

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS
2023
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AYABACA**



Enviar, Responder, Responder a todos, Archivar, Eliminar, Establecer marca

Enviados

Paula Mariana Salas Fernández
RE: SERVID - Solicita envío de documentos del PDP 2023

GINO PEÑA SHELTON
Buenas tardes, el presente es para saludarle y a la vez remitir la información solicitada referente a PDP 2023 - MPA

Paula Mariana Salas Fernández
Buenas tardes, el presente es para saludarle y a la vez remitir la información solicitada referente a PDP 2023 - MPA

elis18_89@hotmail.com
RV: INVITACION CAPACITACION_DIA_24/08 - TIPS PARA MEJOR

aguapotable@muniayabaca.gob.pe, carloskelvint1980@gmail.com
RV: Invitación - Conferencia: Aseguramiento de la calidad y sostenibilidad

ljudierrez@mefgob.pe, judierrez@mefgob.pe, soporte_airhsip@...
RV: Negociación Colectiva

pdp@servirgob.pe, Gestión de la Capacitación, elis18_89@hotmail.com
FDP 2023 AYABACA - PIURA

extremogps@gmail.com, elis18_89@hotmail.com, soporte_airhsip...
RV: (DIGFRH) Nueva clave de acceso como Usuario Autorizado

Gerson Wilber Collado Moran
RE: Solicito capacitación técnica sobre la vinculación de Funcionarios

miércoles, 19 de julio de 2023

martes, 22 de agosto de 2023

viernes, 18 de agosto de 2023

lunes, 18 de agosto de 2023

lunes, 31 de julio de 2023

jueves, 20 de julio de 2023

miércoles, 19 de julio de 2023

RE: SERVID - Solicita envío de documentos del PDP 2023

GINO PEÑA SHELTON <gpsheilton.35@hotmail.com>

Para: Paula Mariana Salas Fernández
Enviado: martes, 29 de agosto de 2023 12:30
CC: Gerson Wilber Collado Moran, Gerson Wilber Collado Moran
Asunto: SERVID - Solicita envío de documentos del PDP 2023

Buen día estimado Gino,

Esperando se encuentre bien, primero felicitar a vuestra entidad por la aprobación del FDP 2023. Asimismo, para brindar la conformidad correspondiente a los documentos remitidos, se solicita enviar los siguientes documentos faltantes:

- Resolución de Conformación del Comité de Planificación (CPC) de su entidad (Resolución de Alcaldía N° 363-2023-MPA)
- Acta de validación del FDP 2023 por parte del CPC de su entidad.
- Matriz PDP 2023 en versión Excel
- Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) en versión Excel, incluyendo la Hoja Participantes completa.

Agredeceremos remitir la información subsanada en un plazo máximo de 02 días hábiles.

Quedo atenta a cua quier consulta.

Saludos cordiales.

29°C Mayor, soleado 31/08/2023

De: Paula Mariana Salas Fernández
Enviado: martes, 29 de agosto de 2023 12:30
Para: gpskelton_35@hotmail.com
CC: PDP SERVIR; elis18_89@hotmail.com
Asunto: SERVIR - Solicita envío de documentos del PDP 2023

Buen día estimado Gino,

Esperando se encuentre bien, primero felicitar a vuestra entidad por la aprobación del PDP 2023. Asimismo, para brindar la conformidad correspondiente a los documentos remitidos, se solicita enviar los siguientes documentos faltantes:

- Resolución de Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación (CPC) de su entidad (Resolución de Alcaldía N° 363-2023-MPA) ✓
- Acta de validación del PDP 2023 por parte del CPC de su entidad. ✓
- Matriz PDP 2023 en versión Excel
- Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) en versión Excel, incluyendo la Hoja Participantes completa.

Agradeceremos remitir la información subsanada en un plazo máximo de 03 días hábiles.

Quedo atenta a cualquier consulta.

Saludos cordiales,

----- Forwarded message -----

De: GINO PEÑA SHELTON <gpskelton_35@hotmail.com>
Date: lun, 31 jul 2023 a las 22:43
Subject: PDP 2023 AYABACA - PIURA
To: pdp@servir.gob.pe <pdp@servir.gob.pe>, Gestión de la Capacitación
<consultasgdc@servir.gob.pe>
Cc: elis18_89@hotmail.com <elis18_89@hotmail.com>

Buenas noches.

El presente es para saludarles y a la vez remitir el PDP 2023 de la Municipalidad provincial de Ayabaca, Piura.

Atentamente,

Ginno Peña Shelton
Subgerente de Recursos Humanos
Municipalidad provincial de Ayabaca
Piura
968889822

--

Ronaldo Anthony Quinta Soto
Practicante profesional de GDCRSC
Autoridad nacional del Servicio Civil - Servir

--



Paula Mariana Salas Fernández

Analista en Gestión de la Capacitación de
la Gerencia de Desarrollo de Capacidades
y Rendimiento del Servicio Civil

Por: ANPROMERPEPE - ONPE - SUPLENDO DE LUTHA LUTHA - ENPE

www.servir.gob.pe



Municipalidad Provincial de Ayabaca



RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 363-2023-MPA

Ayabaca, 21 de julio del 2023

EL SEÑOR ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AYABACA

VISTO:

El Oficio N° 013-2023-JD/SUTRAMUN-A de fecha 06 de julio del 2023; Informe N° 611-2023-MPA-SGRR.HH/GPS de fecha 14 de julio 2023; Informe N° 295-2023-GAJ-CMER, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú, en su artículo 194° prescribe: Las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno local. Tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Que, asimismo, la Ley N° 27972 –Ley Orgánica de Municipalidades–, en su Título Preliminar, artículo II, prescribe: Los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIRPE, se formaliza la aprobación de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, la cual desarrolla el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, con la finalidad de formular los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación;

Que, el numeral 6.4 de la citada Directiva establece que el proceso de capacitación comprende un ciclo de tres etapas, incluyendo la de Planificación, cuya finalidad es que cada entidad identifique y defina sus necesidades de capacitación a partir de sus objetivos estratégicos, con el propósito de determinar las acciones de capacitación que realizará durante un ejercicio fiscal, disponiendo de cuatro fases, siendo la primera la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación;

Que, conforme al numeral 6.4.1.1 de la Directiva, el Comité de Planificación de la Capacitación está conformado por i) el responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quien preside el Comité; ii) el responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces; iii) el representante de la Alta Dirección, que será responsable de un órgano de línea designado por el Titular de la Entidad; y iv) el representante de los/as servidores/as civiles elegido/a por un período de tres años mediante votación secreta en cada entidad, asumiendo el candidato con la primera mayor votación la condición de titular y el que posea la segunda, la condición de suplente;

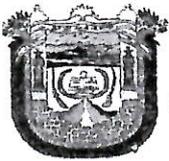
Que, Oficio N° 013-2023-JD/SUTRAMUN-A de fecha 06 de julio del 2023 del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ayabaca, elevan la relación de miembros representantes de los trabajadores que conforman el comité de capacitación.

Que, mediante Informe N° 611-2023-MPA-SGRR.HH/GPS de fecha 14 de julio 2023, el Subgerente de Recursos Humanos eleva a la Gerente de Administración y Finanzas, la conformación del comité de planificación de la capacitación 2023-2025.

Que, Informe N° 295-2023-GAJ-CMER de fecha 20 de julio del 2023, la Gerente de Asesoría Jurídica, emite opinión legal sobre la conformación del comité de planificación de la

**AV. SALAVERRY N°260-AYABACA
AYABACA-PIURA-PERÚ**

mesavirtual@muniayabaca.gob.pe



Municipalidad Provincial de Ayabaca

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 363-2023-MPA

capacitación de la Municipalidad Provincial de Ayabaca, a fin de continuar con el trámite correspondiente

Estando a las consideraciones anteriormente expuestas y en uso de las atribuciones conferidas en el numeral 6 del artículo 20° concordante con el artículo 43° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – CONFORMAR, el Comité de Planificación de la Capacitación de la Municipalidad Provincial de Ayabaca para el periodo 2023-2025, el cual se encuentra integrado por los siguientes miembros:

ITEM	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	MIEMBROS
01	GINNO CHARLY PEÑA SHELTON	Sub Gerente de Recursos Humanos	PRESIDENTE
02	YANINA JULIANA PAICO MORÁN	Gerente de Planeamiento y Presupuesto	TITULAR
03	LUIS ALBERTO ALFARO CHAMBA	Gerente Municipal	TITULAR
04	GLORIA MARGOT NIÑO MIJA	Personal Nombrado D. L. N°276	TITULAR
05	JHONY SALOMON CALLE SANTUR	Personal Nombrado D. L. N°276	SUPLENTE

ARTÍCULO SEGUNDO. – ENCARGAR a la Subgerencia de Sistemas Informáticos y Estadística de la Municipalidad Provincial de Ayabaca, cumpla con publicar la presente en el portal institucional: www.muniayabaca.gob.pe

ARTÍCULO TERCERO. – ENCARGAR la presente, a la Gerencia Municipal, Gerente de Planeamiento y Presupuesto, Órgano de Control Institucional - OCI, Subgerencia de Recursos Humanos, para los fines pertinentes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.


