



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PADRE ABAD
AGUAYTIA
AV. Simón Bolívar N° 536-546-Telefax 481073

GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

Aguaytía, 05 de Febrero del 2013.



OFICIO N° 005 –2014-GAF-MPPA-A.

Señor:
JUAN CARLOS CORTES CARCELEN
Presidente Ejecutivo
Autoridad Nacional del Servicio Civil
Jesús María – Lima.-



Asunto : REMITO INFORMACION SOLICITADA.

Ref. : OFICIO MULTIPLE N° 004-2014-SERVIR/PE.

Es grato de dirigirme a usted, con la finalidad de saludarle muy cordialmente en nombre de la Municipalidad Provincial de Padre Abad a través de la Gerencia de Administración y Finanzas, manifestarle que en atención al documento de la referencia la Sub Gerencia de Recursos Humanos nos hace llegar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP), en forma **Anual y Quinquenal**, el cual se remite adjunto al presente, en físico.

Sin otro en particular, me suscribo de usted.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD PROV. DE PADRE ABAD
- AGUAYTIA -
Franklin Flores Rojas
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

c.c.
Archivo
FFR/





**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PADRE ABAD
= AGUAYTIA =**

Av. Simón Bolívar N° 546, Teléfono 061-481073 - 481079

**GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

Aguaytía, 03 de Febrero del 2014.

MUNICIPALIDAD PROV. DE PADRE ABAD AGUAYTIA	
Gerencia de Administración y finanzas	
Fecha: 03-02-14	Hora: 10:00
Exp.Nº: 243	
Firma: <i>[Handwritten Signature]</i>	

CARTA N° 126-2014- SG/RR.HH-MPPA-A

Señor:

FRANKLIN FLORES ROJAS

Gerente de Administración y Finanzas.

ASUNTO: Remito Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) 2014.

REF. OFICIO MULTIPLE N° 004-2014-SERVIR/PE.

.....

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, a fin de saludarle cordialmente, y a la vez remitirle adjunto al presente el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) 2014, en forma **Anual y Quinquenal**; en atención al documento de la referencia.

Aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.


Atentamente.



MUNICIPALIDAD PROV. DE PADRE ABAD
-AGUAYTIA-

[Handwritten Signature]
Luis García Flores
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

MUNICIPALIDAD PROV. DE PADRE ABAD AGUAYTIA	
GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	
PROVEIDO	
FECHA: 05-02-14	
PASE A: Sec. ADM.	
PARA: Remite Informa- cion a servir.	
Firma: <i>[Handwritten Signature]</i>	



C.c.
- Arch.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Presidencia Ejecutiva

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

Lima, 23 ENE 2014

OFICIO MULTIPLE N° 004 -2014-SERVIR/PE

Señor(a)
JOSE LUIS MAGUIÑA PAREDES
Alcalde
Municipalidad Provincial de Padre Abad
Av. Simón Bolívar N° 536
Ucayali.-



Asunto: Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) 2014

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con el fin de recordarle que de conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM³¹⁹ y las directivas correspondientes³²⁰, la entidad a su cargo tiene hasta el 30 de enero de 2014 para cumplir con la obligación de presentar ante SERVIR su PDP Anualizado 2014.

El PDP es una herramienta que incrementa la eficiencia del gasto público en materia de capacitación toda vez que tiene como finalidad que éste responda a las necesidades previstas por la entidad para el logro de sus objetivos institucionales. Por su naturaleza, permite identificar las necesidades de capacitación de los servidores públicos, organizar las acciones de capacitación y asegurar los recursos financieros que se requieren para su adecuada implementación.

El PDP deberá ser remitido a la siguiente dirección electrónica: pdp@servir.gob.pe. Posterior al plazo de presentación, SERVIR publicará en su portal web: www.servir.gob.pe/pdp la relación de aquellas entidades que cumplieron así como de las que incumplieron con la presentación de su PDP.

Para cualquier consulta sobre la presentación del PDP Anualizado 2014, puede comunicarse con Isabel Manta, profesional de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil, al teléfono 206-3370, anexo 3349 o al correo electrónico pdp@servir.gob.pe.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PADRE ABAD
AGUAYTIA
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
FECHA 30-01-14 HORA 11:50 Am
FOLIO 287
FIRMA [Signature]
JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN
Presidente Ejecutivo
AUTORIDAD NACIONAL DEL
SERVICIO CIVIL

cc: SG/GG/ORH



³¹⁹ Artículo 3.- Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado

Cada año las entidades deberán presentar a SERVIR su PDP Anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad. Los PDP deben ser presentados por las entidades públicas a SERVIR en los treinta (30) primeros días calendario del año.

³²⁰ Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE y su modificatoria aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 154-2011-SERVIR/PE.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Presidencia
Ejecutiva

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

Lima, 23 ENE 2014

OFICIO MULTIPLE N° 004 -2014-SERVIR/PE

Señor(a)

JOSE LUIS MAGUIÑA PAREDES

Alcalde

Municipalidad Provincial de Padre Abad

Av. Simón Bolívar N° 536

Ucayali.-

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PADRE ABAD AGUAYTIA		
TRAMITE DOCUMENTARIO		
LIBRO: <u>III</u>	FOLIO: <u>01</u>	N°: <u>992</u>
FECHA: <u>30-01-14</u>	HORA: <u>10:15</u>	
FIRMA: _____		

Asunto: Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) 2014

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con el fin de recordarle que de conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM³¹⁹ y las directivas correspondientes³²⁰, la entidad a su cargo tiene hasta el 30 de enero de 2014 para cumplir con la obligación de presentar ante SERVIR su PDP Anualizado 2014.

