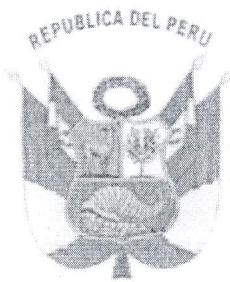


Es Conser (2)

**DOCUMENTO CERTIFICADO
POR EL ANVERSO Y REVERSO**



COFOPRI
ORGANISMO DE FORMALIZACIÓN DE LA PROPIEDAD INFORMAL
CERTIFICADO: Que este ejemplar es reproducción del documento original que obra en COFOPRI
Fecha: 30 JUN. 2011
[Signature]
MARÍA JOSEFINA POSTIGO ESPINOZA
Certificador - COFOPRI
Resolución N° 077- 2010 COFOPRI/SG

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 118 -2011-COFOPRI/DE

Lima, 23 JUN. 2011

VISTO:

Los Memorándums N° 1001-2011-COFOPRI/OA-ÚRRHH y N° 1121-2011-COFOPRI/OA de fechas 07 y 10 de junio de 2011, respectivamente, emitidos por el Jefe (e) de la Unidad de Recursos Humanos y el Director de la Oficina de Administración; y,

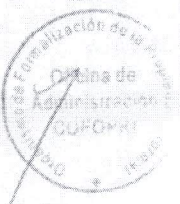
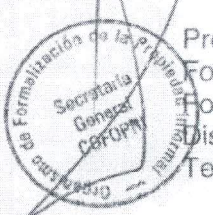
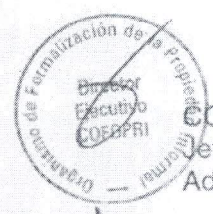
CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 803, Ley de Promoción del Acceso a la Propiedad Formal, complementado por la Ley N° 27046, se crea la Comisión de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI, ahora Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI, conforme a la Segunda Disposición Complementaria de la Ley N° 28923 - Ley que establece el Régimen Temporal Extraordinario de Formalización y Titulación de Predios Urbanos;

Que, mediante Decreto Supremo N° 025-2007-VIVIENDA, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI, en cuyo artículo 9° se establece que el Director Ejecutivo es el Titular de la Entidad, el cual tiene la función de emitir las resoluciones administrativas de su competencia, de conformidad con el literal f) del artículo 10° del referido Reglamento;

Que, mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, y que establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de cada entidad pública se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo De Personas, en adelante PDP;

Que, la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR, a fin de apoyar a las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas en la elaboración del PDP, ha aprobado 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 PDP, es un plan de gestión que busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación, conforme a lo establecido por SERVIR;

Que, el numeral 6.1 del Capítulo VI de la Directiva antes acotada establece la instalación del Comité para la elaboración del PDP, el mismo que deberá estar conformado por al menos, el Secretario General, quien lo presidirá; el Director de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos y un representante de personal de la entidad elegido mediante votación secreta por un período de tres años, así como un alterno; siendo en cuanto a los tres primeros de ellos a plazo indeterminado, pudiendo delegar su participación en un representante, para el cuarto integrante, el plazo es por tres años, pudiendo por única vez, desempeñarse por un período adicional consecutivo;

Que, asimismo, se establece que el presidente del Comité tiene la responsabilidad de dirigir las reuniones y visar conjuntamente con los otros miembros del Comité los PDP Quinquenal y Anualizado, tiene voto dirimente en caso de empate en la toma de decisiones;

Que, de acuerdo a lo indicado en el Memorandum N° 1001-2011-COFOPRI/OA-URRHH, de fecha 07 de junio de 2011, los señores Lourdes Irene Celestino Torres y Carlos Nicolás Meza Ducek, han sido elegidos por votación electrónica, como representantes de los trabajadores titular y alterno, respectivamente, para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas – PDP solicitado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR;

Que, la referida Directiva señala que la conformación del Comité será oficializada por el Titular de la entidad;

Con el visado de la Secretaría General, de la Oficina de Administración, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y de la Oficina de Asesoría Jurídica;

SE RESUELVE:

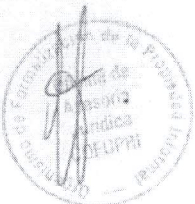
ARTÍCULO PRIMERO.- Designar a los miembros del Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, de acuerdo a lo expuesto en la presente Resolución, el mismo que estará conformado por las siguientes personas:


- Gonzalo José Blanco Oyola, Secretario General (e), en su calidad de Presidente del Comité.
- Juan Enrique Izquierdo Herrera, Director de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.
- Luis Felipe Ramírez Guerrero, Jefe (e) de la Unidad de Recursos Humanos, y
- Lourdes Irene Celestino Torres, representante titular de los trabajadores.
- Carlos Nicolás Meza Ducek, representante alterno de los trabajadores.