 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AYABACA
 CPC. DARWIN IVAMI QUINDE RIVERA
 ALCALDE

Enviados - normal

Correo nuevo

Cuentas

Hotmail

Bandejas de entrada

Más

Enviar

Buscar

Enviados

Todo

agupotable@munijayabaca.gob.pe carlosvelyn1980@gmail.com, gdi
 RV: Invitación - Conferencia: Aseguramiento de la calidad y sostenibilidad de servicios de agua y saneamiento

GINO PEÑA SHELTON
 Enviado desde Correo para Windows 10 De: Gestion de la Capacitacion
 Formateado) Buen dia, De acuerdo a lo expuesto el viernes. Bandejas de entrada

viernes, 18 de agosto de 2023

jpierrez@mf.gob.pe, jpierrez@mf.gob.pe, soporte_airisp@n
 RV: Negociacion Colectiva
 BUENAS TARDES EL PRESENTE SE PARA SALUDARLE Y LA VFT. S

lunes, 31 de julio de 2023

pdp@servir.gob.pe Gestion de la Capacitacion, elis19_g99@hotmail.com
 PDP 2023 AWA/ACA - PIURA
 Buenas tardes, El presente es para saludarle y a la vez remitirle

Jueves, 20 de julio de 2023

extremogps@gmail.com, elis19_g99@hotmail.com, soporte_airisp
 RV: (IDGGRH) Nueva clave de acceso como Usuario Autorizado
 Enviado desde Correo para Windows 10 De: GINO PEÑA SHELTON

[Borrado] Gerson Wilther Collado Moran
 RE: Solicitud capacitacion tecnica sobre la vinculacion de Funci
 BUENAS TARDES MEDIANTE EL PRESENTE SE CONFIRMA LA ASI

miércoles, 19 de julio de 2023

sistemah@servir.gob.pe
 Solicitud capacitacion tecnica sobre la vinculacion de Funcionario
 buenos dias, El presente es para saludarle y a la vez en atencion

miércoles, 12 de julio de 2023

wicisai@hotmail.com, rofema56@hotmail.com
 RV: Invitación: ACTUACION INSPECTIVA DE ORIENTACION: GR
 Enviado desde Correo para Windows 10 De: iperez@sumaligo.gob

Responder Responder a todos Reenviar Archivar Eliminar Establecer marca

GINO PEÑA SHELTON <gpshelton_35@hotmail.com>
 15:45
 Para agupotable@munijayabaca.gob.pe carlosvelyn1980@gmail.com gdi@munijayabaca.gob.pe perez@sumaligo.gob.pe
 Formateo de declaracion jurada d...
 14.66 KB

Enviado desde Correo para Windows 10

De: Gestion de la Capacitacion
 Enviado: martes, 22 de agosto de 2023, 15:01
 Asunto: Invitacion - Conferencia: Aseguramiento de la calidad y sostenibilidad de prestacion de servicios de agua y saneamiento

Estimado(a) buen dia:

De acuerdo a lo expuesto el viernes 18 de agosto en la Charla "Pautas para la eleccion del PDP estandarizado de los Gobiernos Locales", se remite el enlace para que procedan con la difusion a los servidores seleccionados como beneficiarios de la conferencia "Aseguramiento de la calidad y sostenibilidad de prestacion de servicios de agua y saneamiento", de acuerdo a la hoja "participantes" de la matriz DNC-2023. Para ingresar al enlace en mercedon deberás hacer clic sobre la imagen.

En caso de esta verbiendo en los partes partes, recordar que estos deben haber suspirado el periodo de prueba y pertenecer a un régimen laboral de acuerdo a la normativa aplicable.

Finalmente, recordar que deben de gestionar, además de la ficha de inscripción- el Formato de Compromisos de capacitación por cada uno de los participantes; se adjunta el formato en mención para su gestión.

En caso de consultar o dudas recuerda que puedes contactar a tu sectoraria.


Escuela Nacional de Administración Pública
 La Facultad del saber servir



15°C Nublado



- Enviados**

Buscar

Todo

Enviados

ejugusoble@munijayabaca.gob.pe, carloskevin1990@gmail.com, gdi |
 RV: Invitación - Conferencia: Aseguramiento de la calidad y sostenit... 15:46

GINO PEÑA SHELTON
 Enviado desde Correo para Windows 10 De: Gestión de la Capacitac... 15:46

Gestión de la Capacitación
 Estimado(a) buen día. De acuerdo a lo expuesto el viernes Bandaja de entrada

Viernes, 18 de agosto de 2023

jguterres@me.gov.pe, jguterres@me.gov.pe, soporte_ainisp@n... |
 RV: Negociación Colectiva
 BUENAS TARDES EL PRESENTE ES PARA SALUDARLE Y A LA VEZ S...
 ve. 19:08

Lunes, 31 de julio de 2023

pdp@servigob.pe, Gestión de la Capacitación, eiris18.89@horm... |
 PDP 2023 AVABACA - PIURA
 Buenas noches. El presente es para saludarle y a la vez remitirle...
 21/07/2023

Jueves, 20 de julio de 2023

extremogps@gmail.com, eiris18.89@hormail.com, soporte_ainisp... |
 RV: [IDGGFRH] Nueva clave de acceso como Usuario Autorizada
 Enviado desde Correo para Windows 10 De: GINO PEÑA SHELTON

[Borrador] Geison Wilber Collado Moran
 RE: Solicito capacitación tecnica sobre la vinculación de Funci... 10/07/2023
 BUENAS TARDES MEDIANTE EL PRESENTE SE CONFIRMA LA ASI...

miércoles, 19 de julio de 2023

sistemah@servigob.pe
 Solicito capacitación tecnica sobre la vinculación de Funcionarios 19/07/2023
 Buenos días, al presente es para saludarle y a la vez en atencion

miércoles, 12 de julio de 2023

wipcas1@hormail.com, rofermat6@hormail.com
 RV: Invitación: ACTUACION INSPECTIVA DE ORIENTACION: GR... 12/07/2023
 Enviado desde Correo para Windows 10 De: jguterres@munijayaca...

[Responder](#)
[Responder a todos](#)
[Reenviar](#)
[Archivar](#)
[Eliminar](#)
[Establecer marca](#)

PDP 2023 - Gobiernos Locales

Conferencia:

Aseguramiento de la calidad y sostenibilidad de prestación de servicios de agua y saneamiento

<https://www.abi.vr.edu.pe/campanas/cualidadlocalidad.html>
 gdi150at1gqld0b1011a297250a0c23a4d516aww17074f7c32d4c1
 Haga clic o pulse para seguir vinculo.

Fecha:

Lunes, 28 de agosto

Horario:

5:00 p. m. - 6:30 p. m.

Inscripciones aquí

19°C Mañana 21/07/2023



Municipalidad Provincial de Ayabaca

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 371-2023-MPA

Ayabaca, 31 de julio de 2023

POR CUANTO:

EL SEÑOR ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AYABACA

VISTO:

Visto el INFORME N° 662-2023-MPA-SGRR.HH/GPS, de la Subgerencia de Recursos Humanos; y,



CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por la Ley N° 30305, Ley de Reforma Constitucional, establece que las Municipalidades son órganos de gobierno local con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de sus competencia, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, en tanto dicha autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración con sujeción al ordenamiento jurídico;

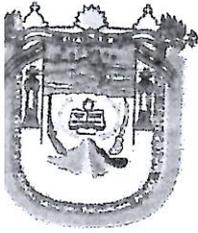
Que, el artículo VIII, del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades establece que los gobiernos locales están sujetos a las leyes y disposiciones que de manera general y de conformidad con la Constitución regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público; así como las normas técnicas referidas a los servicios y bienes públicos a los sistemas administrativos del Estado que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio;

Que, el numeral 1) del artículo 46° de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, señala como uno de los sistemas administrativos que rige el funcionamiento del Estado al de Gestión de Recursos Humanos, sistema que está regulado por la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, por su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y el Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos – Decreto Legislativo N° 1023.