El PDP es una herramienta que incrementa la eficiencia del gasto público en materia de capacitación toda vez que tiene como finalidad que éste responda a las necesidades previstas por la entidad para el logro de sus objetivos institucionales. Por su naturaleza, permite identificar las necesidades de capacitación de los servidores públicos, organizar las acciones de capacitación y asegurar los recursos financieros que se requieren para su adecuada implementación.

El PDP deberá ser remitido a la siguiente dirección electrónica: pdp@servir.gob.pe. Posterior al plazo de presentación, SERVIR publicará en su portal web: www.servir.gob.pe/pdp la relación de aquellas entidades que cumplieron así como de las que incumplieron con la presentación de su PDP.

Para cualquier consulta sobre la presentación del PDP Anualizado 2014, puede comunicarse con Isabel Manta, profesional de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil, al teléfono 206-3370, anexo 3349 o al correo electrónico pdp@servir.gob.pe.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente.


JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN
Presidente Ejecutivo
AUTORIDAD NACIONAL DEL
SERVICIO CIVIL

cc: SG/GG/ORH

³¹⁹ Artículo 3.- Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado

Cada año las entidades deberán presentar a SERVIR su PDP Anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad. Los PDP deben ser presentados por las entidades públicas a SERVIR en los treinta (30) primeros días calendario del año.

³²⁰ Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE y su modificatoria aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 154-2011-SERVIR/PE.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilPresidencia
Ejecutiva

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

Lima, 23 ENE 2014

OFICIO MULTIPLE N° 004 -2014-SERVIR/PE

Señor(a)

JOSE LUIS MAGUIÑA PAREDES

Alcalde

Municipalidad Provincial de Padre Abad

Av. Simón Bolívar N° 536

Ucayali.-



Asunto: Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) 2014

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con el fin de recordarle que de conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM³¹⁹ y las directivas correspondientes³²⁰, la entidad a su cargo tiene hasta el 30 de enero de 2014 para cumplir con la obligación de presentar ante SERVIR su PDP Anualizado 2014.

El PDP es una herramienta que incrementa la eficiencia del gasto público en materia de capacitación toda vez que tiene como finalidad que éste responda a las necesidades previstas por la entidad para el logro de sus objetivos institucionales. Por su naturaleza, permite identificar las necesidades de capacitación de los servidores públicos, organizar las acciones de capacitación y asegurar los recursos financieros que se requieren para su adecuada implementación.

El PDP deberá ser remitido a la siguiente dirección electrónica: pdp@servir.gob.pe. Posterior al plazo de presentación, SERVIR publicará en su portal web: www.servir.gob.pe/pdp la relación de aquellas entidades que cumplieron así como de las que incumplieron con la presentación de su PDP.

Para cualquier consulta sobre la presentación del PDP Anualizado 2014, puede comunicarse con Isabel Manta, profesional de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil, al teléfono 206-3370, anexo 3349 o al correo electrónico pdp@servir.gob.pe.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente.

JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN
Presidente Ejecutivo
AUTORIDAD NACIONAL DEL
SERVICIO CIVIL

cc: SG/GG/ORH

³¹⁹ Artículo 3.- Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado

Cada año las entidades deberán presentar a SERVIR su PDP Anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad. Los PDP deben ser presentados por las entidades públicas a SERVIR en los treinta (30) primeros días calendario del año.

³²⁰ Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE y su modificatoria aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 154-2011-SERVIR/PE.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Presidencia
Ejecutiva

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

Lima, 23 ENE 2014

OFICIO MULTIPLE N° 004 -2014-SERVIR/PE

Señor(a)
JOSE LUIS MAGUIÑA PAREDES
Alcalde
Municipalidad Provincial de Padre Abad
Av. Simón Bolívar N° 536
Ucayali.-

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PADRE ABAD AGUAYTIA			
TRAMITE DOCUMENTARIO			
LIBRO: 11	FOLIO: 01	N°: 992	
FECHA: 30/01/14	HORA: 10:15		
FIRMA:			

Asunto: Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) 2014

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con el fin de recordarle que de conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM³¹⁹ y las directivas correspondientes³²⁰, la entidad a su cargo tiene hasta el 30 de enero de 2014 para cumplir con la obligación de presentar ante SERVIR su PDP Anualizado 2014.

El PDP es una herramienta que incrementa la eficiencia del gasto público en materia de capacitación toda vez que tiene como finalidad que éste responda a las necesidades previstas por la entidad para el logro de sus objetivos institucionales. Por su naturaleza, permite identificar las necesidades de capacitación de los servidores públicos, organizar las acciones de capacitación y asegurar los recursos financieros que se requieren para su adecuada implementación.

El PDP deberá ser remitido a la siguiente dirección electrónica: pdp@servir.gob.pe. Posterior al plazo de presentación, SERVIR publicará en su portal web: www.servir.gob.pe/pdp la relación de aquellas entidades que cumplieron así como de las que incumplieron con la presentación de su PDP.

