU
TRÁMITE DOCUMENTARIO
20 FEB. 2017
RECIBIDO CARGO N° 00581
Hora: 3:40 Folios 16
Firma:

INFORME N° 037- 2017 –/OP/MPGCH

AL : Señor Magister
DIBER PÉREZ RODRÍGUEZ
Alcalde de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú

DEL : Señor
JHOFRE RAFAEL CASTRO VÁSQUEZ
Jefe de la Oficina de Personal

ASUNTO : Remito Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2017 para su Aprobación

REFERENCIA: Acta del Comité de Elaboración del PDP 2017

FECHA : Cascas, 20 de febrero del 2017.

Me dirijo a su Superior Despacho, para remitir el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2017, formulado por el Comité conformado por Resolución de Alcaldía N° 009A-2017-MPGCH/A, para su aprobación, conforme lo siguiente:

1) Con Resolución de Alcaldía N°009A-2017-MPGCH/A se conforma el Comité encargado de la Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú, cuyas funciones se encuentran definidas en la "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE;
2) El proyecto del PDP Anualizado 2017 fue presentado días atrás a los integrantes del Comité para su revisión, los mismos que realizaron diversos aportes, los que fueron contribuyeron a enriquecer el referido documento;
3) En reunión del Comité se ha procedido a sustentar el documento final del PDP Anualizado 2017, el mismo que una vez incluido los aportes de los integrantes, fue aprobado, como se puede apreciar del acta de reunión suscrita por sus integrantes.
4) De acuerdo al encargo del Comité, en mi condición de Secretario del mismo, procedo a elevar a su Despacho, el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado, de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú para el periodo 2017.

Conforme a lo expuesto, solicito a usted disponga la emisión de la respectiva Resolución de Alcaldía aprobando dicho documento.

Atentamente,

Municipalidad Provincial Gran Chimú
Jhofre Raphael Castro Vasquez
JEFE DE PERSONAL

ACTA DEL COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS AL SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE GRAN CHIMÚ

Siendo las 11:00 horas del día 20 de febrero de 2017, en la Oficina Personal de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú, ubicada en la sede de la Calle 28 de Julio N° 500, Cascas, se reunieron los integrantes del Comité Encargado de Elaborar el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú: señor Jhofre Rafael Castro Vásquez, Jefe de la Oficina de Personal (Presidente); CPC Casimiro Aguirre Gordillo, Asesor de la Oficina de Contabilidad (Secretario); Contador Público Luis Artemio Arteaga Yáñez, Jefe de la Oficina de Contabilidad (Miembro); y la señora Merly Paulina Lozada Palacios, representante titular de los trabajadores (Miembro), con el objeto de revisar el documento final del Plan de Desarrollo de Personal Anualizado de la Entidad para el periodo 2017 y proceder a su aprobación. En este acto, el Presidente del Comité dio inicio a la reunión, pidiendo al Secretario que proceda a dar lectura y exponga el proyecto del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado de la Entidad para el periodo 2017, inicialmente presentado por su oficina.

El señor Jhofre Castro Vásquez procedió a exponer este proyecto, exponiendo los aspectos más resaltantes del mismo, así como los criterios empleados en su elaboración, posteriormente se hizo una revisión de todas las modificaciones efectuadas por los miembros del Comité, y se subsanaron las observaciones planteadas por los representantes de los trabajadores.

A continuación, el Presidente del Comité sometió a votación la aprobación de este Plan de Desarrollo de Personas Anualizado para el periodo 2017, siendo aprobado por unanimidad. En este acto se procedió a visar dos ejemplares del PDP Anualizado aprobado y se encargó al Secretario del Comité para que elevara un ejemplar al señor Alcalde Provincial.

Siendo las 13:30 horas del día 20 de febrero de 2017, se dio por culminada la reunión, procediendo a firmar los presentes en señal de conformidad.

Municipalidad Provincial Gran Chimú
Jhofre Raphael Castro Vasquez
JEFE DE PERSONAL

42143831
Paulina Merly Lozada P.

Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas
Luis Artemio Arteaga Yáñez
CONTADOR

C.P.C. CASIMIRO AGUIRRE GORDILLO
Asesor Externo, Contabilidad y Presupuesto
Municipalidad Provincial Gran Chimú

ACTA DE APROBACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS AL SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL GRAN CHIMU PDP-QUINQUENAL 2017

En la Ciudad de Cascas, siendo las 10 horas del día 21de febrero de 2017 , en la Oficina de la Gerencia Municipal , se reunieron los integrantes del Comité Encargado de elaborar el Plan de Desarrollo de Personas (PDP)-MPGCH, conformado con Resolución de Alcaldía N°009A-2017-MPGCH/A , el Señor Jhofre Rafael Castro Vásquez en su calidad de Presidente , el C.P.C Casimiro Aguirre Gordillo como Secretario , el C.P.C Luis Artemio Arteaga Yáñez como Miembro , Señora Paulina Merli Lozada Palacios como Miembro , con el objeto de revisar el documento final del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal de la Entidad para el periodo 2017 y proceder a su aprobación.