Que, el Capítulo II del Título III de la acotada Ley N° 30057, regula la gestión de la capacitación estableciendo a través del artículo 10 que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño, siendo una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, el artículo 13 de la misma Ley, señala que las entidades públicas deben planificar su capacitación tomando en cuenta la demanda en aquellos temas que contribuyan efectivamente al cierre de brechas de conocimiento o competencias de los servidores para el mejor cumplimiento de sus funciones, o que contribuyan al cumplimiento de determinado objetivo institucional;

Que, el artículo 9 del Reglamento General de la Ley N° 30057, establece que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales;



Municipalidad Provincial de Ayabaca

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 371-2023-MPA

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprueba la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" (en adelante la Directiva), la cual tiene por finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, mejorando así el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 363-2023-MPA de fecha 21 de julio del 2023, se designa a los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de la Municipalidad Provincial de Ayabaca por un periodo de tres (03) años; 2023 – 2025;

Que, a través del Acta de Validación del PDP de fecha 23 de julio del 2023, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación dejan constancia que: (i) se ha revisado el contenido del proyecto del PDP; (ii) se ha revisado la matriz del PDP que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal, verificando que las acciones contenidas en dichas matriz sean pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad; (iii) se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación; y, (iv) se ha revisado que las capacitaciones incluidas en el PDP no irrogan gasto alguno en el presupuesto institucional de la entidad;

Que, la Subgerencia de Recursos Humanos, a través del Informe N° 662-2023-MPA-SGR.HH/GPS de fecha 24 de julio del 2023, concluye que i) se tiene la responsabilidad de aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2023 con el objetivo de asegurar la planificación de las actividades de capacitación del presente año fiscal, ii) que dicho documento ha sido elaborado en atención a lo establecido en la Directiva que regula el proceso de gestión de la capacitación en entidades públicas, lo que incluye la validación del Comité de Planificación de la Capacitación; y iii) que el Plan de Desarrollo de las Personas 2023 tiene como finalidad garantizar el cierre de brechas de competencias y capacidades identificadas en los servidores civiles y, de esta manera, contribuir al logro de los objetivos institucionales de la Municipalidad;

Que, de acuerdo a la parte final del numeral 6.4.1.4 de la Directiva, la aprobación y presentación del PDP ante SERVIR se realiza como máximo el 31 de marzo de cada año, indicando que las entidades no podrán ejecutar Acciones de Capacitación previo a la aprobación del PDP;

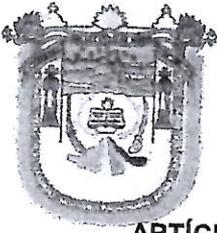
Estando de conformidad con la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; la Ley del Servicio Civil, aprobada por la Ley N° 30057; el Reglamento general de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; el Decreto Legislativo N° 1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil; y la Directiva "Norma para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016- SERVIR-PE;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - **APROBAR** el Plan de Desarrollo de las Personas 2023, de la Municipalidad Provincial de Ayabaca; elaborado por la Subgerencia de Recursos Humanos y validado por el Comité de Planificación de Capacitación, el mismo que en Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - **ENCARGAR** a la Subgerencia de Recursos Humanos, la ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2023 aprobado en el artículo primero de la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO. - **DISPONER** que la Subgerencia de Recursos Humanos, presente a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR a través del correo pdp@servir.gob.pe, el Plan de Desarrollo de las Personas 2023 aprobado, dentro del plazo de ley.



Municipalidad Provincial de Ayabaca

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 371-2023-MPA

ARTÍCULO CUARTO. - ENCARGAR a la Subgerencia de Sistemas Informáticos y Estadística la publicación de la presente Resolución y Anexo, en el Portal Institucional de la Municipalidad Provincial de Ayabaca: www.muniayabaca.gob.pe



REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.

 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AYABACA
CPC. DARWIN VANI QUINDE RIVERA
ALCALDE



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AYABACA

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Sub Gerencia de Recursos Humanos

INFORME N°662-2023- MPA-SGRR.HH/GPS.

A : **BACH. ECON. ELIS FIORELLA SÁNCHEZ TOLEDO**
Gerente de Administración y Finanzas de la MPA

DE : **ABG. GINNO CHARLY PEÑA SHELTON**
Sub Gerente de RR. HH - MPA.

ASUNTO : **APROBACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DE LA MPA 2023**

REFERENCIA : a) Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas"

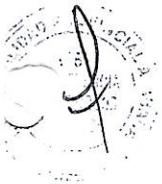
FECHA : Ayabaca, 24 de julio del 2023.



Me dirijo a usted para presentar a vuestro despacho y solicitar la aprobación del proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2023, elaborado por la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, y validado por el Comité de Planificación de la Capacitación institucional de acuerdo al Acta adjunta.

1. Base normativa

- 1.1. Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- 1.2. Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- 1.3. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y modificatorias.
- 1.4. Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 018-1985-PCM.
- 1.5. Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR.
- 1.6. Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.
- 1.7. Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE.





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AYABACA

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Sub Gerencia de Recursos Humanos

- 1.8. Ordenanza Municipal N°007-2015-PMA-CM de fecha 22 de julio del año 2015 y modificatorias, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Ayabaca.
- 1.9. Resolución de Alcaldía N°363-2023-MPA de fecha 21 de julio del 2023, mediante la cual se conforma el Comité de Planificación de la Capacitación (CPC) de la Municipalidad Provincial de Ayabaca.

2. Antecedentes

- 2.1. De acuerdo al artículo VIII del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los gobiernos locales **“están sujetos a las leyes y disposiciones que, de manera general y de conformidad con la Constitución Política del Perú, regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público; así como a las normas técnicas referidas a los servicios y bienes públicos, y a los sistemas administrativos del Estado que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio.”** (énfasis agregado).
- 2.2. La Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, en su artículo 11 señala que la capacitación **“está orientada al desarrollo de conocimientos, actitudes, prácticas, habilidades y valores del empleado, para garantizar el desarrollo de la función pública y los servicios públicos, mejorar su desempeño laboral, propiciar su realización personal, técnica o profesional y brindar mejor servicio al usuario.”**
- 2.3. De acuerdo al Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, RGLSC) en su artículo 9, concordado con el artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), se indica que la finalidad del proceso de capacitación es **“cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública.”**
- 2.4. Por su parte, la Directiva **“Normas para la gestión del proceso de capacitación en entidades públicas”**, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE (en adelante, la Directiva) desarrolla procedimientos, reglas, e instrumentos para la gestión del proceso



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AYABACA

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Sub Gerencia de Recursos Humanos

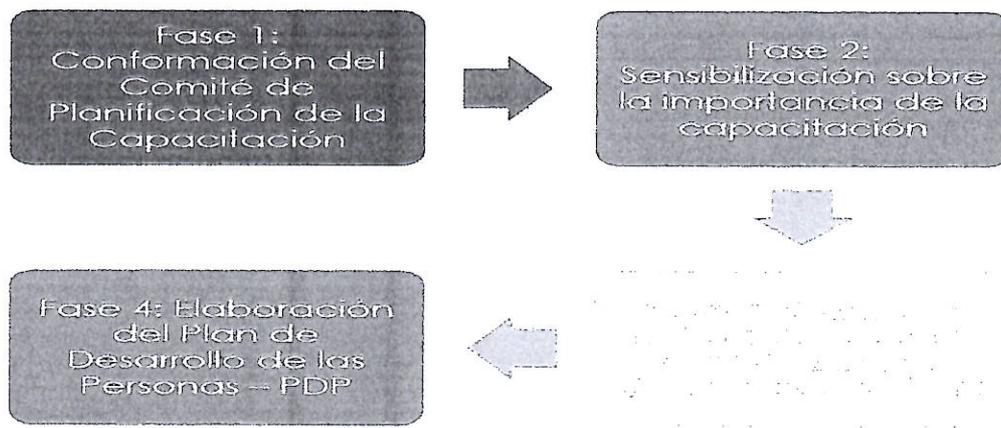
de capacitación en el sector público. Al respecto, de acuerdo a su artículo 4, todas las entidades públicas están sujetas a su cumplimiento, así como los/as servidores/as civiles vinculados bajo los regímenes de la LSC, Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 1057 y, de manera supletoria, a las carreras especiales de acuerdo con la LSC.

- 2.5. Asimismo, de acuerdo al artículo 102 del Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Ayabaca, la Sub Gerencia de Recursos Humanos dentro de las funciones especiales tiene entre sus funciones formular, ejecutar y evaluar el PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO – PDP.

