



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS

YURIMAGUAS

“AÑO DE LA PROMOCIÓN DE LA INDUSTRIA RESPONSABLE Y DEL COMPROMISO CLIMÁTICO”

Yurimaguas, 28 de Enero de 2014

OFICIO N° 066-2014-MPAA-A

SEÑOR:

CRISTIAN COLLINS LEON VILELA

GERENTE DE DESARROLLO DE CAPACIDADES Y RENDIMIENTO DEL SERVICIO CIVIL

Lima.-

ASUNTO.- PRESENTACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS-PDP

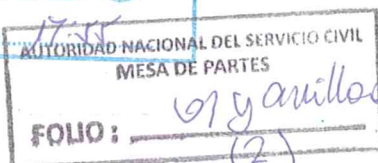
Es grato dirigirme a Ud. Para expresarle un cordial saludo y al mismo tiempo comunicarle que estoy haciendo llegar el físico (02 espiralados) del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas Quinquenal 2014-2018 y Anualizado 2014 en cumplimiento de lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM y que también ya se realizó la transmisión electrónica en digital.

Sin otro particular me despido de Ud. deseándole éxitos en su gestión.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE ALTO AMAZONAS
M. Miguel Pérez López
ALCALDE





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS

YURIMAGUAS

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL
SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
ALTO AMAZONAS-QUINQUENAL YURIMAGUAS
2014-2018**

YURIMAGUAS, NOVIEMBRE- 2013

00000016



Municipalidad Provincial de Alto Amazonas

YURIMAGUAS

RESOLUCION DE ALCALDIA N° 752 -2013-MPAA-A

Yurimaguas, 29 de Noviembre del 2013.

VISTO:

El Acta de Aprobación de fecha 28 de Noviembre del 2013, presentado por el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, relacionado al PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) QUINQUENAL, periodo 2014-2018.

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 se aprueban las Normas de Capacitación y Rendimiento para el sector publico, cuya finalidad es la de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a SERVIR la función de Planificar, desarrollar, gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector publico.

Que, mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, sobre normas de capacitación y rendimiento para el Sector Publico, establece que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la Elaboración y presentación a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado (PDP), el mismo que se realiza a través del Plan Quinquenal y el Plan Anualizado.

Que, mediante la Resolución Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, se aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR sobre la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, estableciéndose los lineamientos generales para que cada entidad elabore el instrumento de gestión en mención, encargando su elaboración al Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las personas al servicio del Estado, conformado por Resolución de Alcaldía N° 653 -2013-MPAA-A, de fecha 09 de Octubre del 2013.

Que, mediante Acta de fecha de Setiembre del 2013, el Comité Encargado de la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, aprobó por unanimidad el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal para el periodo 2014-2018, correspondiendo formalizar la aprobación de este documento mediante la respectiva resolución.

Que, estando en uso de las facultades conferidas por la Constitución Política del Estado y la Ley N° 27972-Organica de Municipalidades y contando con el visto bueno de la Oficina de Asesoría Jurídica, Gerencia de Planeamiento y Presupuesto y la Gerencia Municipal.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS QUINQUENAL (PDP), de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, para el periodo 2014-2018, el mismo que forma parte integrante de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO.- Encargar a la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, la remisión del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal Quinquenal periodo 2014-2018, aprobado en el articulo anterior, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE ALTO AMAZONAS
ALCALDIA
M.C. Miguel Pérez López
ALCALDE

00000017



Municipalidad Provincial de Alto Amazonas

YURIMAGUAS

0000RESOLUCION DE ALCALDIA Nº 653 -2013-MPAA-A

Yurimaguas, 09 OCT. 2013

VISTO:

El Memorando Nº 1080-2013-MPAA-GM, de fecha 25 de Setiembre del 2013, sobre la Conformación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas-PDP, de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas.

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo Nº 1025, se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a SERVIR la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público.

Que, mediante Decreto Supremo Nº 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1025, disponiendo en los artículos 3º y 4º, que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado, correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan.