En este acto, el Presidente del Comité dio inicio a la reunión, pidiendo al secretario que proceda a dar lectura y exponga el Proyecto del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal de la Entidad para el periodo 2017.

El Señor Jhofre Rafael Castro Vásquez, procedió a exponer el Proyecto exponiendo los aspectos más resaltantes del mismo, así como los criterios empleados en su elaboración.

A continuación, el Presidente del Comité sometió a votación la aprobación de este Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal para el período 2017, siendo aprobado por unanimidad.

En este acto se procedió a visar dos ejemplares del PDP Quinquenal aprobado y se encargó al Secretario del Comité para que eleve un ejemplar a Secretaría General para proceder a elaborar la Resolución correspondiente.

Siendo las 12.30pm del mismo día, se dio por culminada la reunión, procediendo a firmar los presentes en señal de conformidad.

Municipalidad Provincial Gran Chimú

Señor Jhofre Rafael Castro Vásquez
Presidente

C P C CASIMIRO AGUIRRE GORDILLO
CONTADOR
Municipalidad Provincial Gran Chimú

C.P.C Casimiro Aguirre Gordillo
Secretario

Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas

Luis Artemio Arteaga Yañez
CONTADOR

C.P.C Luis Artemio Arteaga Yañez
Miembro

Sra. Paulina Merli Lozada Palacios
Miembro

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE GRAN CHIMÚ

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE GRAN CHIMÚ

PDP

2017

CONTENIDO

1. Presentación
2. Ámbito de aplicación
3. Base Legal
4. Vigencia
5. Marco Estratégico Institucional
   - 5.1. Visión
   - 5.2. Misión
   - 5.3. Valores Institucionales
   - 5.4. Objetivos Estratégicos
     - 5.4.1. Del Eje Estratégico 1 : Político Institucional
     - 5.4.2. Del Eje Estratégico 2 : Desarrollo Económico
     - 5.4.3. Del Eje Estratégico 3 : Infraestructura y Medio Ambiente
     - 5.4.4. Del Eje Estratégico 4 : Desarrollo Humano y Social
6. Competencias Necesarias
7. Objetivos de la Capacitación
8. Estrategias de la Capacitación
9. Datos de la Población Laboral
10. Evaluación de la Capacitación
11. Metas de Capacitación e Indicadores de Evaluación
12. Seguimiento y Evaluación de la Capacitación

Municipalidad Provincial Gran Chimu
V°B°
JEFE DE PERSONAL
CASCAS

I. PRESENTACIÓN

La Municipalidad Provincial de Gran Chimú 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.

En **primer lugar**, la 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 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

Municipalidad Provincial Gran Chimú
V°B°
JEFE DE PERSONAL
CASCAS

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) Anualizado 2017 de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú, 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, reajustado, 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.

La Municipalidad Provincial de Gran Chimú, mediante su Plan de Desarrollo de Personas-PDP Quinquenal y Anualizado 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 Municipalidad Provincial de Gran Chimú, identificando las competencias necesarias para alcanzar éstos 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 anualizado, contribuirán al logro de una capacitación y entrenamiento de nuestros recursos humanos, permitiendo a la Municipalidad Provincial de Gran Chimú, 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.

Municipalidad Provincial Gran Chimu
V°B°
JEFE DE PERSONAL
CASCAS

EL COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PDP

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS-PDP ANUALIZADO 2017, es de aplicación a funcionarios, directivos y servidores de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú, de los distintos regímenes laborales.

III. BASE LEGAL

a) Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
b) Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
c) Ley N° 30372, ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2016.
d) Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
e) Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025.
f) 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.
g) Resolución de Alcaldía N° -2015-MPCH/A, que conforma el COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS -PDP de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú.
h) O.M. N° -2015-MPGCH, que aprueba la estructura orgánica y Reglamento de Organización y Funciones ROF de la MPGCH.
i) Acuerdo Municipal N° -2017-MPGCH/A, que aprueba el Presupuesto Institucional de Apertura-PIA año 2017.

IV. VIGENCIA

El periodo de vigencia del Plan de Desarrollo de Personas-PDP Anualizado de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú, comprende el periodo 2017.