3. Análisis

- 3.1. De acuerdo con la Directiva señalada en el numeral 2.4 del presente informe, el ciclo de proceso de capacitación comprende tres (3) etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación. Respecto de la etapa de Planificación, ésta consta de cuatro (4) fases, de acuerdo a la siguiente imagen:

Imagen 1. Fases de la etapa de Planificación del PDP



- 3.2. En cuanto a la Fase 1: Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, de acuerdo a la metodología, se realizaron las acciones necesarias para la conformación del CPC, constituido en la Resolución de Alcaldía N°363-2023-MPA. En ese sentido, se llevó a cabo el proceso de elección de el/la representante de los/as servidores/as en el CPC, determinando la realización del sufragio de manera presencial y acorde a las bases aprobadas por la Oficina de Recursos Humanos de la MPA:



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AYABACA

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Sub Gerencia de Recursos Humanos

- ✓ Al proceso se postularon dos candidatos, alcanzando la mayoría simple de la votación la servidora **GLORIA MARGOT NIÑO MIJA** y en segundo lugar, el servidor **JHONY SALOMON CALLE SANTUR**, obteniendo la condición de titular y suplente, respectivamente, y conformando de esta manera el CPC junto con los miembros por parte de la entidad: **Sub Gerente de RR.HH – Presidente, el Gerente de planeamiento y Presupuesto – Miembro Titular, y el Gerente Municipal representante de la alta dirección -Miembro Titular.**

3.3. Respecto al desarrollo de la Fase 2: Sensibilización sobre la importancia de la capacitación, se realizaron las acciones correspondientes para poner en conocimiento de la Alta Dirección, el CPC, y a los/as Directivos/as la importancia de iniciar la implementación de proceso de capacitación en la entidad, no solo por ser de cumplimiento obligatorio de las entidades públicas, si no por los beneficios que trae consigo el desarrollar las competencias y conocimientos de los/as servidores/as, cerrando brechas que les permitan un mejor desempeño y por consiguiente, el logro de los objetivos institucionales. De esta forma, a través de diversos medios tales como correos electrónicos, memorandos a los órganos y unidades orgánicas, y reuniones con Alta Dirección y CPC, se transmitió la importancia de institucionalizar el proceso y comprometer su apoyo durante el mismo, brindándoles los detalles de su rol en el proceso de capacitación.

3.4. Con relación a la ejecución de la Fase 3: Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC, la Oficina de Recursos Humanos de la MPA, tomó en consideración las necesidades de capacitación prioritarias para gobiernos locales facilitadas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, a través de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil - GDCRSC, las cuales han sido identificadas en base a los resultados de Diagnósticos de Conocimientos de sistemas administrativos del Estado, las principales dificultades que los gobiernos locales enfrentan en su gestión, así como a la aplicación de Políticas Nacionales sectoriales y multisectoriales.

3.5. En cuanto a las brechas de conocimiento en relación a los Sistemas Administrativos, se ha identificado que respecto al Sistema Administrativo de Contabilidad Pública existe un 70% de brecha de conocimiento en las entidades de gobierno local, seguido del 55% de brecha referente al Sistema Administrativo de Inversión Pública, el 30% de brecha en cuanto al Sistema



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AYABACA

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Sub Gerencia de Recursos Humanos

Administrativo de Presupuesto Público, y el 28% de brecha referente al Sistema Administrativo de Abastecimiento.

- 3.6. Respecto a las principales problemáticas que limitan la competitividad de los gobiernos locales, CEPAL, el Consejo Privado de Competitividad, y el Consejo Nacional de Competitividad y Formalización, destacan **i) la planificación urbana**, evidenciando que solo el 44% de las provincias cuenta con un Plan de Acondicionamiento Territorial (PAT) vigente, y un 10% de los distritos cuenta con un Plan de Desarrollo Urbano (PDU) vigente; **ii) la gestión de inversiones**, donde la ejecución presupuestal por proyecto de inversión es del -50%, la ejecución de los proyectos está paralizada, y la buena pro a contratos de inversiones toma más del 112% del tiempo programado; **iii) la contratación de personal**, aproximadamente 34% de los funcionarios de confianza no acreditaban los perfiles de puesto; **iv) cierre de brechas sociales**, se evidencia una reducción del número de organizaciones sociales, y hacia el 2020, 49% de municipalidades no contaban con Centros para el Adulto Mayor, y el 27% no brindaban servicios de defensoría de niños y adolescentes.
- 3.7. Referente a la gestión de Políticas sectoriales que impactan directamente en la operatividad de los gobiernos locales, se identifica que 05 funciones concentran el 39% del presupuesto del año 2022 de los gobiernos locales, siendo éstas: Ambiente (Gestión de Residuos Sólidos), Transporte (Reducción del costo, tiempo e inseguridad del transporte), Orden Público (Seguridad Ciudadana), Protección Social (Vaso de Leche, Programa de Complementación Alimentaria), y Vivienda (Planeamiento Urbano, mantenimiento de alumbrado y infraestructura pública). Asimismo, resaltan las materias de Vivienda (Prestación de servicios de agua y saneamiento), Economía (administración y gestión del impuesto predial) y Salud (prevención y reducción de anemia), por ser metas del Programa de Incentivos a la mejora de la gestión municipal.
- 3.8. Finalmente, respecto a las Políticas Nacionales Multisectoriales: Integridad, Género, Interculturalidad, Desarrollo Territorial, Gobierno Digital, y Servicio al Ciudadano, así como las siete (7) materias transversales dispuestas por SERVIR, existe la necesidad de que los/as servidores/as internalicen los modelos y disposiciones de dichas políticas y materias, como parte del perfil que debe cumplir todo/a servidor/as público.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AYABACA

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Sub Gerencia de Recursos Humanos

- 3.9. En dicho marco, considerando las brechas mencionadas, se identificaron 150 acciones de capacitación, de las cuales, la totalidad se realizarán a costo cero y con el apoyo de la Escuela Nacional de Administración Pública - ENAP de SERVIR y otros entes rectores, a través de la coordinación de la GDCRSC – SERVIR.
- 3.10. Con relación a la ejecución de la Fase 4: Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP: De esta forma, habiendo consolidado y priorizado en la Matriz DNC las necesidades de capacitación de la entidad para el presente año, realizando el análisis respecto a la disponibilidad presupuestal, se procedió al traslado de las capacitaciones priorizadas a la Matriz PDP y a la elaboración del proyecto de PDP, conteniendo un total de 150 acciones de capacitación por formación laboral. Dicho proyecto fue presentado por el Sub Gerente de RR.HH de la MPA, en sesión del Comité de Planificación de la Capacitación, de fecha 23/07/2023, en el cual fue revisado, obteniendo la validación del órgano colegiado en mención, constatando ello en Acta de la misma fecha, adjunta al presente informe.

4. Conclusiones y Recomendaciones

- 4.1. De acuerdo a lo dispuesto en la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, se han realizado las acciones correspondientes para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, en cumplimiento de la normativa en mención, conformando el CPC, así como desarrollando las actividades de sensibilización, el DNC y la elaboración del documento de PDP.
- 4.2. Respecto al DNC, precisar que se ha tomado como propio el diagnóstico de necesidades de capacitación elaborado por SERVIR respecto de las brechas de conocimientos que presentan las entidades de nivel de gobierno local, relacionadas con los Sistemas Administrativos del Estado, Políticas sectoriales y multisectoriales, el quehacer de sus funciones, y las materias transversales que todo servidor/a civil debe conocer a profundidad.
- 4.3. En cuanto a ello, se presenta a vuestro Despacho el Plan de Desarrollo de las Personas 2023 de la Municipalidad Provincial de Ayabaca, conteniendo 150 acciones de capacitación a ser ejecutadas durante el presente año, a costo cero por el apoyo de la Escuela Nacional de Administración Pública - ENAP.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AYABACA

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Sub Gerencia de Recursos Humanos

- 4.4. **SE SUGIERE:** a vuestro Despacho, elevantos actuados a fin de poder continuar con el trámite administrativo que permita la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2023 de la Municipalidad Provincial de Ayabaca; es todo en cuanto tengo que informar para los fines pertinentes.

Anexos en fs. 36

Atentamente;

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AYABACA
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
D.R. GUANO CHANZY PERA SHELTON



Municipalidad Provincial de Ayabaca

36

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 363-2023-MPA

HORA: 4:00 pm
 REGISTRO N°
 2023

Ayabaca, 21 de julio del 2023

EL SEÑOR ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AYABACA

VISTO:

El Oficio N° 013-2023-JD/SUTRAMUN-A de fecha 06 de julio del 2023; Informe N° 611-2023-MPA-SGRR.HH/GPS de fecha 14 de julio 2023; Informe N° 295-2023-GAJ-CMER, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú, en su artículo 194° prescribe: Las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno local. Tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Que, asimismo, la Ley N° 27972 -Ley Orgánica de Municipalidades-, en su Título Preliminar, artículo II, prescribe: Los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIRPE, se formaliza la aprobación de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", la cual desarrolla el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, con la finalidad de formular los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación;

Que, el numeral 6.4 de la citada Directiva establece que el proceso de capacitación comprende un ciclo de tres etapas, incluyendo la de Planificación, cuya finalidad es que cada entidad identifique y defina sus necesidades de capacitación a partir de sus objetivos estratégicos, con el propósito de determinar las acciones de capacitación que realizará durante un ejercicio fiscal, disponiendo de cuatro fases, siendo la primera la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación;

Que, conforme al numeral 6.4.1.1 de la Directiva, el Comité de Planificación de la Capacitación está conformado por i) el responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quien preside el Comité; ii) el responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces; iii) el representante de la Alta Dirección, que será responsable de un órgano de línea designado por el Titular de la Entidad; y iv) el representante de los/as servidores/as civiles elegido/a por un período de tres años mediante votación secreta en cada entidad, asumiendo el candidato con la primera mayor votación la condición de titular y el que posea la segunda, la condición de suplente;

Que, Oficio N° 013-2023-JD/SUTRAMUN-A de fecha 06 de julio del 2023 del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ayabaca, elevan la relación de miembros representantes de los trabajadores que conforman el comité de capacitación.