Que, según Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 041-2011-SERVIR/PE, se aprobó la Directiva Nº 001-2011-SERVIR/GDCR, que regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimientos de las personas al servicio del Estado, de los Sistemas Administrativos del Estado, así mismo establece los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las personas del Estado, el cual permitirá la implementación de las estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas, de esa forma, contribuirá a la mejora continua de la administración pública.

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 154-2011-SERVIR/PE, se modificó la Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las personas al Servicio del Estado, aprobado según Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 041-2011-SERVIR/PE, estableciéndose que a partir del año 2012 se amplía la aplicación de la presente Directiva a las Municipalidades Provinciales a nivel nacional.

Que, por los motivos expuestos resulta necesario conformar el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Quinquenal y Anualizado, período 2014-2018.

Estando a lo informado por la Unidad de Recursos Humanos, a la visación de la Oficina de Asesoría Jurídica, Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, Gerencia de Administración y Finanzas y a lo propuesto por la Gerencia Municipal, de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas.

En uso de las atribuciones conferidas mediante la Ley Nº 27972-Organica de Municipalidades.

Municipalidad Provincial de Alto Amazonas

YURIMAGUAS

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.-CONFORMAR, el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas-PDP, de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, integrado por Funcionarios y Servidores en la siguiente forma:

- ❖ CPCC. CARMEN LUZ NAVARRO BARDALEZ : Presidente
Gerente Municipal.
- ❖ Econ. FORTUNATO SOTO SUAREZ : Miembro
Gerente de Planeamiento y Presupuesto.
- ❖ Sr. ALFONSO HIDALGO PORTOCARRERO : Secretario
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos.
- ❖ Sr. ATAGNAN CARDENAS ARBILDO : Repres.Titular Trab.Miembro
- ❖ Sr. JULIO CESAR VASQUEZ VASQUEZ : Repres.Alterno Trab. Miembro.

ARTICULO SEGUNDO.-El Mencionado Comité conformado mediante la presente Resolución, será responsable de definir el Plan de Trabajo para la Elaboración de los Planes de Desarrollo de Personas-PDP, Quinquenal y Anualizado, debiendo solicitar y recopilar la información necesaria para la elaboración del PDP, establecer el cronograma de reuniones en función de las necesidades de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas y las características de su forma de trabajo, considerando por lo menos cuatro reuniones anuales para planificar y analizar la propuesta del PDP, aprobación y evaluación de resultados respectivamente, visar los PDP Quinquenal y Anualizado, y presentarlo al titular de la entidad para su aprobación.

ARTICULO TERCERO.- Los Miembros integrantes del citado Comité de Elaboración del Personas al servicio del Estado, tendrá una duración de Tres (3) años a partir de la entrada en vigencia del mismo, pudiendo por única vez, desempeñarse por un periodo adicional consecutivo.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE ALTO AMAZONAS
Miguel Pérez
M.C. Miguel Pérez López
ALCALDE

ACTA DEL COMITÉ DE ELABORACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS AL SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS-PDP-QUINQUENAL 2014-2018

Siendo las 3.30 horas del día 28 de Noviembre del 2013, en el despacho de la Gerencia Municipal, de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, ubicado en la Plaza de Armas N° 112-114 , se reunieron los integrantes del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, la CPCC. Carmen Luz NAVARRO BARDALEZ, Gerente Municipal, Econ. Fortunato SOTO SUAREZ, Gerente de Planeamiento y Presupuesto, Señor: Alfonso HIDALGO PORTOCARRERO, Señor. Atagnan CARDENAS ARBILDO, Representante Titular, y el señor. Julio Cesar VASQUEZ VASQUEZ, representante Alterno de los trabajadores, constituido mediante la Resolución de Alcaldía N° 653-2013-MPAA-A, de fecha 09 de Octubre del 2013, con el objeto de revisar el documento final del Plan de Desarrollo de Personal Quinquenal de la entidad, para el periodo 2014-2018 y proceder a su aprobación:

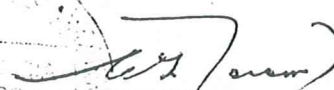
En cuyo acto la Presidenta del Comité dio inicio a la reunión solicitando al secretario que proceda a dar lectura y exponga el proyecto del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal de la entidad para el periodo 2014-2018.

El Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, procedió a exponer sobre este proyecto, dando a conocer los aspectos más resaltantes del mismo, así como los criterios empleados en su elaboración, se hicieron 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 votación para la aprobación del referido Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal, para el periodo 2014-2018, siendo aprobado por unanimidad.

Acto seguido se procedió a visación de los ejemplares del PDP Quinquenal, encargándose a la secretaria general del Comité para que elevara un ejemplar al señor Alcalde, M.C... Miguel PEREZ LOPEZ.


Siendo las 4.30 del mismo día, se dio por culminada la reunión de trabajo, procediendo a la firma de la presente acta, en señal de conformidad.


CPCC. Carmen L. NAVARRO BARDALEZ
Gerente Municipal


Sr. Alfonso HIDALGO PORTOCARRERO
Jefe Unidad de RR.HH


Econ. Fortunato SOTO SUAREZ
Gerente de Planeamiento y Ppto.


Sr. Atagnan CARDENAS ARBILDO
Represent. Titular de los Trabajadores


Sr. Julio C. VASQUEZ VASQUEZ
Represent. Alterno Trabajadores

PRESENTACION

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas-Quinquenal-PDP, ha sido elaborado en atención a los Planes Institucionales vigentes, emitidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, de acuerdo con lo establecido en el literal a) del Artículo N° 10° del Decreto Legislativo N° 1023, en cuyas funciones entre otras es planificar y formular las políticas nacionales del Sistema en materia de desarrollo y capacitación.

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector publico, con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a SERVIR la función de Planificar desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector publico, concordante con el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, disponiendo en los Artículos 3° y 4°, que las entidades publicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.

Que, según Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, se aprobó la 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, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 154-2011-SERVIR/PE, se modifica el numeral 5) VIII Disposiciones Complementarias, Finales y Transitorias de la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado, disponiéndose que a partir del año 2012, se amplía la aplicación de la presente Directiva a las Municipalidades Provinciales a nivel nacional.

Este Plan tiene por finalidad implementar estrategias de desarrollo de capacidades, habilidades y competencias, más adecuadas a las necesidades operativas de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas y de los servicios que brinda, en las materias de su competencia y de esta forma, contribuir a la mejora continua de la Administracion Publica.

Tenemos la plena confianza que los criterios de planificación estratégica, contenidos en el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Quinquenal, contribuirán al logro de una capacitación y entrenamiento de nuestros recursos humanos, permitiendo a la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, cumplir efectivamente su rol de representar alvecindario, promover la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción, en relación con los fines y objetivos trazados en su Plan Operativo Institucional (POI) y el Plan Estratégico Institucional (PEI).

I.-MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

La Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, es un gobierno local de la Ciudad de Yurimaguas, su organización y funcionamiento están normados por la Ley N° 27972-Ley Orgánica de Municipalidades y demás normas jurídicas vigentes, su finalidad es 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 Alto Amazonas, se encuentra inmersa como toda organización en el imperioso deber de planificar su futuro.-Para ello debemos ver las ventajas y problemas que tenemos para poder aprovechar el contexto actual que nos permita generar desarrollo, no como fin, sino como camino hacia la mejor calidad de la institución.

Planificar es la acción de decidir, antes de actuar, lo que se desea hacer, como se hará, cuando se realizará, quien ha de hacerlo, con que se hará y como se controlará en un periodo específico, es un instrumento de cambio y mejora continua principalmente dentro una organización o institución, incluso ahora se lo puede aplicar en la vida personal e individual de cada uno de nosotros.

Planificar es coordinar actividades, tiempo y recursos, así como personas responsables de las actividades con el fin de lograr los objetivos propuestos con calidad y eficiencia.-La planificación conlleva el control y la evaluación, el control es la actividad orientada a dar seguimiento, medir , evaluar y corregir el desempeño de las actividades a fin de hacer ajustes para alcanzar las metas y objetivos propuestos, la evaluación es la comparación sistemática del avance en la ejecución en relación a los objetivos y metas propuestas, de tal manera que permita tomar medidas correctivas toda vez que los resultados no sean los esperados.