Municipalidad Provincial Gran Chimú V°B° JEFE DE PERSONAL CASCAS

V. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

5.1. VISIÓN

"Ser reconocida como una provincia moderna con entidades eficientes, transparentes y con valor público al servicio de los ciudadanos, que promueven

la inversión, la agricultura, el turismo, el comercio y la educación en beneficio de una población que se desarrolla de manera ordenada, saludable y segura".

5.2. MISIÓN

"La Municipalidad Provincial de Gran Chimú representa al vecindario, promueve la adecuada prestación de los servicios públicos y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción".

5.3. VALORES INSTITUCIONALES

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

5.4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

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

5.4.1. EJE ESTRATÉGICO 1: POLÍTICO INSTITUCIONAL

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

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 Gran Chimú.
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

Municipalidad Provincial Gran Chimú V°B° JEFE DE PERSONAL CASCAS

global con el fortalecimiento de las instituciones, estableciendo acuerdos de integración física y cooperación para el desarrollo sostenible de la provincia.

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 Gran Chimú, impulsando una política de paz basado en el respeto a los derechos consagrados en la ley y la Constitución Política del Estado.

5.4.2. EJE ESTRATÉGICO 2 : DESARROLLO ECONÓMICO

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

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.

5.4.3. EJE ESTRATÉGICO 3 : INFRAESTRUCTURA Y MEDIO AMBIENTE

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

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 locales.
2) Impulsar la elaboración y ejecución de proyectos para el ordenamiento vial, la construcción de redes viales y caminos vecinales.
3) Desarrollar acciones para proteger la biodiversidad con especial atención del aire y los residuos sólidos, la

Municipalidad Provincial Gran Chimú
V°B°
JEFE DE PERSONAL
CASCAS

protección de la salud y los ecosistemas, fomentando la conciencia ambiental y las medidas para mitigar los efectos del cambio climático.

5.4.4. EJE ESTRATÉGICO 4 : DESARROLLO HUMANO Y SOCIAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promocionar el acceso universal a servicios básicos de calidad en educación, salud, alimentación, agua y desagüe, electricidad; igualdad de oportunidades para su desarrollo como seres humanos, como familia y como provincia, 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 justicia social.

VI. COMPETENCIAS NECESARIAS:

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.
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

Municipalidad Provincial Gran Chimu
VºBº
JEFE DE PERSONAL
CASCAS

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 público 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.

VII. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Lograr que la Municipalidad tenga recursos humanos especializados en sus y comprometidos con la institución y con un servicio al ciudadano de calidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1) Proporcionar a los servidores y funcionarios, conocimientos que desarrollen sus habilidades y capacidades profesionales, técnicas y de gestión funcional.
2) Lograr una cultura de servicio al ciudadano basado en valores y principios éticos y morales y una plena identificación institucional.
3) Lograr un clima laboral estable y la integración del personal a través de la articulación de la capacitación transversal con la funcional. Profesional y técnica.

VIII. ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

El desarrollo del proceso de la capacidad laboral tendrá en cuenta dos aspectos claramente definidos en la determinación de los objetivos de la capacitación:

1) El que tiene que ver con el servidor mismo en su particularidad como persona partiendo de sus capacidades propias hacia el fortalecimiento y desarrollo de las mismas;
2) El que está relacionado con la perspectiva del servidor desde su capacidad basada en la experiencia y habilidades hacia su desarrollo a

Municipalidad Provincial Gran Chimú
V°B°
JEFE DE PERSONAL
CASCAS

través de la capacitación que le proporciona técnicas y niveles de especialización que le permita mejorar su desempeño y rendimiento funcional.

En este marco desarrollaremos como estrategias de capacitación las siguientes:

1) Realizar un Diagnóstico sobre las necesidades de capacitación en las diferentes unidades orgánicas que nos permita identificar las brechas de competencias.
2) Elaborar el Plan de Capacitación Anual en base a los resultados del diagnóstico.
3) Ejecutar programas de difusión de los objetivos y contenidos del Plan de Desarrollo de Personas y lograr la predisposición del personal con las actividades a ejecutarse.
4) Diseñar y ejecutar talleres de capacitación de competencias transversales, es de decir dirigidas al conjunto de servidores sobre temas genéricos pero necesarios para el desarrollo de capacidades como por ejemplo: liderazgo, trabajo en equipo, ética, manejo de conflictos y mejor atención al usuario, inteligencia emocional, uso de la tecnología, identificación institucional, sistemas administrativos de gestión, flexibilidad y adaptación para el cambio, entre otros.
5) Uso del internet para programas de auto aprendizaje o cursos en modo virtual.
6) Establecer convenios de cooperación interinstitucional sobre desarrollo capacidades.
7) Determinar un Plan de Capacitación que incluya cursos de especialización y diplomados en modalidad presencial, semi presencial y a distancia.

