



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
MOYOBAMBA

CAPITAL DEL DEPARTAMENTO DE SAN MARTÍN



"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"

004725-2012/PE

004725-2012/PE

Moyobamba, 17 de octubre de 2012.

OFICIO Nº 64 -2012 -MPM/ SGRH

Señor
JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN
Pdte. Ejecutivo (e)
Autoridad Nacional del Servicio Civil
Lima.



ASUNTO : Remite Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas.

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarle muy cordialmente; y al mismo tiempo le hago llegar a su despacho en documento adjunto el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) quinquenal para el año 2013-2017 de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, cumpliendo así con la normativa emitida por SERVIR.

Agradeciéndole por la atención que brinde a la presente, me despido de usted.

Atentamente; *Moyobamba 1816*



Municipalidad Provincial de Moyobamba
Región San Martín

Abog. Jessica Janet Pretell Pretell
Sub Gerente de Recursos Humanos

C.c.
Archivo.





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA



"Año de la integración nacional y el reconocimiento de nuestra diversidad"

17 OCT 2012 H: 01 am

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA Nº 478-2012-MPM

Moyobamba, 12 de octubre del 2012

VISTO:

- a) Resolución de Alcaldía Nº 284-2012-MPM, de fecha 03 de julio del 2012,
- b) Resolución de Alcaldía Nº 316-2012-MPM, de fecha 16 de julio del 2012, y;

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, por Decreto Supremo Nº 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1025, disponiendo en los artículos 3 y 4 que las Entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, PDP; correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado plan;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 041-2011-SERVIR/PE, de fecha 21 de marzo del 2011 se aprobó la Directiva Nº 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 las personas al servicio del Estado de los Sistemas Administrativos del Estado;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 154-2011-SERVIR/PE, de fecha 11 de noviembre del 2011, modifica el numeral 5 de la VII Disposiciones complementarias finales y transitorias de la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 041-2011-SERVIR, mediante el cual a partir del año 2012 se amplía la aplicación de la mencionada Directiva a las Municipalidades Provinciales a nivel nacional;

Que, mediante la Resolución de Alcaldía Nº 284-2012-MPM, modificada por Resolución de Alcaldía Nº 316-2012-MPM se conformó el comité encargado de la elaboración del PDP Quinquenal, el cual mediante acta de fecha 11 de Octubre del 2012, dicho comité aprueba por unanimidad;

Estando a lo expuesto y a las atribuciones que confieren el inciso 6) del artículo 20º y 43º de la Ley Orgánica de Municipalidades, así como en virtud al inciso 6) del artículo 19º del Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, aprobado por Ordenanza Municipal Nº227-2011-MPM;

SE RESUELVE:

DOY FE: Que la presente fotocopia es reproducción del original que he tenido a la vista.
Moyobamba, 17 OCT 2012

Hilda Saldaña Riva
FEDATARIA
Resolución de Alcaldía



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP – Quinquenal para el periodo 2013-2017, de la Municipalidad Provincial de Moyobamba.

ARTÍCULO SEGUNDO: DAR A CONOCER a la Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR, el contenido de la presente Resolución de Alcaldía.

ARTÍCULO TERCERO: ENCARGAR el cumplimiento de la presente resolución a Oficina General de Secretaría General, Oficina General de Planeamiento, Estratégico y Presupuesto y a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, en lo que les compete.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA
REGION SAN MARTÍN
Sr. VICTOR MARDONIO DEL CASTILLO REATEGUI
ALCALDE

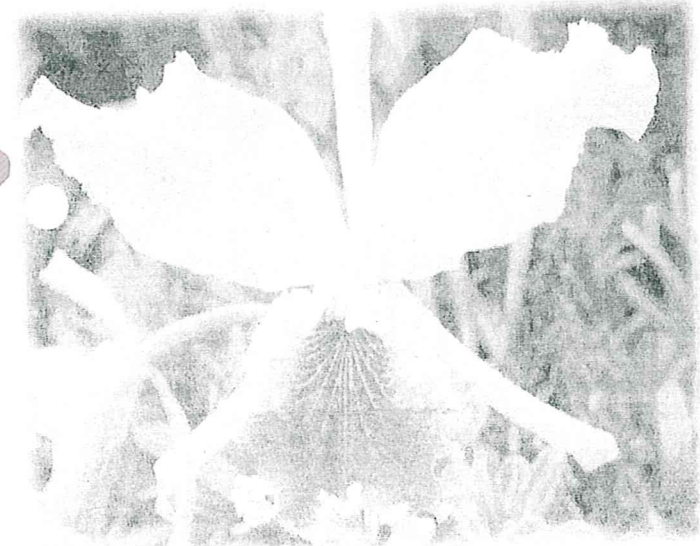
DOY FE: Que la presente fotocopia es reproducción
del original que he tenido a la vista.
Moyobamba, 17 OCT 2012

Hilda Saldaña Riva
FEDATARIA
Resolución de Alcaldía
Nº 173 - 2011 MPM



Municipalidad Provincial de
Moyobamba

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA



PLAN DE DESARROLLO DE LA PERSONA QUINQUENAL (PDPQ) (2013-2017)

DOY FE: Que la presente fotocopia es reproducción del original que he tenido a la vista.