1.- MISION

La Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, es una institución pública, que brinda servicios, promueve el desarrollo sostenible y la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía.

2.- VISION

Somos una institución moderna de servicio público de calidad, con personal capacitado, ético, eficiente y eficaz, que trabaja en equipo, comprometido con su institución, promoviendo el desarrollo de la ciudad de Yurimaguas y la Provincia de Alto Amazonas..

3.- OBJETIVOS GENERALES Y ESTRATEGICOS

Los objetivos generales expresan el principal logro al cual se quiere alcanzar a fin de realizar la Visión institucional, se ha planteado un objetivo principal por cada línea estratégica y son las siguientes:

LINEAMIENTO	OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESTRATEGICOS
1.-RECURSOS HUMANOS	Mejorar las Aptitudes y Actitudes del Personal de la Municipalidad	* Mejorar los estándares de capacidades del Personal
		*Consolidar valores Institucionales en el Personal.
		*Promover la satisfacción Laboral en el Personal
2.-TECNOLOGICO	Mejorar la capacidad tecnológica de las - Unidades orgánicas.	*Mejorar los estándares Tecnológicos en las diferentes Unidades orgánicas.
		*Generar software para el adecuado manejo de Diferentes procedimientos administrativos.
3.-CALIDAD DEL SERVICIO	Mejorar la atención de los diferentes servicios Públicos.	*Mejorar los niveles de confort del personal en sus respectivas Áreas.
		*Sintetizar los procedimientos administrativos.
		*Mejorar la Gestión Municipal.

3.1 OBJETIVO ESTRATEGICO RECURSOS HUMANOS.

El recurso más valioso de cualquier institución está en sus recursos humanos, el tener personal con valores y capacitado permitirá mejorar la eficiencia y productividad de la institución. Se propone capacitar y promover iniciativas en los procesos para mejorar la atención que brinda a todos quienes requieran servicios de la institución.

	OBJETIVOS	OBJETIVO ESPECIFICO	PROGRAMAS/PROYECTOS/ACCIONES	
R E C U R S O S H U M A N O S	Mejorar Los aptitudes y actitudes Del personal de laMunicipalidad.	Mejorar los estandares de capacidades en el personal.	*Programa de capacitación en temas de trabajo de equipo e inteligencia emocional.	
			* Programa de capacitación en temas de manejo de los sistemas informáticos y sistemas administrativos.	
			* Programas de capacitación en temas de Relaciones Humanas y atención al público.	
			* Programas de capacitación en liderazgo.	
			*Programas de capacitación y actualización en normatividad Municipal.	
		*Fomentar convenios con entidades públicas y privadas para capacitación y especialización del personal.		
		Consolidar	*Promover una cultura de valores y principios éticos, estéticos y funcionales que guíen la conducta del personal De la Municipalidad.	
			Valores institucionales en el personal.	* Promover la identificación plena con la Institución.
				* Fomentar un programa de estímulos intangibles a los trabajadores con mejores valores.
		Promover la satisfaccion en el personal..	*Sensibilizar a los trabajadores y sus familias para un desarrollo integral personal.	
*Contar con un fondo de productividad por resultados en base a la evaluación del desempeño laboral de los trabajadores.				
			*Racionalización del personal y estímulos pecuniarios y no pecuniarios.	

3.2 OBJETIVO ESTRATEGICO TECNOLOGICO.

Las Técnicas son cada vez mas envolventes a las actividades cotidianas y la institución municipal tiene como principio estar dentro de las Reglas de la modernidad, por lo que requiere contar con tecnología de punta , que permita ahorrar tiempo y reducir los procedimientos en cada una de las labores que Realiza la Municipalidad.