Para cualquier consulta sobre la presentación del PDP Anualizado 2014, puede comunicarse con Isabel Manta, profesional de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil, al teléfono 206-3370, anexo 3349 o al correo electrónico pdp@servir.gob.pe.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente.


JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN
Presidente Ejecutivo
AUTORIDAD NACIONAL DEL
SERVICIO CIVIL

cc: SG/GG/ORH

³¹⁹ Artículo 3.- Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado

Cada año las entidades deberán presentar a SERVIR su PDP Anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad. Los PDP deben ser presentados por las entidades públicas a SERVIR en los treinta (30) primeros días calendario del año.

³²⁰ Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE y su modificatoria aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 154-2011-SERVIR/PE.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PADRE ABAD-AGUAYTÍA

www.munipadreabad.gob.pe

Av. Simón Bolívar N° 536 - 546 Teléfono N° 061-481079



"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 196-2013-MPPA-A

Aguaytía, 24 de Julio del 2013.

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PADRE ABAD - AGUAYTIA

VISTO:

El Informe N° 047-2013-GAF-MPPA-A, de fecha 22 de Julio del 2013 y sus demás anexos presentado por el Gerente de Administración y Finanzas, referente a la instalación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas (PDP); de la Municipalidad Provincial de Padre Abad, y;

CONSIDERANDO:

Que, conforme a lo previsto en los Artículos 194° de la Constitución Política del Estado, modificado por el Artículo Único de la Ley de Reforma Constitucional N° 27680, concordante con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los Gobiernos Locales Gozan de Autonomía Política, Económica y Administrativa en los asuntos de su competencia.

Que, mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las Normas de Capacitación y Evaluación de las personas al servicio de cada entidad del Estado, y que cada entidad realizará la elaboración de un Plan de Desarrollo de Personal (PDP).

Que, el citado decreto legislativo establece las reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. El proceso de capacitación en las entidades públicas tiene como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público.

Que, a través de la Resolución Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, se aprueba la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las personas al servicio del Estado, la cual en su numeral 6.1 establece por quienes estará conformado el referido comité; asimismo establece que el representante del personal de la entidad, será elegido mediante votación secreta por un periodo de tres años, así como un alterno. La conformación del comité será oficializado por el titular de la entidad, en cualquier caso el plazo es por tres años, pudiendo por única vez desempeñarse por un periodo adicional consecutivo.

Que, mediante Informe N° 047-2013-GAF-MPPA-A, de fecha 22 de Julio del 2013 el Gerente de Administración y Finanzas solicita la instalación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas (PDP), de la Municipalidad Provincial de Padre Abad.

Que, a través del Acta de Conformación del Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de la Municipalidad Provincial de Padre Abad, de fecha 22 de Julio del 2013 los trabajadores nombrados y contratados luego de un amplio debate eligieron a dos de sus representantes titular y alterno a las siguientes personas: Henry Ramírez Pérez; e Imer Bedid Saboya Tafur.

Estando en uso de las facultades que establece el Artículo 20° numeral 6) de la Ley N° 27972- Ley Orgánica de Municipalidades.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- CONFORMAR, el Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas (PDP), de la Municipalidad Provincial de Padre Abad, el mismo que estará conformado por las siguientes personas:

- **Secretaría General:** Ysabel Lucía Nolly Ramírez
- **Sub Gerente de Planeamiento, Racionalización, Estadística e Informática:** Econ. Lizzeth E. Antonio Rojas
- **Sub Gerente de Recursos Humanos:** Luis García Flores
- **Representante de los Trabajadores-Titular:** Henry Ramírez Pérez;
- **Representante de Trabajadores-Alternos:** Imer Bedid Saboya Tafur

ARTÍCULO SEGUNDO.- ESTABLÉSCASE, el plazo de vigencia del presente comité en tres (3) años.

ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR, a Secretaría General la transcripción de la presente Resolución de Alcaldía a los interesados y a todas las áreas competentes de esta entidad municipal.

Regístrese, Comuníquese, Cúmplase y Archívese.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PADRE ABAD - AGUAYTIA

MUNICIPALIDAD PROV. DE PADRE ABAD
AGUAYTIA
Es copia Fiel del Original
Luis García Flores
FEDATARIO TITULAR

FNF 2014



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PADRE ABAD-AGUAYTÍA

www.munipadreadad.gob.pe

AV. Simón Bolívar N° 536 - 546 Teléfono N° 061-481079



"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"

ACUERDO DE CONCEJO N° 051-2013-MPPA-A-S.O.C.

Aguaytía, 10 de Octubre del 2013.

EL CONCEJO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PADRE ABAD.

VISTO:

El Informe Legal N° 289-2013-MPPA-A, de fecha 27 de Setiembre del 2013 y sus demás actuados presentado por la Gerencia de Asesoría Jurídica, referente al Plan de Desarrollo de Personas (PDP) de la Municipalidad Provincial de Padre Abad, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 194° y 195° de la Constitución Política del Estado, concordante con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, cuya autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico.

Que de conforme al artículo 194° y 195° de la Constitución política del Estado, concordante con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972- Ley Orgánica de Municipalidades, Los gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia.