Que, mediante Informe N° 611-2023-MPA-SGRR.HH/GPS de fecha 14 de julio 2023, el Subgerente de Recursos Humanos eleva a la Gerente de Administración y Finanzas, la conformación del comité de planificación de la capacitación 2023-2025.

Que, Informe N° 295-2023-GAJ-CMER de fecha 20 de julio del 2023, la Gerente de Asesoría Jurídica, emite opinión legal sobre la conformación del comité de planificación de la

**AV. SALAVERRY N°260-AYABACA
AYABACA-PIURA-PERÚ**

mesavirtual@muniayabaca.gob.pe



Municipalidad Provincial de Ayabaca

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 363-2023-MPA

capacitación de la Municipalidad Provincial de Ayabaca, a fin de continuar con el trámite correspondiente

Estando a las consideraciones anteriormente expuestas y en uso de las atribuciones conferidas en el numeral 6 del artículo 20° concordante con el artículo 43° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – CONFORMAR, el Comité de Planificación de la Capacitación de la Municipalidad Provincial de Ayabaca para el periodo 2023-2025, el cual se encuentra integrado por los siguientes miembros:

ITEM	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	MIEMBROS
01	GINNO CHARLY PEÑA SHELTON	Sub Gerente de Recursos Humanos	PRESIDENTE
02	YANINA JULIANA PAICO MORÁN	Gerente de Planeamiento y Presupuesto	TITULAR
03	LUIS ALBERTO ALFARO CHAMBA	Gerente Municipal	TITULAR
04	GLORIA MARGOT NIÑO MIJA	Personal Nombrado D. L. N°276	TITULAR
05	JHONY SALOMON CALLE SANTUR	Personal Nombrado D. L. N°276	SUPLENTE

ARTÍCULO SEGUNDO.– ENCARGAR a la Subgerencia de Sistemas Informáticos y Estadística de la Municipalidad Provincial de Ayabaca, cumpla con publicar la presente en el portal institucional: www.muniayabaca.gob.pe

ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR la presente, a la Gerencia Municipal, Gerente de Planeamiento y Presupuesto, Órgano de Control Institucional - OCI, Subgerencia de Recursos Humanos, para los fines pertinentes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AYABACA

 CPC. DARWIN IVÁN QUIÑDE RIVERA
 ALCALDE

AV. SALAVERRY N°260-AYABACA
AYABACA-PIURA-PERÚ

mesavirtual@muniayabaca.gob.pe

**ACTA VALIDACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2023
DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AYABACA**

1. PARTICIPANTES:

- **GINNO CHARLY PEÑA SHELTON** – Responsable de la Oficina de Recursos Humanos, quien preside el Comité de Planificación de la Capacitación (en adelante CPC)
- **YANINA JULIANA PAICO MORAN** – Responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.
- **LUIS ALBERTO ALFARO CHAMBA – GERENTE MUNICIPAL** – Representante de la Alta Dirección.
- **GLORIA MARGOT NIÑO MIJA** – Representante de los/as servidores/as civiles.

2. DESARROLLO DE LA REUNIÓN:

Con fecha, 23 del mes de julio del año 2023, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de Municipalidad Provincial de Ayabaca, dejamos constancia que:

- Se ha revisado el contenido del proyecto del PDP 2023, relacionado a los aspectos relevantes de la entidad (objetivos estratégicos, misión, estructura orgánica de la entidad, número de servidores/as civiles que conforman la entidad, matriz DNC y fuente de financiamiento).
- Se ha revisado la Matriz PDP que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal, verificando que las acciones contenidas en dicha matriz sean pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad y no contravengan el orden de prelación previsto en el artículo 14° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el mismo que ha sido indicado en el numeral 6.1.1.3 de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”.
- Se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación a fin de determinar si se ajustan a las necesidades identificadas en el DNC.
- Se ha revisado la disponibilidad presupuestal para atender las capacitaciones incluidas en el PDP 2023.

3. ACUERDOS:

Los/as miembros del CPC acuerdan lo siguiente:

Validar el PDP 2023 de Municipalidad Provincial de Ayabaca, elaborado por la Oficina de Recursos Humanos (o la que haga sus veces), para iniciar su trámite a aprobación por parte del titular de la entidad.

En señal de conformidad suscribimos el presente documento y visamos el proyecto de PDP.

GINNO CHARLY PEÑA SHELTON
23-07-2023
11:32


GINNO CHARLY PEÑA SHELTON
 SUO OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AYABACA
 ABG. GINNO CHAVEZ PERA SHELTON
 SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Responsable de la Oficina
 de Recursos Humanos

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AYABACA
 CPC. LUIS ALBERTO ALFARO CHAMBA
 GERENCIA MUNICIPAL

Representante de la Alta
 Dirección

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
 DE AYABACA
 CPC. YANIS CARMEN MORAN
 GERENCIA DE PLANEACION Y PRESUPUESTO

Responsable de Oficina de
 Planeamiento y Presupuesto

Representante de los/as
 servidores/as

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2023 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AYABACA

I. Presentación:

Las municipalidades son las instancias de gobierno que mayor cercanía presenta con la población. Se constituyen como actores clave en la prestación de servicios que impactan de manera directa en la ciudadanía, así como en la articulación de políticas públicas y en la planificación estratégica del desarrollo de la localidad.

La Municipalidad Provincial de Ayabaca es una entidad pública con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, que como gobierno local representa a la población de su jurisdicción y promueve una adecuada prestación de servicios públicos locales, así como el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción, encontrándose sujeta a las Leyes y disposiciones que regulan las actividades y funcionamiento del sector público.

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2023 de la Municipalidad Provincial de Ayabaca ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas por los órganos o unidades orgánicas de la entidad. Para tal fin, se han aplicado los lineamientos de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", aprobada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR mediante Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141- 2016-SERVIR-PE; así como los respectivos modelos de PDP y otros instrumentos desarrollados para gobiernos locales.

Así, en esta etapa de planificación del proceso de capacitación, se han cumplido con las siguientes acciones: i) conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, ii) sensibilización sobre la importancia de la capacitación, iii) desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y iv) elaboración del Plan de Desarrollo de Personas.

El objetivo del PDP 2023 es potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros/as servidores/as civiles, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los/as ciudadanos/as.

En ese sentido, la estrategia de capacitación se alinea a los objetivos estratégicos de la entidad porque a partir del análisis situacional se busca que el conocimiento y/o habilidad adquirida con la capacitación permita el mejoramiento esperado y los resultados que se quieren alcanzar. Es así que incluye temáticas como: contabilidad, inversión pública, presupuesto público, abastecimiento, gestión de recursos humanos, ambiente, orden público, vivienda y economía.

Estas a su vez se enmarcan en las materias de la competencia del municipio, tales como:

- 1. Organización del espacio físico - Uso del suelo.*
- 2. Servicios públicos locales.*
- 3. Protección y conservación del ambiente.*
- 4. Participación vecinal en el desarrollo local.*
- 5. Servicios sociales locales con respecto a la protección social.*



De esta manera, el PDP 2023 se constituye como un instrumento que permite a la Municipalidad Provincial de Ayabaca, el fortalecimiento del proceso de capacitación y, consecuentemente, promover el desarrollo de conocimientos y competencias en sus servidores, lo que impactará en la provisión de los servicios públicos municipales.

II. Objetivos estratégicos institucionales:

1. OEI.01 Reducir los niveles de inseguridad ciudadana
2. OEI.02 Mejorar la interconexión vial en el distrito
3. OEI.03 Promover el desarrollo urbano territorial ordenado y sostenible en el distrito
4. OEI.04 Contribuir con la cobertura de instalación de servicios básicos en el distrito
5. OEI.05 Mejorar la gestión ambiental
6. OEI.06 Promover el desarrollo humano y hábitos saludables
7. OEI.07 Promover la competitividad económica en el distrito
8. OEI.08 Reducir la vulnerabilidad de la población ante riesgos de desastres de origen natural en el distrito
9. OEI.0 Fortalecer la gestión institucional de la Municipalidad.

III. Misión:

La Municipalidad Provincial de Ayabaca es una institución multidisciplinaria, abocada en el planteamiento de desarrollo en el marco del proceso de concertación para lograr el desarrollo integral del capital humano y social de la provincia, utilizando como medios la comunicación, planificación, la organización participativa y descentralizada, con capacitación permanente y con capacidad para trabajar en forma técnica, considerando la diversidad geográfica, social, económica, servicios y la complejidad de recursos existentes; asimismo, Promover el desarrollo integral territorial de la Provincia y brindar servicios públicos de calidad, mediante una gestión participativa, concertada y transparente.