IX. DATOS DE LA POBLACIÓN LABORAL

N°	CONDICIÓN LABORAL	N°
1	Empleados Nombrados D.L. N° 276	11
2	Empleados Contratados Permanentes. D.L. N° 276	04
3	Obreros Régimen Privado. D.L. N° 728	14
4	Funcionarios D.L. N° 276	08
5	Contratados CAS. D.L. N° 1057	22
6	Contratados por Inversión. Código Civil	87
	TOTAL	**146**

Municipalidad Provincial Gran Chimú
V°B°
JEFE DE PERSONAL
CASCAS

X. EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Se plantea dos tipos de evaluación para este Plan de Capacitación:

1. Prueba de Conocimientos que será aplicada posterior a la actividad de capacitación, esto permitirá valorar el nivel de impacto en el personal en cuanto a la asimilación de los conocimientos y casos prácticos de aplicación.
2. Evaluación del Desempeño de acuerdo a la programación anual que se determine de acuerdo a la normatividad pertinente.

XI. METAS DE CAPACITACIÓN E INDICADORES DE EVALUACIÓN

N°	META	INDICADOR DE EVALUACIÓN
1	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 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 actos administrativos ✓ Evaluación de Planes de trabajo

Municipalidad Provincial Gran Chimu
V°B°
JEFE DE PERSONAL
CASCAS

XII. FINANCIAMIENTO

El presupuesto total estimado del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2017 de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú asciende a la suma S/. 30,000.00 presupuesto que comprende el importe que irrogaría todos los cursos programados en el PDP 2017, monto que permitirá implementar las acciones de capacitación que se detallan. Adicionalmente se buscará captar recursos de otras fuentes de financiamiento a las cuales se pudiera tener acceso, mediante convenios interinstitucionales, entre otros.

XIII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

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.

Siendo la evaluación un proceso continuo que comienza con el desarrollo de los objetivos de capacitación, se evaluará los programas de capacitación desde el principio, durante, al final y una vez más después de que los trabajadores(as) municipales participantes regresen a sus puestos de trabajo.

Esta fase permitirá conocer en qué medida se ha logrado cumplir los objetivos establecidos para satisfacer las necesidades determinadas en el planeamiento.

En un principio es útil hacer un examen inicial (pre prueba) para determinar el nivel de habilidad de cada participante y para recibir información de lo que espera aprender. Estos datos pueden utilizarse para evaluar si se ha conseguido mejorar el conocimiento y las habilidades y si se ha satisfecho las necesidades de los trabajadores.

Se puede evaluar tanto el programa como a los trabajadores (as), con el único fin de conocer los logros; como las diferencias, con el fin de considerarlos y corregirlos.

Dentro de los sistemas de evaluación se medirá la reacción o impacto que género, el aprendizaje en los temas de capacitación, para saber en cuanto se incrementaron los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores (as), las actitudes y conocer en cuanto se ha modificado su conducta o comportamiento y finalmente los resultados finales para saber si la Municipalidad Provincial de Gran Chimú han mejorado sus resultados.

Municipalidad Provincial Gran Chimú
V°B°
JEFE DE PERSONAL
CASCAS

Gran Chimú, febrero del 2017.