Moyobamba, 17 OCT 2012

Saldana

Hilda Saldaña Riva

FEDATARIA
Resolución de Alcaldía
N° 173 - 2011 MPM

Moyobamba, Setiembre 2012



Abog. LUZ DE MARIA VASQUEZ IGLESIAS.
Secretaria General.

Presidente.

Técnico. WILSON VILLEGAS VIENA
Encargado de la Oficina de Planeamiento Estratégico y Presupuesto.

Miembro.

Abog. JESSICA JANET PRETELL PRETELL
Sub Gerente de Recursos Humanos.

Miembro.

Sr. CARLOS FERNANDO TAFUR TUESTA
Representantes de los trabajadores.

Miembro titular.

Sra. HILDA SALDAÑA RIVA.
Representante de los Trabajadores

Miembro alterno.

Y FE: Que la presente fotocopia es reproducción
del original que he tenido a la vista.

Moyobamba,

07 OCT 2017

Saldana

Hilda Saldaña Riva

FEDATARIA
Resolución de Alcaldía
Nº 173 - 2011 MPM



Municipalidad Provincial de Moyobamba

DOY FE: Que la presente fotocopia es reproducción del original que he tenido a la vista.

Moyobamba, 17 OCT 2012

Hilda Saldana Riva

FEDATARIA
Resolución de Alcaldía
N° 173 - 2011 MPM

PRESENTACIÓN

La capacitación es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistemática, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral. Como componente del proceso de desarrollo de la Gestión de Recursos Humanos, la capacitación implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del servidor a su puesto y a la organización, el incremento y mantenimiento de sus eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, y; por otro, un conjunto de métodos técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la Institución para su normal desarrollo.

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.

Mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 154-2011-SERVIR-PE, se modifica la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado, aprobado mediante Resolución N° 041-2011-SERVIR-PE, ampliando a partir del año 2012 la aplicación de la mencionada Directiva a la Municipalidades Provinciales a nivel Nacional.

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, ha sido elaborado por el Comité de elaboración del PDP, designado mediante Resolución de Alcaldía N° 284- 2012-MPM, de fecha 03 de julio del 2012.

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), es un plan de gestión que busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación del personal de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, conforme a lo establecido en la Directiva y los lineamientos emitidos por SERVIR.

En tal sentido la capacitación constituye factor importante para que el servidor brinde mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así



mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del colaborador.

1.-MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.

1.1.- VISIÓN (2013-2017).

La Municipalidad Provincial de Moyobamba, es una institución con una organización de manejo gerencial, participativo, eficiente, eficaz, transparente y desarrollo integral, con capacidad de diseñar una provincia segura, limpia, ordenada, productiva y sostenible; que permita mejorar la calidad de vida de su población.

1.2.- MISIÓN.

Órgano de Gobierno Local Provincial, promotor del desarrollo socio-económico integral, armónico, participativo y sostenible; que brinda Servicios Públicos de calidad.

1.3.- VALORES INSTITUCIONALES.

Los valores Institucionales son la lealtad, solidaridad, justicia, honestidad, tolerancia, respeto y responsabilidad.

Los valores son normas universales que pertenecen a la naturaleza del hombre, y como tales nos humanizamos, porque mejoran nuestra condición diaria de vivir. Anhelando a la paz, por lo cual propendemos y participamos activamente en fomentarla y amarla, entendiendo, como aquella acción que impida preparar, controlar, crear medios que mantengan una relación de armonía, amistad y fraternidad.

1.4.- OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- **Subsistema de recursos naturales**
 - Promover y mejorar el manejo sostenible de los recursos naturales, impulsando la ejecución e implementación de la "Zonificación Ecológica Económica Provincial (ZEE)", como instrumento base para el ordenamiento territorial, orientado a facilitar la ocupación adecuada de nuestro territorio.

NOY FE: Que la presente fotocopia es reproducción del original que he tenido a la vista.

