



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE
DIRECCIÓN AV. BOLÍVAR N° 400 TEL.F. N° 282092-281695- FAX 074-282092.
LAMBAYEQUE

Lambayeque, Enero 30 de 2015

Oficio N°0024/2015-SGRH


Señores
Gerencia de Desarrollo de Capacidades y
Rendimiento del Servicio Civil
Autoridad Nacional del Servicio Civil
Pasaje Francisco de Zela N° 150 – Piso 10
Jesús María
L I M A . -

ASUNTO : PRESENTACION PDP 2015
REF. : RESOLUCION DE GERENCIA N° 039/2015/MPL-GM

Es grato dirigirme a Ud., para saludarlos cordialmente y al mismo tiempo comunicarle que en la fecha se ha dado cumplimiento con la remisión, vía correo electrónico, el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado año 2015, remitiéndose en físico CD.

Con el testimonio de especial consideración, me despido.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE
Su Gerencia de Recursos Humanos
Abog. Manuel A. Duárez Delgado
REG.ICAL. 5268
J E F E

MDD



RESOLUCIÓN DE GERENCIA N. 0039-2015/MPL-GM

Lambayeque, enero 27 del 2015.

VISTO:

El Informe N. 001-2015-SGRH, remitido por el Comité de Plan de Desarrollo de Personas de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, y;

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo con lo establecido en el literal a) del artículo 10 del Decreto Legislativo N. 1023, es función de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, entre otras, planificar y formular las políticas nacionales del Sistema en materia de desarrollo y capacitación.

Que, mediante Decreto Legislativo N. 1025, se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a SERVIR la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar las políticas de capacitación para el Sector Público.

Que, con Decreto Supremo N. 0009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N. 1025, disponiéndose en los artículos 3 y 4 que las Entidades Públicas deben Aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado "PDP", correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan.

Que, mediante Resoluciones de Presidencia Ejecutivas N. 041 y 154-2011-SERVIR/PE, la presentación del Plan de Desarrollo de Personas - PDP, es de obligatorio cumplimiento para las Municipalidades Provinciales a Nivel Nacional.

Que, con Informe N. 001/2015-CPDP de vistos, se alcanza el "Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2015" de la municipalidad Provincial de Lambayeque, cumpliendo así con la Normativa emitida por la Autoridad Nacional de Servicio Civil - SERVIR.

De conformidad con las disposiciones legales que se indican y con las facultades que otorga la Ley Orgánica de Municipalidades N. 27972 y la Resolución de Alcaldía N. 009/2015-MPL-A.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR el "Plan de Desarrollo de las Personas - PDP - Anualizado 2015" de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, que regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimientos de las personas al Servicio del Estado de los Sistemas Administrativos en el ámbito de la Municipalidad Provincial de Lambayeque.

ARTICULO SEGUNDO.- DAR A CONOCER, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR y a todas las Unidades Orgánicas de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, el contenido de la presente Resolución.



PAG. N. 02

RESOLUCIÓN DE GERENCIA N. 0039/2015-MPL-GM

ARTICULO TERCERO.- DEJAR, sin efecto todo acto administrativo que se oponga a la presente.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.




Municipalidad Provincial de Lambayeque
Ulises Mendoza Davila
GERENTE MUNICIPAL

DISTRIBUCIÓN:

- Publicación
- Alcaldía
- Ger. Municipal
- Alcaldía
- OCI - GPP
- Gerencia de Administración y Finanzas
- Subgerencia de Recursos Humanos
- Página Web
- Gerencia de Asesoría Jurídica
- Archivo (02)
- UMD/LMC/emr



COMITÉ DE ELABORACION DEL PDP ANUALIZADO 2015

MIEMBROS TITULARES

ABOGADO	MARCO ANTONIO NECIOSUP RIVAS Secretaria General de Imagen Institucional	PRESIDENTE
ABOGADO	MANUEL ANTONIO DUAREZ DELGAO Sub Gerente de recursos Humanos	SECRETARIO
CONTADOR	DAVID REYNALDO FARROÑAN VILELA Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	MIEMBRO
ARQUITECTO	OSCAR EMILIO NIETO CASTELLANOS Representante Titular de Trabajadores/as	MIEMBRO
ASIST. SOCIAL	CARMEN ROSA LUNA LORENZO Representante Suplente de Trabajadores/as	MIEMBRO



PRESENTACION

Mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público y que establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del estado de cada entidad pública que se realice mediante la elaboración de Plan de Desarrollo de Personas.