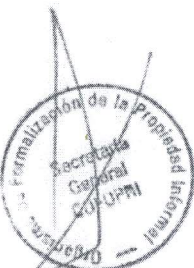
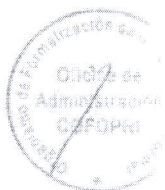
ARTÍCULO SEGUNDO.- Notificar la presente Resolución a SERVIR y a los Organos Estructurados de la entidad y personas intervinientes.

ARTÍCULO TERCERO.- Publicar la presente Resolución en la página web institucional: www.cofopri.gob.pe.

Regístrese y comuníquese.

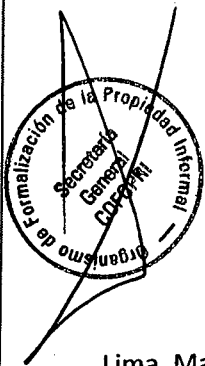



Abg. ~~FREDY HINOJOSA ANGULO~~
Director Ejecutivo
Organismo de Formalización de la
Propiedad Informal - COFOPRI

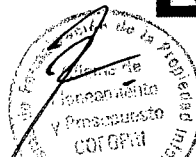


ORGANISMO DE FORMALIZACIÓN DE LA PROPIEDAD INFORMAL
COFOPRI

PLAN QUINQUENAL DE DESARROLLO DE PERSONAS 2012 - 2016



Lima, Mayo de 2011.



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Sociedad Civil".

PRESENTACIÓN

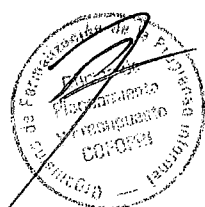
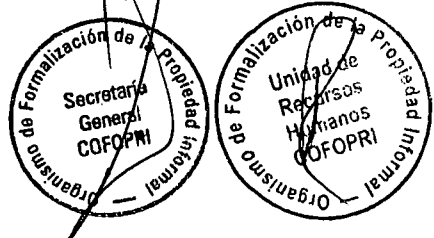
El Plan Quinquenal de Desarrollo de Personas (PDP) de COFOPRI 2012 – 2016, ha sido formulado en alineación con los planes institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva N° 001-2010-SERVIR/GDCR “Directiva que regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimientos de las personas al servicio del Estado de los Sistemas Administrativos del Estado”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 58-2010-SERVIR/PE, en cumplimiento del Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.

El presente Plan se constituye en un instrumento de gestión orientado a optimizar la puesta en marcha de acciones formativas, tales como la capacitación, monitoreo y evaluación, a implementarse en el quinquenio, en el marco de los lineamientos de la entidad antes indicada.

La elaboración del presente Plan implica, como primer paso, el conocimiento del marco estratégico institucional y las competencias vigentes establecidas por la normatividad, pues constituye el marco de referencia dentro del cual se desarrollarán las acciones. Cabe señalar, que COFOPRI ha transferido las competencias contenidas en la función n) del Artículo 51 de la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, por lo cual algunos de los puntos contenidos en el Plan Estratégico Institucional 2008 – 2011, están siendo redefinidos.

Para la implementación del presente Plan, resulta necesario la realización de un diagnóstico de los recursos humanos de la institución y sus respectivos perfiles ocupacionales, con el propósito de identificar las funciones que cumplen y sus necesidades de capacitación por competencias, para luego establecer los objetivos y estrategias de capacitación y, finalmente, delimitar las metas e indicadores, así como los mecanismos de seguimiento y evaluación de dicho Plan.

El análisis de la situación actual de COFOPRI será efectuado en la perspectiva de la situación futura que la institución se propone alcanzar (visión), a fin de identificar las brechas de conocimiento y competencias existentes que deben ser superadas, enfocando sus esfuerzos en actividades que se orienten a desarrollar aquellas



28923, respecto a las competencias de COFOPRI por dos años más, es decir, hasta diciembre del año 2011.