EJE	OBJETIVOS	OBJETIVO ESTRATEGICO	PROGRAMAS/ PROYECTOS/ACCIONES
T E C N O L O G I C O	Mejorar la capacidad Tecnológica de las Unidades orgánicas	Mejorar los estándares tecnológicos en las diferentes unidades orgánicas	*Diagnostico integral de la realidad en equipos de computo, Comunicaciones, vehículos y maquinarias.
			*Implementación de un taller de mantenimiento moderno y equipado acorde a las necesidades con personal técnico Capacitado.
			*Ampliación del Área de Informática.
			*Sensibilizar al personal en el uso adecuado del internet.
			*Modernización de equipos informáticos, de comunicación y Otros utilizados en la prestación de servicios.
			* Mejorar el control de ingreso de los trabadores municipales
		Generar software para el adecuado manejo De diferenes procedimientos	*Realizar convenios con RENIEC y Registros Públicos , para el Acceso libre a su información.
			*Establecer un sistema online.
			*Fortalecimiento del Sistema de Trámite Documentario
			*Fortalecimiento del sistema de Planillas de RR.HH, de acuerdo a las Técnicas modernas.
			* Implementación del sistema de Catastro Municipal.
			*Mejorar el sistema tributario interconectado con el sistema Financiero.
			*Mantener bases de datos encriptados (Claves de acceso) para el almacenamiento de información digital de las U. Orgánicas.
			* Automatizar la impresión de formularios diversos.

3.3 OBJETIVO ESTRATEGICO CALIDAD DEL SERVICIO.

Cada vez se debe procurar la mejora en los procedimientos administrativos y la comodidad del usuario y del trabajador municipal, para ello es necesario contar además, con locales y mobiliario adecuado, que permita confort en el desarrollo de las actividades laborales.

EJE	OJETIVOS	OBJETIVO ESPECIFICO	PROGRAMAS/PROYECTOS/ACCIONES
C A L I D A D D E L S E R V I C I O	Mejorar la Atención de los diferentes servicios Públicos.	Mejorar los Niveles de confort del personal en sus respectivas áreas.	* Diagnóstico integral de ambientes laborales de las Unidades orgánicas.
			* Mejorar la distribución de ambientes laborales.
			*Mejorar el mobiliario de los ambientes laborales de las unidades Orgánicas.
			*Implementar un sistema integrado de almacenes con todas las dependencias.
			*Mantenimiento adecuado a los ambientes laborales.
			*Ampliación de la infraestructura de ambientes laborales de la Municipalidad.
		* Instalación de la Oficina de Seguridad Ciudadana y transporte urbano y circulación vial.	
		Sintetizar los Procedimientos administrativos.	*Mejorar el sistema de logística, implementar el SIGA, y SEACE.
			*Crear una política de comunicación externa e interna.
			*Sensibilizar a las Unidades orgánicas, para que realicen su programación de actividades.
			* Mejorar el sistema de trámite documentario.
			*Elaborar directivas y quías técnicas de los procesos.
	*Actualización permanente de los documentos de planificación .PDC, PDI, POI y PEI, entre otros.		
	Mejorar la Gestión Municipal	*Normar para un mejor trabajo de fiscalización y control de locales.	
		*Creación e implementación dela Oficina de Divorcios Municipal.-	
		*Difusión , sensibilización y aplicación de los documentos de gestión Municipal.	
* Mejoramiento de la flota vehicular en la Municipalidad.			

4. VALORES DE LAS PERSONAS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS.

Está comprobado que no solo se necesita de capacidad para poder lograr nuestros objetivos finales, Si sino que debe compartirse valores que nos permitan convivir de la mejor manera posible en la Institución , estos valores deben de ser tomados muy en cuenta y practicarlos día a día . Ello conllevara Automáticamente a mejorar la calidad de los servicios entre los clientes internos y externos.