Moyobamba, 17 OCT 2017 *Salvador* Pagina 4

Hilda Saldaña Riva
FEDATARIA
Resolución de Alcaldía
Nº 173 - 2011 MPM



- **Subsistema de recursos poblacionales**

- Promover y mejorar las condiciones de salubridad y nutrición de la población urbana y rural dotándole con servicios básicos de calidad (agua, desagüe, latinización y adecuados hábitos de higiene).
- Mejorar la calidad de los servicios y programas sociales en las áreas de educación y salud, identificando adecuadamente a la población objetivo.
- Promover la salud física y mental de la población urbana y rural, mediante la práctica de actividades educativas, culturales, deportivas y recreativas que conlleven a la identidad cultural e intercultural, con el propósito de mitigar la violencia social.

- **Subsistema técnicos científicos y productivos**

- Promover y mejorar la interconexión vial-rural mediante la dotación de instrumentos tecnológicos y recursos humanos altamente calificados para ejecutar y monitorear la programación de inversiones del Instituto Vial Provincial (IVP), previa actualización del "Plan Vial Provincial Participativo" como instrumento de gestión para la rehabilitación, mantenimiento rutinario y periódico de las vas vecinales y/o rurales del espacio geográfico provincial.
- Crear condiciones favorables para el logro de las alianzas estratégicas en los diferentes niveles de gobierno que facilita la interconexión con el sistema interconectado nacional que faciliten inversiones de las redes eléctricas en las zonas rurales.
- Gestionar el mejoramiento de los servicios de telefonía y otros servicios de comunicación que faciliten el desarrollo turístico en sus diversas modalidades (ecoturismo, aventura, gastronomía, etc.)
- Promover la infraestructura básica productiva que permitan contribuir a la reactivación de la economía mediante el fomento de la inversión empresarial de las micro y pequeñas empresas (mypes), en la actividad pecuaria, agropecuaria, agroindustrial, artesanal, turística y comercial; con acceso a mercados competitivos y desarrollando capacidades productivas que regulen y mejoren el comercio informal, logrando que la provincia de Moyobamba sea una ciudad atractiva a la inversión privada y generadora de empleo.

DOY FE: Que la presente fotocopia es reproducción del original que he tenido a la vista.

Moyobamba, 17 OCT 2012

Hilda Saldaña Riv

FEDATARIA

Resolución de Alcalde

2011 MP



- **Subsistema de recursos institucionales jurídicos y normativos**
 - Modernización de la administración municipal orientada a elevar la calidad de los servicios que se presta a la población, fortaleciendo su capacidad recaudadora, con un manejo ordenado y transparente, mejorando de esta manera la atención a la ciudadanía
 - Fomentar la vocación de servicio, la ética y la identificación institucional de los servidores públicos, a fin de lograr la eficiencia y eficacia de la gestión pública.

2.- COMPETENCIAS NECESARIAS

Para alcanzar los objetivos estratégicos, la Municipalidad Provincial de Moyobamba requiere contar con colaboradores eficientes siendo necesario desarrollar:

- **Subsistema de recursos naturales**
 - Competencias de conocimiento y promoción de las zonas ecológicas con las que cuenta la Provincia de Moyobamba.
 - Competencia en gestión sostenible de los recursos naturales y mejoramiento de la calidad ambiental.
- **Subsistema de recursos poblacionales**
 - Competencia en calidad en el servicio de atención al ciudadano.
 - Competencia en innovación y gestión de proyectos sociales, culturales, deportivos, recreativos y de salubridad.
 - Competencia en difusión de la cultura y potencialización de todas las instituciones artísticas y culturales de la provincia.
 - Competencia en reconocimiento de la identidad cultural e intercultural.
- **Subsistema técnicos científicos y productivos**
 - Competencia en planificación y control de la programación de inversiones del Instituto Vial Provincial (IVP).
 - Competencias en gobernabilidad, modernización e institucionalidad
 - Competencias de gestión en inversión pública, dirigida a zonas rurales
 - Competencia en promoción del turismo en la provincia.
 - Competencia a nivel de promoción del empleo productivo en todos los niveles, concertando los recursos públicos y privados.