IV. Estructura orgánica:

La estructura orgánica básica de la Municipalidad Provincial de Ayabaca del Reglamento de Organización y Funciones, aprobado con Ordenanza Municipal N°007-2015-MPA-CM, la entidad cuenta con 36 áreas administrativas.



1. Alta Dirección
 - a. Concejo Municipal
 - b. Alcaldía
 - c. Gerencia Municipal
2. Órganos consultivos
 - a. Consejo de Coordinación Local Provincial
 - b. Consejo Participativo de la Juventud
 - c. Consejo Participativo Local de Educación
 - d. Junta de Delegados Vecinales Comunes
 - e. Comité de Gestión

- f. Comité Provincial de Seguridad Ciudadana
 - g. Comité Administrativo del Programa Vaso de Leche
 - h. Comisión Ambiental Municipal
 - i. Plataforma de Defensa Civil
3. Órgano de Control Institucional
 - a. Órgano de Control Institucional
 4. Órgano de Defensa Jurídica
 - a. Procuraduría Pública Municipal
 5. Órgano de Asesoramiento
 - a. Gerencia de Asesoría Jurídica
 - b. Gerencia de Planeamiento y Presupuesto
 6. Órganos de Apoyo
 - a. Secretaría General
 - b. Sub Gerencia de Orientación al Contribuyente
 - c. Sub Gerencia de Recaudación
 - d. Sub Gerencia de Fiscalización
 - e. Sub Gerencia de Ejecutoria Ejecutiva
 - f. Sub Gerencia de RR.HH
 - g. Sub Gerencia de Logística
 - h. Sub Gerencia de Tesorería
 - i. Sub Gerencia de Contabilidad
 - j. Sub Gerencia de Programación e Inversiones
 - k. Sub Gerencia de Sistemas Informáticos y Estadística
 - l. Sub Gerencia de Estudios y Proyectos
 - m. Sub Gerencia de Obras
 - n. Sub Gerencia de Catastro Habilitación Urbana y Transportes
 - o. Sub Gerencia de Maestranza
 - p. Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras
 - q. Sub Gerencia de Agua Potable y Saneamiento
 - r. Sub Gerencia de Desarrollo Agropecuario y Medio Ambiente
 - s. Sub Gerencia de Comercialización y Promoción de MYPES
 - t. Sub Gerencia de Servicios Comunes
 - u. Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana
 - v. Sub Gerencia de Educación, Cultura y Deportes
 - w. Sub Gerencia de DEMUNA y SEMAPED
 - x. Sub Gerencia de Programas Sociales
 - y. Sub Gerencia de Empadronamiento – ULE
 - z. Sub Gerencia de Registro Civil
 7. Órganos de Línea
 - a. Gerencia de Administración Tributaria y Rentas
 - b. Gerencia de Administración y Finanzas
 - c. Gerencia de Desarrollo Urbano - Rural
 - d. Gerencia de Desarrollo Económico y social





VI. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC):

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO O DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					De Aprendizaje	De Desempeño								COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	Limitado conocimiento sobre estructura, funcionamiento y competencias de las organizaciones del Estado peruano.	Estructura, organización y funcionamiento del Estado peruano	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Analizar de manera integral la estructura, funcionamiento y organización del Estado peruano, y comprender sus principios, componentes, procesos internos y las articulaciones que se dan entre los diferentes poderes y niveles de gobierno.	Gestionar los proyectos y estrategias municipales de manera oportuna y articulada con las municipalidades provinciales y otros poderes y niveles de gobierno.	20	CURSO	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
2	Limitado desarrollo y gobernanza municipal en la localidad.	Desarrollo y gobernanza municipal	ALTO	REACCIÓN	Comprender el proceso de planificación del desarrollo municipal, incluyendo la prospectiva de la descentralización del Estado Peruano, las competencias de los gobiernos locales y sus implicancias en el desarrollo territorial local.	Implementar mecanismos de promoción comunal, de desarrollo productivo y de desarrollo integral, con enfoque de equidad de género, participación ciudadana e integridad.	14	CONFERENCIA	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
3	Limitado conocimiento en la gestión de proyectos de inversión (adjudicación, ejecución y seguimiento)	Marco General del Sistema Nacional de Programación y Gestión de Inversiones	ALTO	REACCIÓN	Conocer el marco normativo del SNPMGI, interiorizando la importancia de gestionar inversiones para mejorar los servicios básicos que se brindan a la ciudadanía.	Gestionar proyectos que generen impacto social al interior de las regiones, de acuerdo al marco del SNPMGI	5	CONFERENCIA	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0



4	Desconocimiento del marco normativo habilitante de los procesos que autorizan las modificaciones contractuales	Gestión contractual, en el marco de la Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento	ALTO	REACCIÓN	Conocer los principales elementos de la gestión contractual según los lineamientos normativos vigentes.	Aplicar el marco normativo para la gestión de modificaciones contractuales de manera adecuada y según los lineamientos normativos vigentes.	8	CONFERENCIA	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0	0
5	Desconocimiento de acciones ante riesgo de desastres	Gestión de riesgo de desastres	ALTO	REACCIÓN	Conocer el marco nacional para la prevención y gestión de riesgos de desastres, teniendo en cuenta lo establecido en la Ley de SINAGERD y normativas internacionales.	Implementar acciones de prevención de riesgos de desastres de manera oportuna.	11	CONFERENCIA	C2	6	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	0	0	0
6	Desconocimiento de gasto eficiente de recursos económicos disponibles	Reglas fiscales y planificación idónea del gasto público	ALTO	REACCIÓN	Comprender el funcionamiento económico y financiero del Estado descentralizado y las reglas fiscales para la planificación idónea del gasto público y el manejo transparente de las finanzas públicas a nivel local.	Planificar el presupuesto institucional de manera idónea y eficiente.	6	CONFERENCIA	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
7	Bajo desarrollo de herramientas que permitan la priorización del presupuesto bajo una modalidad multianual	Programación y formulación del presupuesto multianual	ALTO	REACCIÓN	Identificar los conceptos básicos y la secuencia de los productos de la fase de programación y formulación presupuestaria.	Implementar las herramientas que permitan una eficiente priorización y gestión multianual del presupuesto institucional.	8	CONFERENCIA	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0	0



8	Limitado conocimiento en la aplicación de la normativa contable para el Sector Público Peruano y en la elaboración de los Planes Contables del municipio	Aplicación de las NICSP	ALTO	REACCIÓN	Conocer los lineamientos de la normativa contable para el sector público para su adecuada aplicación en la entidad.	4	CONFERENCIA	C2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0	0
9	Limitada cobertura de servicios de agua y saneamiento en la localidad,	Aseguramiento de la calidad y sostenibilidad de prestación de servicios de agua y saneamiento	ALTO	REACCIÓN	Conocer estrategias y acciones para la gestión sostenible del servicio de agua y saneamiento para contribuir a la mejora de la calidad y a la eficiencia en su prestación.	4	CONFERENCIA	C2	6	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	0	0	0
10	Bajo porcentaje de recaudación tributaria	Administración y gestión del impuesto predial	ALTO	REACCIÓN	Conocer los aspectos legales y técnicos del impuesto predial, así como el marco normativo del gobierno y la administración municipal, para disminuir la brecha de recaudación tributaria.	9	CONFERENCIA	C2	6	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	0
11	Limitados conocimientos mínimos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos designación.	Idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública	ALTO	REACCIÓN	Conocer los requisitos mínimos y los impedimentos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción, para garantizar la idoneidad en la función pública.	7	CONFERENCIA	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
12	Desconocimiento de las herramientas para la gestión del talento humano y su importancia para la mejora del desempeño institucional	Herramientas para la gestión del talento: Gestión del Rendimiento y Capacitación	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender el funcionamiento de la Gestión del Rendimiento y Capacitación y su importancia como herramientas para la gestión del talento en las entidades públicas.	10	CURSO	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0



13	Ineficiente recojo de basura, gestión de residuos sólidos y fiscalización de la normativa ambiental a vecinos y entidades de la zona	Gestión de residuos sólidos	ALTO	REACCIÓN	Conocer las bases teóricas, prácticas y metodología para la gestión integral de los residuos sólidos municipales.	Mejorar la gestión de residuos sólidos en cumplimiento de la normativa ambiental.	13	CONFERENCIA	C2	5	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	0	0	0
14		Servicio al ciudadano en contextos de crisis	ALTO	REACCIÓN	Conocer estrategias para la mejora de la calidad del servicio de atención al ciudadano para ser replicadas en la entidad.	Utilizar y relacionar diversos recursos intra e interpersonales para poder afrontar con eficiencia, situaciones de crisis que se presentan en el proceso de atención al usuario, enmarcado en un enfoque de gestión pública centrado en el ciudadano.	25	CURSO	E	5	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0	0	0
15		Uso adecuado de recursos públicos	ALTO	REACCIÓN	Comprender el enfoque de integridad y la finalidad ética de la función pública para contribuir a la protección del interés común sobre los intereses privados.	Aplicar los principios éticos de la función pública para el adecuado uso de recursos públicos.	6	CONFERENCIA	E	5	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	4	0	0	0

Fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación

La atención del PDP 2023 no irrogará gasto alguno con cargo al presupuesto institucional de la Municipalidad Provincial de Ayabaca, dado que todos los cursos programados serán dictados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, de forma gratuita.