Que, el Artículo 39° primer párrafo de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, señala que los Concejos Municipales ejercen sus funciones de gobierno mediante la aprobación de ordenanzas y acuerdos. Los asuntos administrativos concernientes a su organización interna, los resuelven a través de resoluciones de concejo, enunciado que guarda armonía con lo dispuesto por el numeral 35 del Artículo 9°, respecto a las facultades del Concejo Municipal, por lo que siendo el presente caso que mediante la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, se establecerá de manera objetiva el desarrollo de competencias en el personal que labora en la Municipalidad de Padre Abad, a fin de fortalecer competencias, brindar capacitación integral a los servidores públicos en base a las necesidades reales de cada puesto, con el fin de promover conocimiento y desarrollar habilidades del personal para lograr una institución moderna transparente y eficaz.

Que, en uso de las atribuciones otorgadas por la Ley Orgánica de Municipalidades del Concejo Municipal, en Sesión Ordinaria de Concejo N° 019 de fecha 10 de Octubre del 2013, por **UNANIMIDAD** el Concejo Municipal.

ACORDÓ:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR, el PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) Anualizado y Quinquenal de la Municipalidad Provincial de Padre Abad.

- **ARTÍCULO SEGUNDO:** ENCARGAR, a la Gerencia Municipal y a la Gerencia de Administración y Finanzas a través de la Sub Gerencia de Recursos Humanos el cumplimiento del presente Acuerdo de Concejo.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PADRE ABAD
 AGUAYTÍA -
 ALCALDIA
 Magdalena Pereda
 ALCALDE



FNE 2014



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PADRE ABAD-AGUAYTÍA

www.munipadreabad.gob.pe

Av. Simón Bolívar N° 536 - 546 Teléfono N° 061-481079



"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"

ACUERDO DE CONCEJO N° 051-2013-MPPA-A-S.O.C.

Aguaytía, 10 de Octubre del 2013.

EL CONCEJO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PADRE ABAD.

VISTO:

El Informe Legal N° 289-2013-MPPA-A, de fecha 27 de Setiembre del 2013 y sus demás actuados presentado por la Gerencia de Asesoría Jurídica, referente al Plan de Desarrollo de Personas (PDP) de la Municipalidad Provincial de Padre Abad, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 194° y 195° de la Constitución Política del Estado, concordante con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, cuya autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico.

Que de conforme al artículo 194° y 195° de la Constitución política del Estado, concordante con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972- Ley Orgánica de Municipalidades, Los gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia.

Que, el Artículo 39° primer párrafo de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, señala que los Concejos Municipales ejercen sus funciones de gobierno mediante la aprobación de ordenanzas y acuerdos. Los asuntos administrativos concernientes a su organización interna, los resuelven a través de resoluciones de concejo, enunciado que guarda armonía con lo dispuesto por el numeral 35 del Artículo 9°, respecto a las facultades del Concejo Municipal, por lo que siendo el presente caso que mediante la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, se establecerá de manera objetiva el desarrollo de competencias en el personal que labora en la Municipalidad de Padre Abad, a fin de fortalecer competencias, brindar capacitación integral a los servidores públicos en base a las necesidades reales de cada puesto, con el fin de promover conocimiento y desarrollar habilidades del personal para lograr una institución moderna transparente y eficaz.

Que, en uso de las atribuciones otorgadas por la Ley Orgánica de Municipalidades del Concejo Municipal, en Sesión Ordinaria de Concejo N° 019 de fecha 10 de Octubre del 2013, por **UNANIMIDAD** el Concejo Municipal.

ACORDÓ:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR, el PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) Anualizado y Quinquenal de la Municipalidad Provincial de Padre Abad.

ARTÍCULO SEGUNDO: ENCARGAR, a la Gerencia Municipal y a la Gerencia de Administración y Finanzas a través de la Sub Gerencia de Recursos Humanos el cumplimiento del presente Acuerdo de Concejo.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

ALCALDIA
AGUAYTIA

Mariana Paredes
ALCALDE



MIEMBROS DEL COMITÉ DE ELABORACION DEL PDP QUINQUENAL:

Ysabel Lucia Nolly Ramírez SECRETARIA GENERAL
Econ. Lizzeth E. Antonio Rojas SUB GERENTE DE PLANEAMIENTO, RACIONALIZACION, ESTADISTICA E INFORMÁTICA
Luis García Flores SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
Henry Ramírez Pérez REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES – TITULAR
Ilmer Bedid Saboya Tafur REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES - ALTERNO

MUNICIPALIDAD PROV. DE PADRE ABAD
AGUAYTIA
Es copia Fiel del Original
Nº 2304 / 28
Luis García Flores
FEDATARIO TITULAR

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS QUINQUENAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
PADRE ABAD**