Se ha identificado una serie de valores , vitales para el desarrollo de las actividades cotidianas y que interiorización permitirá que este Plan de Desarrollo de Personas, pueda ejecutarse en su integridad-

Entre estos valores se han definido los siguientes:

VALORES	DESCRIPCION
HONRADEZ	Todos los trabajadores tenemos el deber moral de cautelar los recursos institucionales que son del Estado y están destinados al servicio y el progreso de la población de la Provincia de Alto Amazonas.
PUNTUALIDAD	*Este valor es una forma de respeto hacia las demás personas y hacia uno mismo, lo que nos demuestra que valoramos nuestro tiempo y el de los demás.
JUSTICIA	*Tenemos el compromiso de parte de los trabajadores, de brindar nuestro servicio contraponiéndonos a todo tipo de discriminación basada en perjuicios , las autoridades Cumplirán a cabalidad los compromisos y acuerdos asumidos con la colectividad.
RESPECTO	*Somos estrictos en el cumplimiento de las normas, fortaleciendo la buena imagen de la Entidad generando aceptación y aprobación por parte de la ciudadanía en general.
LEALDAD	Trabajamos por consolidar nuestro compromiso con la función pública encomendada por el Estado que lo conforma todos los ciudadanos a los que nos debemos en forma Integral.
TRANSPARENCIA	*Propugnamos ser una institución que brinda información de la gestión de los recursos encomendados a cualquier ciudadano que la requiera, verificando y constatando el acertado manejo de los recursos.-Lo realizamos a través de la Unidad de Informática y Otros medios de difusión de todas las acciones realizadas por la institución Municipal.
PARTICIPACION	*Propugnamos el desarrollo de la Gestión Institucional con los aportes de la ciudadanía *Desarrollando un gobierno local fortalecido en su eficiencia y siendo más democrático. Se trata de construir un buen gobierno, al servicio de la población, haciendo uso de instancia y estrategias de participación ciudadana.
IDENTIFICACION INSTITUCIONAL	*Como servidores nos debemos a nuestro trabajo y en este caso a la Institución Municipal, que nos permite desarrollar nuestras capacidades para generar el bien común Nuestra colectividad. La comunidad mira en cada uno de nosotros a la institución por lo que debemos comportarnos como correctos representantes de la misma.
DISCIPLINA	*Acatamos los acuerdos pactados dentro del marco de la legalidad, de instrucciones superiores y acuerdos concertados, que nos permitan ordenar nuestras actividades laborales.

SOLIDARIDAD	*Somos un grupo de trabajadores unidos, como las partes de un mismo organismo, con el fin de cumplir nuestros objetivos institucionales.
VOCACION DE SERVICIO	*El valor más importante que cultivamos, ya que al ser parte de una institución pública Nos debemos al servicio de los ciudadanos dándoles un trato especial que propicie un clima de cooperación y genere un ambiente positivo en la relación de la institución, con la población Yurimagüina, trabajamos para erradicar los estilos paternalistas que se Traducen en prácticas nocivas, que atentan contra la dignidad del trabajador Público.
TOLERANCIA	*Desarrollamos constantemente nuestros niveles de empatía (sentimiento), lo que nos permitirá entender la situación y estado de ánimo de las demás personas, ya que nos ponemos siempre en el lugar de ellos.
EFICACIA	*Nos esforzaremos para cumplir nuestras metas en forma oportuna, mediante nuestras tareas encomendadas y así alcanzar nuestros objetivos planteados, para el desarrollo de la institución Municipal.
EFICIENCIA	*Nos comprometemos a alcanzar óptimamente nuestros objetivos institucionales, desarrollándonos al máximo, reduciendo costos y evitando gastos innecesarios o superfluos en el cumplimiento de nuestra Misión.
RESPONSABILIDAD	Tomamos el máximo cuidado y sometemos a análisis todas las acciones que decidimos *Realizar, lo que nos permite tener mayor seguridad en la gestión y uso de los recursos.
PROACTIVIDAD	*Nuestras capacidades laborales nos permiten asumir diferentes retos y llevarlos a cabo Con responsabilidad.
IDONEIDAD	*Somos consecuentes entre los que pensamos y los que hacemos, lo que nos hace personas integrales.

II. COMPETENCIAS NECESARIAS

Para alcanzar los objetivos estratégicos institucionales de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, se requiere contar con un Plan de Capacitación especialmente diseñado, para la atención de las diferentes unidades orgánicas a través de los cuales, brindamos nuestros servicios, habiéndose identificado una serie de competencias generales cuyo detalle es el siguiente:

Orientación a Resultados:

El servidor de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, es capaz de emprender transformaciones y reformas, para alcanzar logros concretos y al corto plazo.