VII. Matriz PDP

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	20	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Estructura, organización y funcionamiento del Estado peruano	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
2	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	14	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Desarrollo y gobernanza municipal	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
3	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Marco General del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	4	0	0
4	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Gestión contractual, en el marco de la Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
5	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	11	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de riesgo de desastres	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
6	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Planificación idónea del gasto público	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	4	0	0
7	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Programación y formulación multiannual del presupuesto	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	4	0	0



N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
8	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Aplicación de las NICSP	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	4	0	0
9	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	4	POLÍTICAS SECTORIALES	Aseguramiento de la calidad y sostenibilidad de prestación de servicios de agua y saneamiento	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
10	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	9	POLÍTICAS SECTORIALES	Administración y gestión del impuesto predial	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	4	0	0
11	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
12	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	10	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Herramientas para la gestión del talento: Rendimiento y Gestión de la Capacitación	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
13	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	13	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de residuos sólidos	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
14	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	25	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contextos de crisis	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
15	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	6	MATERIAS TRANSVERSALES	Uso adecuado de recursos públicos	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	VIRTUAL	4	0	0

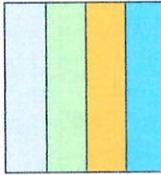


N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
				150										0
												TOTAL		0



MATRIZ DE PARTICIPANTES

(Para su llenado leer la hoja "Instructivo" y revisar la hoja "Ejemplo de participantes". No modificar el contenido de las columnas que indica "Fórmula")



Campos a completar por el área usuaria

Campos a completar por la ORH

Campos que el excel autocompleta

Campos solicitados en Matriz PDP

		FÓRMULA							
N°	1. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	2. NOMBRES Y APELLIDOS	3. DNI	4. GÉNERO	5. RÉGIMEN LABORAL	6. PUESTO	7. TIPO DE FUNCIÓN DEL PUESTO	8. VALOR DEL TIPO DE FUNCIÓN	9. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA
1	Estructura, organización y funcionamiento del Estado peruano	LUIS ALBERTO ALFARO CHAMBA		MASCULINO	D.L.1057	GERENTE MUNICIPAL			Gerencia Municipal
		ELIS FIORELA SANCHEZ TOLEDO		FEMENINO	D.L. 1057	GERENTE DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	FUNCIONES DE ADMINISTRACIÓN INTERNA	3	
		SANTOS FAUSTINO LLOCLLA NOLASCO		MASCULINO	D.L. 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO			



SEGUNDO HELMER MERINO CUNYA				TECNICO EN SEGURIDAD
GABY DEL SOCORRO NIÑO TRONCOS	FEMENINO	D.L. 276	SECRETARIA	
MARINA LEOVINA TORRES ZEGARRA	FEMENINO	D.L. 276	SECRETARIA	
IRMA YOLANDA VEGAS MAURICIO	FEMENINO	D.L. 276	SECRETARIA	
LEWIS ZEGARRA ZEGARRA	MASCULINO	D.L. 276	TECNICO ADMINISTRATIVO	
CLAUDIA MARISELA ECHEVARRIA RAMIREZ	FEMENINO	D.L. 1057	GERENTE DE ASESORIA JURIDICA	
VICTOR NIÑO ALBERCA	MASCULINO	D.L. 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	
RAYMUNDO NOLASCO VALLE	MASCULINO	D.L. 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	



GLORIA MARGCT NIÑO MIJA	FEMENINO	D.L 276	SECRETARIA
EMILDA VILLAVICENCIO YAHUANA	FEMENINO	D.L 276	SECRETARIA
MARY ABIGAIL VEGAS RIVERA	FEMENINO	D.L 276	SECRETARIA
WILMER FARFAN MARIÑAS	MASCULINO	D.L 1057	GERENTE GDUR
GINNO CHARLY PEÑA SHELTON	MASCULINO	D.L 1057	SUB GERENTE RRHH
YANINA JULIANA PAICO MORAN	FEMENINO	D.L 1057	GERENTE DE PLANEAMIENTO Y PRESUP JESTO
IRIS YASENIA CASTILLO CALLE	FEMENINO	D.L 1057	GERENTE DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA
PATRICIA BEATRIZ PAZ NUNURA	FEMENINO	D.L 1057	SECRETARIA GENERAL



2	Desarrollo y gobernanza municipal	90	WILMER LABAN PINTADO	MASCULINO	D.L. 1057	GERENTE DE DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL	FUNCIONES DE ADMINISTRACIÓN INTERNA	3	Gerencia Municipal
		1	LUIS ALBERTO ALFARO CHAMBA	MASCULINO	D.L. 1057	GERENTE MUNICIPAL			
		2	ELIS FIORELA SAN CHEZ TOLEDO	FEMENINO	D.L. 1057	GERENTE DE ADMINISTRACION Y FINANZAS			
		3	YANINA JULIANA PAICO MORAN	FEMENINO	D.L. 1057	GERENTE DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO			
		4	CLAUDIA MARISELA ECHEVARRIA RAMIREZ	FEMENINO	D.L. 1057	GERENTE DE ASESORIA JURIDICA			
		5	JHONNY SAAVEDRA GUZMAN	MASCULINO	D.L. 276	TECNICO			
		6	HINELDA YOVANNY RIVERA SILVA DE LA TORRE	FEMENINO	D.L. 276	SECRETARIA			
		7	LUZ MARINA ZEGARRA TIMOTEO	FEMENINO	D.L. 276	SECRETARIA			



Gestión de Inversiones	LUIS ALBERTO CHUQUIHUANGA CRIOLLO	MASCULINO	D.L. 1057	SUB GERENTE DE PROGRAMACION E INVERSIONES		
	YANINA JULIANA PAICO MORAN	FEMENINO	D.L. 1057	GERENTE DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO		
	MARILYN OLIVIA SIMBAÑA RIVERA	FEMENINO	D.L. 276	SECRETARIA		
	WILMER FARFAN MARIÑAS	MASCULINO	D.L. 1057	GERENTE GDUR		
Gestión contractual en el marco de la Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento	FRANK ROGER LIVIA CHAVEZ	MASCULINO	D.L. 1057	SUB GERENTE DE LOGISTICA	FUNCIONES DE ADMINISTRACIÓN INTERNA	5
	ELIS FIORELA SAN CHEZ TOLEDO	FEMENINO	D.L. 1057	GERENTE DE ADMINISTRACION Y FINANZAS		
	JOSE ERNESTOR JIMENEZ CALLE	MASCULINO	D.L. 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO		
	WILMER FARFAN MARIÑAS	MASCULINO	D.L. 1057	GERENTE GDUR		
4						Oficina de Abastecimiento



5	Gestión de riesgo de desastres	1	CLAUDIA MARISELA ECHEVARRIA RAMIREZ	FEMENINO	D.L. 1057	GERENTE DE ASESORIA JURIDICA	FUNCIONES SUSTANTIVAS	3	Gerencia de Servicios Municipales y Gestión Ambiental
		6	JOSE PAULINO SAAVEDRA CARHUATOCTO	MASCULINO	D.L. 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO			
		7	DAGOBERTO FLORES SAAVEDRA	MASCULINO	D.L. 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO			
		8	CARLOS CRICILLO MIJA	MASCULINO	D.L. 728	ALMACENERO			
5	Gestión de riesgo de desastres	1	WILFREDO CURAY NAVARRO	MASCULINO	D.L.1057	SECRETARIA TECNICO DE DEFENSA CIVIL	FUNCIONES SUSTANTIVAS	3	Gerencia de Servicios Municipales y Gestión Ambiental
		2	ANTONIO SEMINARIO MIJAHUANGA	MASCULINO	D.L.1057	SUB GERENTE DE AGUA POTABLE Y SANAMIENTO			
		3	AGUILERA JULCA OMAR	MASCULINO	D.L.1057	SUB GERENTE DE PROGRAMAS SOCIALES			
		4	RIOS MIJA HOMERO MANASES	MASCULINO	D.L.1057	SUB GERENTE DE COMUNICACION			