INDICE

PRESENTACIÓN.....	4
I. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL.....	5
1.1. Visión	5
1.2. Misión	5
1.3. Valores.....	5
1.4. Objetivos Estratégicos y específicos:	6
1.4.1. Eje Estratégico 01: Desarrollo Económico.....	6
1.4.2. Eje Estratégico 02: Ordenamiento Territorial y Desarrollo Urbano – Ambiental.....	7
1.4.3. Eje Estratégico 03: Seguridad Ciudadana y Defensa Civil.....	7
1.4.4. Eje Estratégico 04: Salud y Saneamiento Integral.....	8
1.4.5. Eje Estratégico 05: Gobernabilidad y Gestión Municipal.....	8
1.4.6. Eje Estratégico 06: Desarrollo Humano y Social, Educación, Cultura y Deporte.....	9
II. COMPETENCIAS NECESARIAS	10
2.1. Competencia en la Gestión.....	10
2.2. Competencia Técnicas.....	10
2.3. Competencia Humanas.....	11
III. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACION.....	11
3.1. Objetivos de capacitación.....	11
3.2. Estrategias de Capacitación.....	11
3.3. El total de personas de la entidad.....	12
3.4. El tipo de evaluación a ser aplicado.....	12
3.5. Un estimado de financiamiento requerido.....	12
IV. METAS DE CAPACITACION Y EVALUACION.....	13
4.1. Metas e indicadores.....	13
4.2. Mecanismos de seguimiento y evaluación.....	13

ANEXOS

- Resolución de Alcaldía que aprueba la conformación del Comité del Plan de Desarrollo de Personas.

MUNICIPALIDAD PROV. DE PADRE ABAD
 AGUAYTIA
 Es copia Fiel del Original
 Reg. N° 239. 28 NOV 2013
 Luis Garcia Flores
 FEDATARIO TITULAR

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS QUINQUENAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
PADRE ABAD

PRESENTACIÓN

La Presidencia de Consejo de Ministro mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las normas de Capacitación y Rendimiento para el sector público y 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.

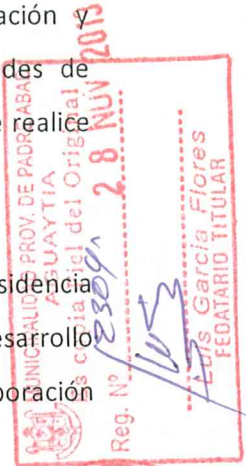
Asimismo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil –SERVIR mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, aprueba la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado, en el cual establece la conformación del comité de elaboración del PDP y su presentación.

El Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal, 2014-2018 (PDP Quinquenal) de la Municipalidad Provincial de Padre Abad ha sido elaborado de acuerdo a los planes institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR para la elaboración del plan de Desarrollo de Personas el servicio del Estado Peruano.

Este plan tiene por finalidad implementar estrategias de desarrollo de capacidades, habilidades y competencias conductuales, más adecuadas a las necesidades operativas de la Municipalidad y de los servicios que brinda en las materias de su competencia y de esta forma, contribuir a la mejora continua de la administración pública.

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, preparándoles para desempeñar su labor de manera eficiente y brindar un servicio de calidad.

Comité del Elaboración del PDP
Municipalidad Provincial de Padre Abad



I. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

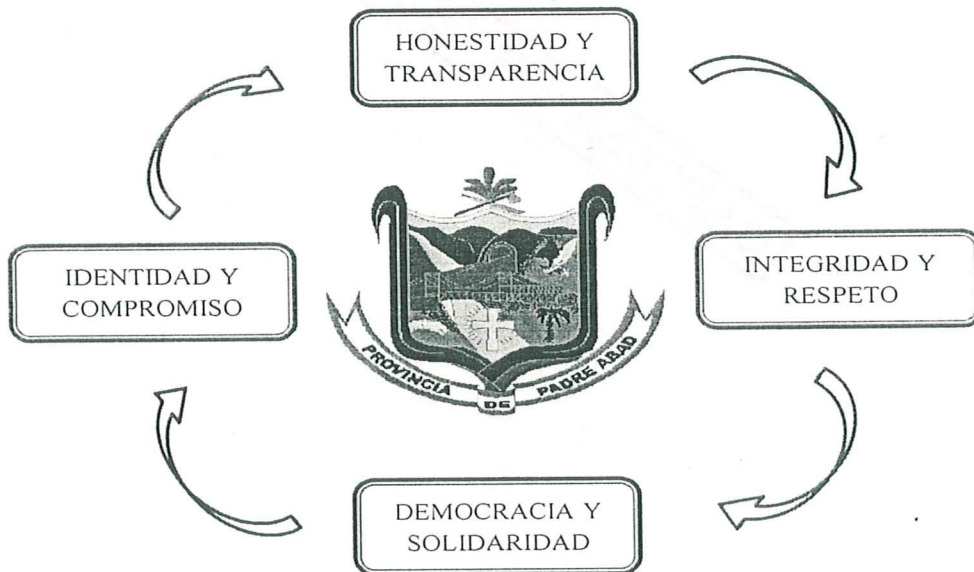
1.1. Visión

“Ser una institución autogestionaria que lidera de manera responsable, concertada y eficientemente los procesos de desarrollo, posicionando a la provincia de Padre Abad como modelo regional y nacional en la prestación de servicios básicos, con una economía creciente en un entorno saludable e inclusivo”.

1.2. Misión

“Somos un municipio con trabajadores altamente capacitados, comprometidos con vocación de servicios y practica de valores que usa la tecnología de información y comunicación para trabajar mancomunadamente y satisfacer las necesidades de la población de la provincia de Padre Abad en seguridad ciudadana, agua y desagüe, tratamiento de residuos sólidos, limpieza, ornato, desarrollo productivo, turístico y comercio en un ambiente saludable, inclusivo con ordenamiento territorial”.