Asimismo, COFOPRI efectúa el levantamiento, modernización, consolidación, conservación y actualización del catastro predial del país derivado de la formalización y brinda asesoría técnica y transfiere capacidades a los Gobiernos Locales y Regionales.

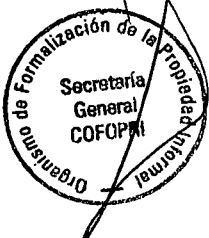
Por otro lado, para alcanzar una mayor eficiencia en la utilización de los recursos del Estado, prevaleciendo el principio de especialidad, con el objetivo de integrar las funciones y competencias afines, mediante Decreto Supremo N° 005-2007-VIVIENDA, del 12 de febrero de 2007, el Gobierno aprobó la fusión por absorción del Proyecto Especial Titulación de Tierras de Tierras y Catastro Rural – PETT, del Sector Agricultura, con el COFOPRI. Este proceso de fusión y extinción del PETT concluyó el 12 de junio de 2007 mediante la expedición de la Resolución Ministerial N° 183-2007-VIVIENDA.

La consolidación de los dispositivos de fusión y absorción antes señalados, se expresan en el Decreto Supremo N° 025-2007-VIVIENDA, de fecha 28 de julio de 2007, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de COFOPRI.

Asimismo, mediante Resolución N° 002-2008-SNCP/CNC del 10 de junio de 2008, el Consejo Nacional de Catastro delegó, por un plazo de tres (03) años, la administración de la Base de Datos Catastrales – BDC y del Sistema de Información Catastral - SIC, a COFOPRI.

Sin embargo, con la expedición de la Resolución Ministerial N° 304-2010-AG del 01.MAY.2010, dio por concluida la transferencia de la función específica n) del Artículo 51° de la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, sobre comunidades campesinas y nativas.

Por otro lado, debido a la expedición del Decreto Supremo N° 056-2010-PCM y del Decreto Supremo N° 115-2010-PCM, al 31.MAR.2011, fueron transferidas a los Gobiernos Regionales las competencias contenidas en el Decreto Legislativo N° 1089-2008, referido a predios rurales individuales y tierras eriazas con fines



- Facilitar a la población peruana, urbana y rural, el acceso a una vivienda adecuada, mediante el desarrollo de acciones normativas y de gestión.

Es preciso indicar que, en virtud de la transferencia de funciones a los Gobiernos Regionales realizada este año, se están redefiniendo la misión, visión, objetivos y políticas de COFOPRI.

1.4. VALORES

- Integridad

Los elementos esenciales de la integridad son la honestidad, la sinceridad, la ausencia de influencias corruptivas, el cumplimiento de las leyes, las normas y los reglamentos.

- Compromiso Social

Expresa la relación que existe entre la institución y la población de escasos recursos, basada en el servicio que se brinda y en la búsqueda de su bienestar para satisfacer sus necesidades básicas de propiedad e inclusión social.

- Calidad

Los procesos que aplica la institución están bajo los términos técnicos elaborados con la más alta calidad que el mercado exige.

- Innovación

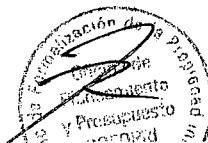
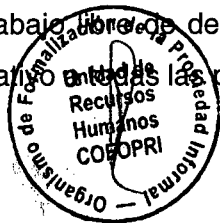
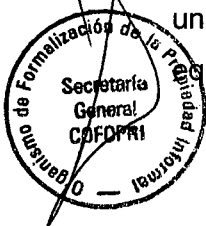
Para ser competitivo se requiere mantener un proceso permanente de innovación enfocado a reducir costos, incrementar la productividad, mejorar la rentabilidad, obtener la calidad y desarrollar productos que tengan un valor agregado.

- Cooperación

Este valor se expresa en los diversos tipos de alianzas públicas y privadas, con el objetivo de lograr economías de escala y sinergias.

- Imparcialidad

Aplicación en forma congruente de las normas y políticas a fin de asegurar un trabajo libre de decisiones arbitrarias o favoritismos, brindando un trato equitativo a todas las partes involucradas en el proceso de formalización.