Sentido de Urgencia:

Percibir la urgencia real de determinadas tareas y actuar de manera consecuente, para alcanzar su realización en plazos muy breves de tiempo.

Dialogo Efectivo y Articulador:

Capacidad para definir directrices, articular relaciones, crear redes, negociar acuerdos y vincularse efectivamente con el nivel político, para el logro de metas, asimismo, tener capacidad para escuchar y comunicarse de manera fluida y directa.

Relación con su Entorno:

El servidor de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, se relaciona con firmeza y amabilidad, siendo capaz de integrar y conformar equipos de trabajo.

Tolerancia y Flexibilidad:

El servidor de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, valora las diferencias personales, negocia las discrepancias y cambia de idea cuando identifica oportunidades.

Credibilidad Técnica:

Tiene un profundo conocimiento técnico de su especialidad.-Resuelve problemas complejos referentes a su especialidad.-Goza de confianza y credibilidad en las demás áreas de la organización, ya que posee conocimientos y habilidades para resolver problemas relacionados con su área.

Integridad:

Es un referente del cumplimiento de políticas y normas, en relación al respecto de la confidencialidad requerida en la municipalidad, orienta y realiza su trabajo en base a sus principios y valores. Acepta los riesgos y costos de su honestidad, se conduce sin consideraciones ante actos deshonestos, aunque pueda perjudicarse asimismo se preocupa por mantener la transparencia y honestidad en su sector u organización, nunca da un doble mensaje, hacia lo que predica.

Pensamiento Lógico:

Analiza, comprende y sintetiza de manera sistemática, ubicando causas y efectos posibles, anticipa escenarios para realizar alternativas, utiliza este procedimiento de información para dar soluciones estratégicas a las demandas de su trabajo, demuestra criterio para establecer prioridades en sus procesos de trabajo.

Planificación y Organización:

Planifica y organiza el trabajo asignado de manera eficiente y efectiva, coordina procesos de trabajo interdependientes alineados a objetivos estratégicos o institucionales. Establece procedimientos y mecanismos de control y corrección, que permiten tomar medidas efectivas o inmediatas. Desarrolla cronogramas de trabajo compartidos con sus compañeros de trabajo.

Búsqueda de Información:

Investiga profundamente e involucra a otros que normalmente no estarían involucrados para que busquen información con él, dado que se ha establecido sistemas o altos estándares de uso de la información. Establece procesos permanentes para la recopilación y revisión de información necesaria para situaciones futuras. Se destaca por ser un referente en la organización, es consultado en situaciones críticas a nivel institucional cuando se requiere hacer cambios o ajustes, o cuando se afronta situaciones no previstas.

III. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACION QUINQUENAL

1.- OBJETIVOS DE LA CAPACITACION QUINQUENAL:

- 1.1 – Mejorar los estándares de capacidades en el Personal
- 1.2 – Consolidar valores institucionales en el Personal.
- 1.3- Promover la satisfacción laboral en el Personal
- 1.4-Fortalecer una cultura e imagen institucional de servicio oportuno y calidad que redunde positivamente en la eficacia de los servicios que presta la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas a la población, en armonía con los valores institucionales.
- 1.5-Capacitar integralmente a las personas, en los ámbitos técnicos y profesionales, en base a las necesidades institucionales, a fin de brindar un mejor servicio y de ese modo contribuir al desarrollo del recurso humano de las diferentes unidades orgánicas de la Entidad.
- 1.6- Proporcionar conocimiento al personal en sus cargos actuales o prepararlos para otras funciones.
- 1.7- Fortalecer la motivación para cambiar las actitudes de las personas, creando un mejor ambiente de trabajo.

2.- ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACION QUINQUENAL

La formación de las estrategias requiere un análisis de los objetivos de capacitación, dado que se constituyen como las herramientas que facilitaran la consecución de los mismos, por lo cual, se busca lograr el desarrollo de las competencias necesarias para optimizar el desempeño organizacional.