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE GRAN CHIMÚ

ACCIONES DE CAPACITACIÓN	OBJETIVOS	PARTICIPANTES	PRESUPUESTO S/.	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC
▪ MOTIVACIÓN Y AUTOESTIMA ▪ INICIO EN LA LABOR MUNICIPAL ▪ ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA	Contar con personal emocionalmente estable. Inicia, dirige y mantiene una conducta orientada a alcanzar determinados incentivos que permitan la satisfacción de sus necesidades, simultáneamente con las metas de la municipalidad.	Todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú	1500.00		x										
▪ ENFOQUE DE EQUIDAD DE GENERO ▪ CLIMA ORGANIZACIONAL ▪ ATENCIÓN AL USUARIO	Identificar y sistematizar las brechas de género en las diferentes dimensiones de la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Chimú.	Todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú	1500.00			x									
▪ ADMINISTRACIÓN PUBLICA ▪ CONTROL DE GESTIÓN ▪ PROCEDIMIENTOS Y NORMAS ADMINISTRATIVAS EN LEGISLACIÓN MUNICIPAL ▪ ADMINISTRACIÓN DOCUMENTARIA ▪ LEYES LABORALES PARA DISCAPACITADOS	La administración pública tiene como objetivo dar eficiencia y mejorar la atención al ciudadano, promover la actualización documentaria y transparencia de Gestión Municipal,	Sub Gerencia de Racionalización Área de trámite documentado.	3000.00			x		x							
▪ ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA MUNICIPAL	Especialización en Tributos Municipales principales tributos para la mejora de los ingresos tributarios.	Gerencia de Adm. Tributaria. Área Trámite documentado,	3000.00		x										
▪ FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS (SNIP).	Manejar los conceptos y metodologías para la formulación de PIP. Desarrollar capacidad de análisis para formular y evaluar PIP desde la perspectiva del desarrollo humano sostenible.	Oficina de Programación de inversiones, Unidad Formuladora	2000.00				x								
▪ MEDIO AMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO. ▪ RECOLECCIÓN DE RESIDUOS SOLIDOS. ▪ MANEJO DE MAQUINARIAS MECÁNICAS ▪ SIEMBRA DE FLORES. MANTENIMIENTO Y APLICACIÓN DE ABONOS, PREPARACIÓN DE INSECTICIDAS CASEROS.	Desarrollo de habilidades para mejorar el desempeño laboral y prevención de accidentes laborales, contando con excelentes centros de tecnología ambiental ien la Provincia como SENATI	Gerencia de Desarrollo Económico Local.	2000.00				x	x							
▪ SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Información oportuna y adecuada para	Todos los trabajadores	1500.00			x									

▪ FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE DEFENSA CIVIL	prevenir riesgos para la vida y la salud del trabajador, protección de la integridad física de la población y su patrimonio.	de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú														
▪ DERECHO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO	Desarrollar habilidades para la gestión, medidas cautelares, excepciones, vías procedimentales.	Oficina de Asesoría Jurídica. Procuraduría	1500.00						x							
▪ SANEAMIENTO DE BIENES INMUEBLES	Ampliar los conocimientos sobre la Administración, Disposición, Saneamiento e Inventario Patrimonial para controlar y supervisar el patrimonio mobiliario de la Municipalidad	Área de Control Patrimonial (Logística)	1500.00							x						
▪ CONTRATACIONES Y ADQUISICIONES DEL ESTADO ▪ IMPLEMENTACIÓN DEL SIGA	Información básica sobre los lineamientos que deben observar las entidades del sector público dentro de criterios de racionalidad y trasparencia en todos los procesos contrataciones y adquisiciones de la Municipalidad.	Oficina de Logística	2000.00					x								
▪ COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO ▪ TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN	Desarrollo de los conocimientos y habilidades especializadas.	Todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú	1500.00								x					
▪ NUEVAS TECNOLOGÍAS EN CONSTRUCCIÓN Y SEGURIDAD EN OBRAS ▪ CONTROL Y SEGUIMIENTO DE OBRAS	Últimas tecnologías y herramientas de diseño y cálculo en la prevención de riesgos laborales y protección del medio ambiente.	Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural	2000.00							x						
▪ PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA PARA EL SECTOR PUBLICO ▪ FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE INSTRUMENTOS DE GESTIÓN (ROF, MOF, CAP, POI, ETC) ▪ FUENTES COOPERANTES* INTERNACIONALES Y SUS ENLACES «COOPERACIÓN INTERNACIONAL NO REEMBOLSABLE EN EL PERÚ	El nuevo enfoque de Municipio moderno, implica que la Municipalidad constantemente esté experimentando cambios propios de su dinámica y en función al nuevo marco social, político y jurídico del país. La cooperación Técnica Internacional es el medio por el cual el Perú recibe, transfiere y/o intercambia con fuentes cooperantes.	Oficina de Planificación y Presupuesto	2000.00			x	x									
▪ PLANIFICACIÓN TURÍSTICA, PREVENCIÓN DE BIENES CULTURALES. ▪ COMO ARTICULAR EL POTENCIAL TURÍSTICO DE GRAN CHIMÚ CON LA MUNICIPALIDAD Y FORTALECER LA IDENTIDAD CULTURAL.	Dotar de conceptos y herramientas para planificar estratégicamente el desarrollo de la actividad turística. Conservación y restauración de los bienes culturales, incentivar la generación de empleo y el potencial turístico.	Gerencia de Desarrollo Económico División de Turismo.	2000.00				x				x					
▪ REQUERIMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DE MYPES SEGÚN MUNICIPALIDAD, SUNAT,	Un rol básico de la Municipalidad es promover la economía popular, la promoción	Gerencia de Desarrollo Económico División de	2000.00					x		x						