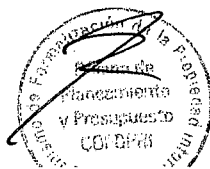
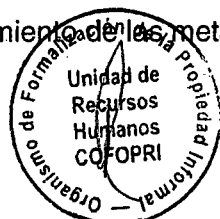
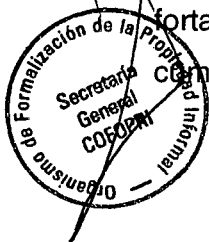
- Competencias en cultura registral y cultura de crédito como herramientas para la sostenibilidad del proceso de formalización.
- Competencias en administración pública que permitan la optimización de los procesos administrativos.
- Competencias en gestión pública para el desarrollo de las políticas institucionales.
- Competencias en formulación y evaluación de proyectos de inversión pública, planeamiento estratégico y en formulación de planes.
- Competencias en acciones de control interno, su ejecución, monitoreo y seguimiento.
- Competencias en ética profesional y lucha contra la corrupción.

Adicionalmente, en el Plan Anualizado se incluirán las competencias necesarias por áreas operativas y administrativas de la institución, en el marco del Reglamento de Organización y Funciones de COFOPRI y de las metas establecidas en el Plan Operativo Institucional correspondiente.

Cabe señalar que, hasta el año 2007, los planes de capacitación estuvieron centrados principalmente en el desarrollo de los conocimientos de diagnóstico de la informalidad, saneamiento integral y saneamiento individual de la propiedad predial urbana del personal dedicado a la parte operativa.

Ese año COFOPRI asumió competencias para la formalización de la propiedad predial rural, y con la aprobación del nuevo Reglamento de Organización y Funciones de COFOPRI se creó la Dirección de Normalización y Desarrollo, que a través de su Subdirección de Transferencia de Capacidades, pasó a ser la responsable de implementar los planes y programas de capacitación en materia de formalización de la propiedad y/o catastro, en coordinación con los Órganos de Línea correspondientes.

Desde entonces se han desarrollado talleres de reforzamiento en materia de formalización urbana y catastro de acuerdo a lo dispuesto por la Alta Dirección, bajo el término de Plan de Capacitación 2008, 2009, 2010 hasta abril de 2011, dirigidos a las Oficinas Zonales y realizados en sus propias sedes, a fin de fortalecer las capacidades del personal de la institución así como asegurar el cumplimiento de las metas trazadas.



[Handwritten signature] 9

personal de cada uno de sus integrantes en un ambiente laboral positivo y seguro.

3.1 OBJETIVOS

Mediante la capacitación, los objetivos que COFOPRI pretende alcanzar en cinco años son los siguientes:

Objetivo General:

Generar mayores capacidades y competencias en los recursos humanos de COFOPRI que posibilite mejorar el cumplimiento de sus funciones, lograr altos estándares de productividad y calidad del servicio, prevenir la obsolescencia y fortalecer el desarrollo personal en un ambiente laboral estable.

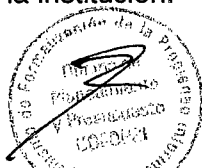
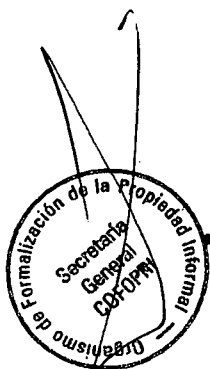
Generar mayores capacidades y competencias en los recursos humanos de COFOPRI para conseguir una optimización de los recursos empleados

Objetivo Específicos:

- Actualizar y ampliar permanentemente los conocimientos requeridos por las personas al servicio de COFOPRI para el eficiente ejercicio de sus funciones, sea en el ámbito funcional o administrativo.
- Desarrollar habilidades que permitan brindar el mejor servicio al ciudadano.
- Generar un ambiente laboral estable a mediano plazo.
- Procurar un ambiente competitivo donde se premie el rendimiento distinguido y el buen rendimiento, motivando así al personal a mantener la buena disposición a reconocer la necesidad de adquirir conocimientos o habilidades nuevas, así como conservar el deseo de aprender.

Desarrollar una mejor comunicación horizontal entre todos los niveles de gestión que procure la interrelación efectiva y el liderazgo participativo.

- Fomentar la vocación de servicio y el compromiso con los objetivos estratégicos de la institución.



los talleres de capacitación y su contenido, así como a asegurar la participación activa de los trabajadores.