2.1-Realizar programas de capacitación en temas de trabajo en equipo e inteligencia emocional, sistemas Informáticos, sistemas administrativos, relaciones humanas, atención al público y en liderazgo.

2.2-

2.2-Promover una cultura de valores y principios éticos, estéticos y funcionales que guíen la conducta del personal de la municipalidad.

- 2.3- Levantamiento de información sobre las necesidades de capacitación, para la determinación de las brechas.
- 2.4- Desarrollo y ejecución de programas de capacitación presencial, semi-presencial y a distancia.
- 2.5- Planificar la ejecución de cursos de nivel universitario y talleres interactivos para el desarrollo de competencias.
- 2.6- Planificar y realizar talleres participativos para el desarrollo de competencias.
- 2.7- Presentación de casuística sobre los principales problemas que se desarrollan en cada Área.

3.- DATOS DE LA POBLACION DE LA ENTIDAD

La Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, cuenta con servidores en los distintos regímenes laborales, lo cual se detalla a continuación:

Nº	COLABORADORES AL SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL ALTO AMAZONAS	Nº
01	Empleados Nombrados	88
02	Empleados Contratados Permanentes	04
03	Funcionarios	12
04	Contratos Administrativos de Servicios-CAS	180
05	Obreros Régimen Construcción Civil	40
	TOTALES	324

4.- TIPOS DE EVALUACION A SER IMPLEMENTADOS

La Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, implementará dos tipos de evaluación para optimizar la identificación de brechas, entre competencias óptimas para el puesto y las actuales, con el fin de identificar las necesidades de capacitación de las personas al servicio de la Entidad.-Estas evaluaciones no conllevaran a las consecuencias establecidas en el artículo n1 41º del D.S. Nº 009-2010-PCM y demás normas pertinentes, que puedan afectar la estabilidad emocional de los servidores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, en concordancia con la Constitución Política del Perú.

Prueba de Evaluación de Resultados:

Tiene como objetivo, medir el cumplimiento de las metas, con la finalidad de identificar la contribución del personal en el enlace de metas institucionales y conocer las áreas donde se requieran hacer ajustes para mejorar el desempeño del servidor al servicio del Estado.

Evaluación de Desempeño:

Ese instrumento estructural y sistémico, será utilizado para medir los **conocimientos, comportamientos y producción**, relacionados con el producto del trabajo y si los participantes están aplicando, en sus funciones laborales lo aprendido, en el proceso de capacitación, lo que permitirá implementar nuevas políticas de mejora al desempeño.

5.- FINANCIAMIENTO.

Para la ejecución del presente Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal, se contara con una asignación presupuestal de aproximadamente de S/. 300,000.00, que tendrá como fuente de financiamiento Recursos Ordinarios

IV. METAS DE CAPACITACION Y EVALUACION.

1. METAS E INDICADORES:

Metas:

- Reducir las brechas de conocimientos, destrezas y habilidades operativas en las diferentes Unidades Orgánicas de la Enditad, con la finalidad de alcanzar los niveles planteados en los objetivos generales.
- Incrementar la calidad en la productividad laboral.
- Las Gerencias y demás unidades orgánicas mejoren la calidad de los servicios.
- Las Gerencias y demás unidades orgánicas ejecuten eficazmente su presupuesto.
- Alto nivel de satisfacción de los ciudadanos en relación a los servicios básicos que brindan las Gerencias y demás Unidades orgánicas de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas.

Indicadores:

- Número y porcentaje de personas capacitadas por unidad orgánica.
- Numero de capacitaciones.
- Numero de especialistas o profesionales capacitados.
- Numero de recursos acogándose al silencio administrativo positivo.
- Numero de recursos acogándose al silencio administrativo negativo.
- Metas y logros de la ejecución de los planes operativos.
- Estadística del porcentaje de personas satisfechas en el trato recibido por parte de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas.
- Reducción de los tiempos en los procedimientos administrativos según normatividad vigente.

2.- MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION.

Las acciones de capacitación y evaluación serán monitoreadas y evaluadas, para determinar el avance de las metas establecidas en el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal, dando cumplimiento a los objetivos y estrategias establecidas.