1.3. Valores



- **HONESTIDAD Y TRANSPARENCIA**

La gestión actual prioriza la forma de vivir entre el personal que labora en la institución, congruente entre lo que se piensa y la conducta que se observa hacia los demás, que con justicia, se exige en dar a cada quien lo que le es debido. Concretizando lo que debería ser la rendición de cuenta funcional, económico y financiero, cívico y moral.

- **INTEGRIDAD Y RESPETO**

Valores que buscan reafirmar la integridad como una conducta de vida con presencia en todos los actos públicos o privados, manteniendo una imagen de credibilidad, confianza y probidad; así como actuar en un marco de absoluto respeto de la persona, familia y sociedad en su conjunto, con derecho a exigir a los demás un trato similar.



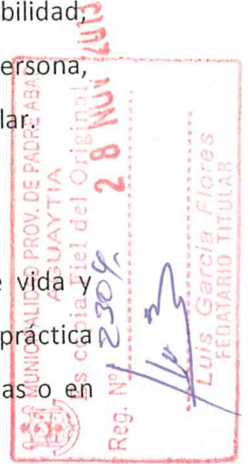
- **DEMOCRACIA Y SOLIDARIDAD**

Valores que buscan reafirmar la municipalidad, como expresión esencial de vida y condición indispensable de toda persona humana en su medio social, así como practicar la solidaridad individual y organizativa ante el conjunto de personas desvalidas o en situación de pobreza.



- **IDENTIDAD Y COMPROMISO**

Valores que buscan la reafirmación de lazos de pertenencia del trabajador municipal con la institución, sintiéndose parte, identificándose y comprometiéndose a brindar un mejor servicio con la finalidad de garantizar la satisfacción de la población, asimismo de esta manera consolidar la imagen de la administración municipal.



1.4. Objetivos Estratégicos y específicos:

1.4.1. Eje Estratégico 01: Desarrollo Económico

Objetivo Estratégico 01: Liderar, dinamizar y generar las condiciones necesarias para fortalecer la cadena productiva articulada con el mercado y las buenas prácticas saludables, generación de empleo y emprendimiento empresarial y desarrollo Turístico planificado.

- **Objetivo Específico 1.1:** Desarrollar acciones en beneficio del productor rural garantizando la orientación técnica para la adecuación de nuevos procesos de producción con el fin de mejorar el desempeño del sector agropecuario.
- **Objetivo Específico 1.2:** Gestionar la construcción, rehabilitación, mejoramiento e implementación de puentes y carreteras en la zona rural y urbano marginal.

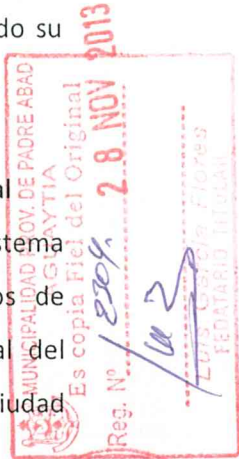
- **Objetivo Específico 1.3:** Generar alianzas estratégicas con instituciones y/o asociaciones públicas o privadas para fortalecer las cadenas de comercialización de los productos agrícolas y pecuarias.
- **Objetivo Específico 1.4:** Promover el turismo y sus actividades complementarias y fomentar el desarrollo integral de las MYPES buscando su modernización y su organización inclusiva propiciando el emprendimiento.



1.4.2. Eje Estratégico 02: Ordenamiento Territorial y Desarrollo Urbano - Ambiental

OBJETIVO ESTRATÉGICO 02: Gestionar el acondicionamiento Territorial y Sistema Urbano Provincial, articulado y optimizado en base a los instrumentos de ordenamiento territorial de la Provincia, fortaleciendo la calidad integral del hábitat con espacios públicos, vialidad y transporte público inclusivos, en la ciudad y centros poblados de la provincia.

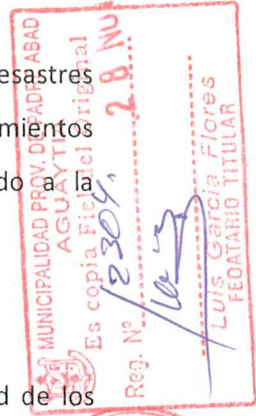
- **Objetivo Específico 2.1:** Regular y controlar las actividades comerciales ambulatorias en las vías.
- **Objetivo Específico 2.2:** Velar y promover el crecimiento urbano de forma ordenada, atendiendo las necesidades básicas y complementarias de la población.
- **Objetivo Específico 2.3:** Promover acciones para el desarrollo y sostenibilidad de los recursos forestales, conservando y protegiendo los recursos naturales renovables y no renovables, fomentando y difundiendo medidas preventivas o correctivas que garanticen la protección del suelo contra agentes causantes de su desgaste.
- **Objetivo Específico 2.4:** Velar y desarrollar acciones de protección del medio ambiente, evitando y controlando la polución de las condiciones ambientales iniciales (en los componentes Biótico, abiótico y antrópico).



