MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO

2017 - 2020

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 PLANEAMIENTO Y RACIONALIZACION SUB GERENCIA DE CHICLAYO

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO V°B° S.G.R.H.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL GERENCIA MUNICIPAL CHICLAYO

1. PRESENTACION

La Municipalidad Provincial de Chiclayo 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 César Coll[1] 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 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 metacognitivas "que hacen posible un aprendizaje autónomo y autodirigido", 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) Quinquenal de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, constituye un Instrumento de gestión institucional que nos permitirá aplicar de manera planificada y eficaz, este desarrollo de competencias de nuestro personal;

[1] Coll, César. Las competencias en la educación escolar: algo más que una moda y mucho menos que un remedio. Aula de Innovación Educativa. Núm. 161. 2007.

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.

La Municipalidad Provincial de Chiclayo, mediante su Plan de Desarrollo de Personas-PDP quinquenal y anual 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 MPCH, 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 quinquenal, contribuirán al logro de una capacitación y entrenamiento de nuestros recursos humanos, permitiendo a la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 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.

El Comité de Elaboración del PDP

2. AMBITO DE APLICACIÓN

El PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS-PDP QUINQUENAL 2016-2020, es de aplicación a funcionarios, directivos y servidores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, de los distintos regímenes laborales.

3. 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° 650-2015-MPCH/A, que conforma el COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS –PDP de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

h) O.M. N°013-2012-MPCH, aprueba el Plan Estratégico Institucional PEI 2012-2015.

i) O.M. N°008-2015-MPCH. Aprueba la estructura orgánica y Reglamento de Organización y Funciones ROF de la MPCH.

j) Acuerdo Municipal N° 179-2015-MPCH/A del 19-12-2015, que aprueba el Presupuesto Institucional de Apertura-PIA año 2016.

4. VIGENCIA

El periodo de vigencia del Plan de Desarrollo de Personas-PDP Quinquenal de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, comprende el periodo 2017 - 2021.

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

5.2. MISIÓN

"La Municipalidad Provincial de Chiclayo 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 Chiclayo.
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.
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 Chiclayo, 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 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.

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 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.

6. 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 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.

7. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Lograr que la Municipalidad tenga recursos humanos especializados en sus funciones 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.

8. 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 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 de la intranet para programas de auto aprendizaje o cursos en modo virtual.
6. Establecer convenios de cooperación interinstitucional sobre desarrollo de capacidades.
7. Determinar un Plan de Capacitación que incluya cursos de especialización y diplomados en modalidad presencial, semi presencial y a distancia.

2. Establecer programas de estímulo en las acciones de evaluación por competencias.

9. DATOS DE LA POBLACIÓN LABORAL

CONDICIÓN LABORAL	CANTIDAD
Funcionario (designados bajo modalidad CAS)	01
Directivos (designados bajo modalidad CAS)	41
Empleados	471
Obreros	1 153
Contratados CAS	498
TOTAL	**2 164**

10. 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.

11. 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

12. 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.

Chiclayo, Mayo del 2016.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
SUB GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y RACIONALIZACION
Lic Oscar E. Petroni Arana
SUB GERENTE

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
Abog. César Guzmán Castillo
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

RESPONSABLE DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

NOMBRE : Abog. CESAR GUZMAN CASTILLO

TELEFONO : #943919474

Email : cesar_guzman_castillo@hotmail.com