- **Subsistema de recursos institucionales jurídicos y normativos**
 - Competencia en modernización de la administración municipal.
 - Competencia en el fortaleciendo de la recaudación de tributos.
 - Competencia en vocación de servicio, ética e identificación institucional

3.- OBJETIVOS Y ESTRATÉGIAS DE CAPACITACIÓN QUINQUENAL

3.1.- OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN

- Implementar un proceso de capacitación integral y flexible que permita atender y superar las diferentes necesidades institucionales y personales a fin de brindar un mejor servicio personalizado y de ese modo contribuir al desarrollo del recurso humano.
- Proporcionar a la institución recursos humanos altamente calificados en términos de conocimiento, habilidades y actitudes para un mejor desempeño de sus funciones.
- Desarrollar el sentido ético y moral hacia la institución a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados.
- Lograr que se perfeccionen los funcionarios y servidores en el desempeño de sus puestos tanto actuales como futuros,
- Mantener a los funcionarios y servidores permanentemente actualizados frente a los cambios científicos y tecnológicos que se generen proporcionándoles información sobre la aplicación de la normatividad nacional aplicable a los sistemas administrativos.
- Cambiar la actitud de las personas, con varias finalidades, entre las cuales están crear un clima más satisfactorio entre los empleados, aumentar su motivación y hacerlos más receptivos a las técnicas de supervisión.
- Gestionar el desarrollo armónico de la provincia de Moyobamba con el medio ambiente, infraestructura con estándares adecuados de viabilidad.

3.2.- ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN.

El desarrollo del Plan se dará en un conjunto de ejes estratégicos y componentes, se espera que la implementación adecuada de estos ejes lleve al logro de los objetivos.



Las estrategias a emplear son:

- Planificación, ejecución de cursos talleres y seminarios.
- Promoción y difusión de los logros locales.
- Uso de tecnologías de información y comunicación.
- Identificación permanente de las necesidades de información.
- Generación y fortalecimiento de espacios de intercambio.
- Desarrollo de actividades dirigidas a generar capacidades.
- Seguimiento de las actividades de mejora de capacidades.
- Gestión de la información y del conocimiento.

3.3.- DATOS DE LA POBLACIÓN DE LA ENTIDAD

Los propósitos del Plan de Desarrollo de Personas comprometen a todos los servidores públicos, sean estos: directivos, ejecutivos, especialistas, técnicos y de apoyo; de igual manera comprenden a los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo 1057 (Contratación Administrativa de Servicio), quienes alinearan sus actividades y objetivos de área, gerencia o institución al cumplimiento de los objetivos del presente plan, mostrando de esta manera la consistencia orgánica y armónica de sus acciones.

PERSONAL POR RÉGIMEN LABORAL	Nº DE TRABAJADORES
Alcalde (D. Leg. 276)	01
Funcionarios Designados (D. Leg. 276)	15
Nombrados (D. Leg. 276)	58
Obreros (D. Leg. 728)	19
CAS (D. Leg. 1057 y Ley 29849)	193
TOTAL	286

3.4.- TIPOS DE EVALUACIÓN A SER IMPLEMENTADOS

Se prevé como tipos de evaluación del personal:

- Prueba de conocimiento: Para determinar si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación.
- Emisión de informes: Para si se obtuvo el nivel de captación proyectado por parte de los participantes.

DOY FE: Que la presente fotocopia es reproducción del original que he tenido a la vista.

Moyobamba, 17 OCT 2012
Salvador
Pagina 3



- Evaluación de desempeño: Para determinar si los participantes están aplicando lo aprendido en su trabajo.

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

3.5.- ESTIMADO FINANCIERO REQUERIDO

AÑO	PRESUPUESTO
2013	107.640.00
2014	109,000.00
2015	111,000.00
2016	113,000.00
2017	115,000.00
TOTAL	555.640.00

4.- METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

4.1.- METAS E INDICADORES

- Reducir las brechas de competencias comportamentales de los colaboradores que hayan obtenido una calificación de menor del 70% de logro en la evaluación.
Indicador: Número de personas que superan la calificación del 70% de logro en las evaluaciones de competencias anuales.
- Reducir las brechas de conocimientos y habilidades funcionales en las oficinas y unidades en las que se haya identificado demandas vinculadas al cumplimiento de su misión y/u objetivos operacionales.
Indicador: Número y proporción de personas capacitadas por oficina y unidades funcionales.

DOY FE: Que la presente fotocopia es reproducción
del original que he tenido a la vista.

Moyobamba, 17 OCT 2012

Hilda Saldaña Riva

FEDATARIA
Resolución de Alcaldía
Nº 173 - 2011 MPM



4.2.- MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Las acciones de capacitación y evaluación serán monitoreadas para medir su cumplimiento de los objetivos y estrategias establecidas en el presente plan, de la siguiente manera:

- Evaluación por reacción.
- Prueba de conocimientos.
- Evaluación de desempeño.

DOY FE: Que la presente fotocopia es reproducción
del original que he tenido a la vista.

Moyobamba, 10.7. OCT. 2012

Hilda Saldana Riva

FEDATARIA
Resolución de Alcaldía
N° 173 - 2011 MPM