1.4.3. Eje Estratégico 03: Seguridad Ciudadana y Defensa Civil

OBJETIVO ESTRATÉGICO 03: Ampliar la cobertura de seguridad ciudadana y reducir los niveles de vandalismo, drogadicción, pandillaje y delincuencia, así como la violencia familiar y la alta vulnerabilidad de riesgo y desastre.

- **Objetivo Específico 3.1:** Mejorar la cobertura de la seguridad ciudadana, establecer alianzas estratégicas interinstitucionales para mejorar la calidad del servicio.
- **Objetivo Específico 3.2:** Prevenir, controlar, sensibilizar a la juventud sobre los efectos del consumo de drogas y alcohol con el apoyo de instituciones relacionadas al tema.
- **Objetivo Específico 3.3:** Reducir la vulnerabilidad ante riesgos y desastres fortaleciendo el control de la infraestructura de los establecimientos comerciales, industriales y de servicios, promoviendo y protegiendo a la población.



1.4.4. Eje Estratégico 04: Salud y Saneamiento Integral

OBJETIVO ESTRATÉGICO 04: Mejorar los niveles de salud pública, calidad de los servicios y los sistemas de saneamiento integral de la población (prevención y atención primaria de salud, control de la calidad de alimentos y saneamiento).

- **Objetivo Específico 4.1:** Ampliar la cobertura, instalar, construir, operar y mantener los sistemas de abastecimiento de agua y sistemas de alcantarillado, desagües sanitarios y desechos industriales, así como el control de calidad del agua y control de focos que atentan contra la salud pública.
- **Objetivo Específico 4.2:** Mejorar el control y vigilancia sanitaria en higiene y salubridad para el expendio de alimentos y bebidas.
- **Objetivo Específico 4.3:** Vigilar y controlar la salud de la población, tendientes a disminuir los riesgos de enfermedades y muertes.
- **Objetivo Específico 4.4:** Ejecutar programas de mejoramiento de la cobertura del servicio de salud, control y vigilancia sanitaria y salubridad en el expendio de alimentos.

1.4.5. Eje Estratégico 05: Gobernabilidad y Gestión Municipal

OBJETIVO ESTRATÉGICO 05: Fortalecer y lograr una institución moderna, transparente y eficaz que administre racionalmente sus recursos y alcance estándares de calidad en el registro y atención al usuario.





- **Objetivo Específico 5.1:** Modernizar, simplificar, optimizar y transparentar los procesos administrativos de la institución, logrando una gestión efectiva ante fuentes cooperantes técnicas e financieras.
- **Objetivo Específico 5.2:** Potenciar el desarrollo del Recurso Humano a través de la capacitación y asistencia técnica, inclusión y participación en las decisiones municipales, e incentivar a ser parte del proyecto de desarrollo Local.
- **Objetivo Específico 5.3:** Fortalecimiento del cumplimiento del régimen laboral a través de la supervisión, control, y evaluación de la política en beneficio del trabajador.
- **Objetivo Específico 5.4:** Implementar una nueva infraestructura municipal con equipos modernos para el uso de los trabajadores.
- **Objetivo Específico 5.5:** Contar con instrumentos de gestión que conducen las acciones, servicios, programas y proyectos de desarrollo económico, social y ambiental.



1.4.6. Eje Estratégico 06: Desarrollo Humano y Social, Educación, Cultura y Deporte

OBJETIVO ESTRATÉGICO 06: Mejorar los programas sociales de asistencia, protección y apoyo a la población en riesgo, y programas de desarrollo humano en los diferentes segmentos de la población, con énfasis en la educación y formación cívica, fortaleciendo valores y compromisos de cambio.



- **Objetivo Específico 6.1:** Velar por una gestión pedagógica adecuada de los centros educativos y fortalecer las capacidades de estudiantes y la población impulsando la competitividad en las diferentes disciplinas orientadas al fomento de las prácticas sanas y el talento (el deporte, las artes, la ciencia, la cultura y la técnica).
- **Objetivo Específico 6.2:** Fortalecer y mejorar la efectividad de los programas de asistencia, protección y apoyo, focalizando y reorientándolo hacia la población realmente vulnerable.

- **Objetivo Específico 6.3:** Incremento de las atenciones al niño y al adolescente en sus necesidades básicas y el desarrollo de su personalidad y su integración en la vida comunitaria.
- **Objetivo Específico 6.4:** Fortalecer acciones para el amparo y protección al campesino y al nativo, preservando su medio y cultura.



II. COMPETENCIAS NECESARIAS

Para que los objetivos estratégicos puedan cumplirse se requiere contar con servidores públicos eficientes, siendo necesario desarrollar las siguientes competencias:

- **Competencias en la Gestión:**

- Conocimientos Presupuestales y Financieros.
- Orientación al usuario
- Conocimiento y Compromiso
- Conocimientos de Planes, Normativas y Políticas Institucionales
- Perspectivas del entorno Social

- **Competencias Técnicas:**

- Orientación hacia los objetivos
- Formulación y evaluación de proyectos
- Toma de decisiones
- Conocimiento de Tecnologías de Información y Comunicación
- Capacidad de Planificación
- Estrategias de servicios

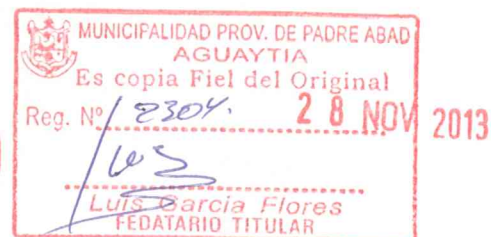
- **Competencias Humanas:**

- Compromiso
- Liderazgo
- Calidad de Servicio a la Ciudadanía
- Predisposición a servir
- Productividad



La implementación de estrategias en la Municipalidad requiere de personal profesional, técnico y auxiliar, dotado de las competencias, que permitan responder a las necesidades del quinquenio actual.

III. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACION



3.1. Objetivos de capacitación

Capacitar integralmente a los servidores públicos, en base a las necesidades reales de cada puesto, para atender y superar las diferentes necesidades institucionales, a fin de brindar un mejor servicio y de ese modo contribuir al desarrollo del recurso humano de la institución.

- Fortalecer una cultura institucional de servicio oportuno y de calidad, que redunde positivamente en la eficacia y eficiencia de los servicios que presta la Municipalidad a la población.
- Propiciar una cultura de vocación de servicio, basada en contenidos éticos, principios institucionales y valores, desarrollando el trabajo con honestidad, eficiencia y oportunidad.
- Proporcionar la motivación para cambiar las actitudes de las personas, logrando el compromiso de los trabajadores, creando un mejor ambiente de trabajo.



3.2. Estrategias de Capacitación

La identificación de las estrategias de capacitación requiere del análisis de los objetivos de capacitación a alcanzar en 5 años:

- Implementar programas de capacitación en temas de trabajo en equipo e inteligencia emocional, sistemas informáticos, sistemas administrativos, relaciones humanas, atención al público y en liderazgo.
- Planificar y realizar talleres participativos e interactivos para el desarrollo de habilidades y competencias.
- Levantamiento de información sobre las necesidades de capacitación, para la determinación de las brechas.
- Implementación de un sistema de evaluación por competencias.
- Planificación y ejecución de programas de formación, actualización y especialización.

3.3. El total de personas de la entidad

DISTRIBUCION DEL PERSONAL, SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL

N°	NIVELES	NOMBRADOS D. Leg. N° 276	CONTRATADOS D. Leg. N° 276	CAS D. Leg. N° 1057
1	Directivos	6	17	10
2	Profesionales		1	35
3	Técnicos	15	6	84
4	Auxiliares		2	8
SUB TOTAL		21	26	137
TOTAL		184		

(*) Información al 31 de julio 2013.



3.4. El tipo de evaluación a ser aplicado

- Prueba de Conocimientos

Este instrumento será utilizado para determinar si los participantes asimilaron los contenidos de las actividades y lograron el nivel de aprendizaje esperado.

- Evaluación de Desempeño:

Este instrumento 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 de desempeño.

3.5. Un estimado de financiamiento requerido

Para la ejecución del presente plan de Desarrollo de Personas Quinquenal, se contará con un monto aproximado de S/. 1'050,000.00.

PROGRAMACION MULTIANUAL

PRESUPUESTO	AÑOS					TOTAL
	2014	2015	2016	2017	2018	
Presupuesto Aproximado a Ejecutar (S/.)	250,500.00	200,000.00	200,000.00	200,000.00	200,000.00	1,050,500.00
TOTAL	250,500.00	200,000.00	200,000.00	200,000.00	200,000.00	1,050,500.00

IV. METAS DE CAPACITACION Y EVALUACION

4.1. Metas e indicadores

Meta 01:

- ✓ Reducir las brechas de conocimientos y habilidades operativas en las diferentes unidades orgánicas de la institución, con la finalidad de alcanzar objetivos planteados.
- ✓ Incrementar la calidad en la productividad laboral.
- ✓ Alto nivel de satisfacción de los ciudadanos en relación a los servicios básicos que brindan las Unidades Orgánicas de la Municipalidad.



Indicadores:

- ✓ Número de personas capacitadas/ Número total de trabajadores.
- ✓ Número de Capacitaciones ejecutadas/ Número de capacitaciones programadas.
- ✓ Porcentaje de satisfacción del usuario como indicador del desempeño del trabajo institucional.
- ✓ Cantidad de Recursos destinados al cumplimiento de las metas.
- ✓ Reducción de tiempos en los procedimientos administrativos, según normatividad vigente.



4.2. Mecanismos de seguimiento y evaluación

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo dos modalidades:

a) Evaluación de conocimientos:

Mediante esta modalidad de evaluación se podrá verificar si los participantes asimilaron los conocimientos y habilidades que se pretendían en la capacitación, así como identificar las brechas que serán atendidas en los siguientes eventos de capacitación.

b) Evaluación de Desempeño:

Esta modalidad permitirá determinar los aciertos y desaciertos en la realización de las tareas y responsabilidades del personal, estableciendo el nivel satisfactorio, o no del cumplimiento de sus obligaciones, por lo que se sugerirá el reforzamiento en sus conocimientos, las cuales se implementarán semestralmente o anualmente, de acuerdo a lo dispuesto por la entidad.

En esta modalidad de evaluación se tomaran en cuenta las acciones referentes a competencias actitudinales como por ejemplo: trabajo en equipo, integración, proactividad, etc.





ANEXOS