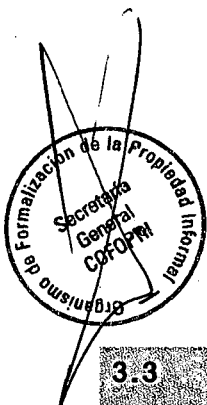
- Promover la participación de profesionales y técnicos en eventos internacionales, pasantías y cursos de capacitación a nivel nacional y en el extranjero.

El enfoque educativo que se plantea para el desarrollo de los eventos de capacitación es el denominado Enfoque por Competencias, el mismo que considera partir de la práctica cotidiana de los participantes (saberes previos), y brindar un carácter práctico a los nuevos aprendizajes, en procura de mejorar los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias de los participantes en el ejercicio de sus tareas y funciones cotidianas, así como la optimización del desempeño institucional.

El enfoque por competencias no considera la adquisición de conocimientos sólo de manera teórica, memorística o práctica, sino que es integral, complementa lo teórico con lo práctico, orientando lo aprendido a la acción.

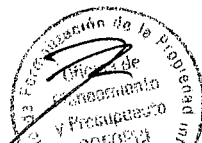
Las características del modelo de capacitación basado en competencias son:

- Formulación del perfil desde la demanda.
- Centrado en el desarrollo de capacidades y competencias.
- El formador actúa como facilitador del aprendizaje.
- Metodologías centradas en el "aprender haciendo".
- Capacitación flexible y personalizada.
- El participante es activo: analiza, investiga, aporta el saber.
- Evaluación del proceso y del producto.
- Evaluación como proceso de reinformación.



3.3 DATOS DE LA POBLACION

COFOPRI, al 31 de mayo de 2010, cuenta con un total de 1,149 trabajadores, distribuidos bajo la modalidad de CAP (Cuadro de Asignación de Personal), CAS (Contrato Administrativo de Servicios), SNIP (Servicios No Personales) y Practicantes.



[Handwritten Signature] 13

cumplimiento de las metas con la finalidad de identificar la contribución del personal a alcanzar las metas institucionales y conocer las áreas donde se requieren ajustes para mejorar el desempeño.

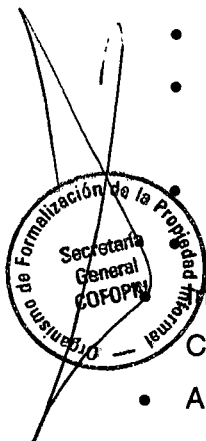
3.5 FINANCIAMIENTO

El financiamiento del Plan de Desarrollo de Personas para el 2012 estaría contemplado dentro de la Acción Central Gestión Administrativa, de acuerdo a las prioridades que defina la Entidad.

4. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

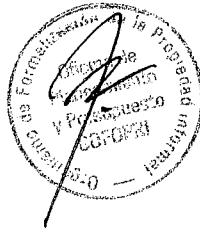
4.1 METAS

- Incrementar capacidades y desarrollar competencias en formalización urbana y actividades catastrales.
- Incrementar capacidades y desarrollar competencias en gestión y administración de los recursos.
- Incrementar conocimientos sobre cultura registral y cultura de crédito.
- Desarrollar habilidades de atención al público.
- Desarrollar hábitos de efectividad en las personas.
- Contar con la participación activa de los individuos.
- Desarrollar competencias de comunicación y coordinación efectiva a nivel personal y entre áreas.
- Desarrollar habilidades de liderazgo y trabajo en equipo.
- Reducir las brechas de identificación y compromiso con la institución.
- Incrementar el conocimiento de las acciones de control interno y el Código de Ética de la Función Pública.
- Alcanzar un ambiente laboral estable a mediano plazo, que permita mejorar la calidad de vida de las personas al servicio de la institución.



los conocimientos adquiridos en las distintas actividades que desarrollan los trabajadores. Esta evaluación resulta de suma importancia dado que, define el impacto de la capacitación y su contribución al logro de los propósitos institucionales.

- **Evaluaciones a través de encuestas:** permite un acercamiento a las percepciones de los trabajadores referidas al ambiente de trabajo, es decir, delimitar si el entorno laboral propicia y si es que constituye un aliciente para el buen desempeño y desarrollo de los trabajadores.



Handwritten signature of the official, written in black ink.