5	ELY ULIANOV JARAMILLO ROJAS	MASCULINO	D.L. 276	CHOFER			
6	PEDRO ENRIQUE VEGA CALLE	MASCULINO	D.L. 276	CHOFER			
7	GILBERTO VELIZ CHUQUIHUANGA	MASCULINO	D.L. 276	GUARDIAN			
8	FELIBERTO YANGUA TRONCOS	MASCULINO	D.L. 276	OPERADOR			
9	RUHT TERESA JIMENEZ GALVEZ	FEMENINO	D.L. 276	SECRETARIA			
10	ADRIANO EMILIO HOLGUIN QUIJSPE	MASCULINO	D.L. 1057	SUB GERENTE DE DESARROLLO AGROPECUARIO Y MEDIO AMBIENTE			
11	RICARDO ARTURO SALVADOR NUÑEZ	MASCULINO	D.L. 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO			
12	YANINA JULIANA PAICO MORAN	FEMENINO	D.L. 1057	GERENTE DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO			
6	Reglas fiscales y planificación idónea del gasto público						
						FUNCIONES DE ADMINISTRACIÓN INTERNA	Oficina de Planeamiento y Presupuesto
							4



7	Programación y formulación multiannual del presupuesto	2	WILMER FARFÁN MARIÑAS	MASCULINO	D.L. 1057	GERENTE GDUR	FUNCIÓNES DE ADMINISTRACIÓN INTERNA	4	Oficina de Planeamiento y Presupuesto
		3	ELIS FIORELA SANCHEZ TOLEDO	FEMENINO	D.L. 1057	GERENTE DE ADMINISTRACION Y FINANZAS			
		4	AGUILERA JUJICA OMAR	MASCULINO	D.L. 1057	SUB GERENTE DE PROGRAMAS SOCIALES			
		5	LUIS ALBERTO ALFARO CHAMBA	MASCULINO	D.L. 1057	GERENTE MUNICIPAL			
		6	FRANK ROGER LIVIA CHAVEZ	MASCULINO	D.L. 1057	SUB GERENTE DE LOGISTICA			
		1	LUIS ALBERTO ALFARO CHAMBA	MASCULINO	D.L. 1057	GERENTE MUNICIPAL			
		2	WILMER FARFÁN MARIÑAS	MASCULINO	D.L. 1057	GERENTE GDUR			
		3	FRANK ROGER LIVIA CHAVEZ	MASCULINO	D.L. 1057	SUB GERENTE DE LOGISTICA			



11	Idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública	1	ISELDE GISELA CORDOVA ESPINOZA	MASCULINO	D.L 276	SECRETARIA	2	Oficina de Recursos Humanos
		2	OSCAR ALBERTO NIEVES ABAD	MASCULINO	D.L 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO		
		3	JOSE PABLO GONZA RAMOS	MASCULINO	D.L 276	POLICIA MUNICIPAL		
		4	MIGUEL ANDRES GUERRERO RENTERIA	MASCULINO	D.L 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO		
		5	WILFREDO TORRES MACHADO	MASCULINO	D.L 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO		
		6	CLAUDIA NOELIA BERMEO GARCIA	FEMENINO	D.L 1057	SUB GERENTE DE TESORERIA		
		7	LUIS ALBERTO ALFARO CHAMBA	MASCULINO	D.L1057	GERENTE MUNICIPAL		
		8	GINNO CHARLY PEÑA SHELTON	MASCULINO	D.L1057	SUB GERENTE RRHH		
		9						
		10						
		11						



ORLANDO ZEGARRA BETANCORT	MASCULINO	D.L. 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
ADRIANO EMILIO HOLGUIN QUISPE	MASCULINO	D. L. 1027	SUB GERENTE DE DESARROLLO AGROPECUARIO Y MEDIO AMBIENTE
NELSON ISIDRO CARRION ZEGARRA	MASCULINO	D.L. 276	OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA
HOLER PAOLO CHUQUIMARCA CORREA	MASCULINO	D.L. 276	POLICIA MUNICIPAL
GONZALO FLORES LOAYZA	MASCULINO	D.L. 276	TECNICO ADMINISTRATIVO
MIGUEL ANGEL GARCES SALVADOR	MASCULINO	D.L. 276	TECNICO ADMINISTRATIVO
AMARO GERARDO GALECIO SAAVEDRA	MASCULINO	D.L. 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
PEDRO MIGUEL GARCIA TRONCOS	MASCULINO	D.L. 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO



10 ✓	JOSE ERNESTOR JIMENEZ CALLE	MASCULINO	D.L 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	SECRETARIA GENERAL	
11 ✓	ELADIO RAMON MOROCHO YAHUANA	MASCULINO	D.L 276	ENCARGADO DE BIBLIOTECA		
12 ✓	MARTIN ADAM PALOMINO ZAPATA	MASCULINO	D. L 1057	SUB GERENTE DE COMERCIALIZACION Y PROMOCION DE MYPES		
13 ✓	WILMER LABAN PINTADO	MASCULINO	D.L 1057	GERENTE DE DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL		
14 ✓	PATRICIA BEATRIZ PAZ NUNURA	FEMENINO	D.L 1057	SECRETARIA GENERAL		
15 ✓	NILSON JESUS ALVAREZ RIVERA	MASCULINO	D.L 1057	SUB GERENTE DE REGISTRO CIVIL		
16 ✓	WALTER AMERICO REYES SAAVEDRA	MASCULINO	D.L 1057	SUB GERENTE DE SEGURIDAD CIUDADANA		
17 ✓	JOSE MATIAS CAMPOS HUACACHILLO	MASCULINO	D.L 276	JEFE DE LA POLICIA MUNICIPAL		
14	Servicio al ciudadano en contextos de crisis					3
				FUNCIONES DE ADMINISTRACIÓN INTERNA		



5	SEGUNDO JOSE MIJAHUANGA MAZA	MA5CULINO	D.L 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
6	MARIA EUGENIA CARFION PINTADO	FEMENINO	D.L 276	SUB GERENTE DE DEMUNA Y SEMAPED
7	PEDRO ELIAS AGUILERA JIMENEZ	MA5CULINO	D.L 276	TECNICO ADMINISTRATIVO
8	JORGE GILBERTO ASTUÑILLO ROSARIO	MA5CULINO	D.L 276	APOYO ADMINISTRATIVO
9	ROGER HORACIO CALDERON SALVADOR	MA5CULINO	D.L 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
10	MARCO AURELIO CAMINO MIJA	MA5CULINO	D.L 276	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
11	WILFREDO CURAY NAVARRO	MA5CULINO	D.L1057	SECRETARIA TECNICO DE DEFENSA CIVIL
12	GELBER HIJUELA PALACIOS	MA5CULINO	D.L1057	SUB GERENTE DE ULE



12	OMAR AGUILERA JULCA	MASCULINO	D.L.1057	SUB GERENTE DE PROGRAMAS SOCIALES
14	JOSE ALEJANDRO BRAVO MIJA	MASCULINO	D.L.728	GUARDIÁN
15	DARIO CEVALLOS GUERRERO	MASCULINO	D.L.728	GUARDIÁN
16	FRANCISCO CHAMBA SARANGO	MASCULINO	D.L.728	GUARDIÁN
17	JOSE MERCEDES CRIOLLO MIJA	MASCULINO	D.L.728	GUARDIÁN
18	PABLO CULQUICONDOR MIJA	MASCULINO	D.L.728	GUARDIÁN
19	ELIZARDO ANTONIO JARAMILLO DIAZ	MASCULINO	D.L.728	POLICIA MUNICIPAL
20	ALFREDO JIMENEZ MONDRAGON	MASCULINO	D.L.728	GUARDIÁN



15	Uso adecuado de recursos públicos	JOAQUIN MERINO JIMENEZ	MASCULINO	D.L.728	CONCERJE	FUNCIONES DE ADMINISTRACIÓN INTERNA	3	Oficina de Planeamiento y Presupuesto
		SATURDINO PATIÑO NEYRA	MASCULINO	D.L.728	POLICIA MUNICIPAL			
		SANTOS EDITH TRONCOS GONZA	MASCULINO	D.L.728	POLICIA MUNICIPAL			
		HERMINIO VELAZCO CRUZ	MASCULINO	D.L.728	CONCERJE			
		GINNO CHARLY PEÑA SHELTON	MASCULINO	D.L.1057	SUB GERENTE RRHH			
		YANINA JULIANA PAICO MORAN	FEMENINO	D.L. 1057	GERENTE DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO			
		LUIS ALBERTO ALFARO CHAMBA	MASCULINO	D.L. 1057	GERENTE MUNICIPAL			
		FRANK ROGER LIVIA CHAVEZ	MASCULINO	D.L. 1057	SUB GERENTE DE LOGISTICA			
		WILMER FARFAN MARIÑAS	MASCULINO	D.L. 1057	GERENTE GDUR			

	4	WILMER LABAN PINTADO	MASCULINO	D.L 1057	GERENTE DE DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL			
	6	ELIS FIORELA SANCHEZ TOLEDO	FEMENINO	D.L 1057	GERENTE DE ADMINISTRACION Y FINANZAS			