Con resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041 y 154-2011-SERVOR/pe SE APRUEBA LA “Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personal al Servicio del Estado” y en su numeral VI, se establece la conformación del comité de elaboración del PDP y la presentación del Plan de Desarrollo de Personas – PDP es de obligatorio cumplimiento para las Municipalidades Provinciales a Nivel Nacional.

El Plan de desarrollo de Personas Anual (PDP)2015 de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, ha sido aprobado mediante Resolución de Gerencia N° 039.2015/MPL-GM de fecha 27 de enero de 2015 , en el cual se establece los objetivos y estrategias de capacitación para los funcionarios y servidores comprendidos en los regímenes laborales del D.L. 276 y el D.L. 1057.

En el Plan Anualizado para el período 2015 se está priorizando los cursos a desarrollar conforme a lo establecido en la directiva y lineamientos emitidos por SERVIR.

La capacitación incluye el adiestramiento de los servidores/as, siendo su objetivo principal proporcionar conocimientos, en los aspectos técnicos del trabajo , fomentando e incrementando los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar su labor, mediante un proceso de enseñanza – aprendizaje bien planificado. Se imparte generalmente a servidores y funcionarios en general cuyo trabajo tiene un aspecto intelectual, preparándolos para desempeñarse efectivamente; en síntesis podemos afirmar que toda institución debe orientar la “Capacitación para elevar la calidad y productividad”.

Lambayeque, enero 27 de 2015



1. ASPECTOS GENERALES

El presente Plan de Desarrollo de Personal es de aplicación para todos los trabajadores/as que laboran en la Municipalidad Provincial de Lambayeque constituyendo un factor de éxito de gran importancia, pues determina las principales necesidades y prioridades de capacitación.

Dicha capacitación permitirá que los trabajadores/as brinde el mejor de sus aportes en el puesto de trabajo asignado, ya que es un proceso constante que busca lograr con eficiencia y rentabilidad los objetivos de la Municipalidad, elevando su rendimiento, productividad, actitud mora y habilidades.

Para elaborar el presente Plan de Desarrollo de Personas, se ha realizado con la participación de cada unidad orgánica, realizándose, previamente, un inventario de necesidades de capacitación.

Para formular la formación de capacitación de trabajadores/as de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, se ha contemplado tres aspectos:

- Situación real referida a experiencia profesional y niveles de formación.
- Análisis de acuerdo con las demandas y necesidades de los puestos de trabajo; de las características de las personas que los ocupan, incidiendo en los aspectos sobresalientes de los eventuales puntos débiles y que sean susceptibles de acciones de formación y en consecución de mejora.
- El grado de profesionalismo que se desea alcanzar a fin de instrumentar las acciones de formación y desarrollo personal más adecuado.

La aplicación de Plan de Desarrollo de Personas que se lleva a cabo con los criterios expuestos, revertirá sin duda directamente en el personal que conforma la Municipalidad Provincial de Lambayeque, por cuanto a través del mismo, posibilitará la mejora profesional y optima adecuación en relación persona – puesto de trabajo.

Desde el punto de vista económico, los programas de capacitación impartidos por la Municipalidad Provincial de Lambayeque son quizás una de sus mejores inversiones.



1.1.- OBJETIVOS DE CAPACITACION

El Plan de Desarrollo de Personas anualizado, está orientado a la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, que se utilizará como instrumento que permita orientar y facilitar el proceso de desarrollo de capacidades personales e institucionales, para el cumplimiento de la misión de la Municipalidad Provincial de Lambayeque.

1.1.1 - OBJETIVOS GENERALES

- a) Preparar al personal para la ejecución de las responsabilidades que asuman en sus puestos.
- b) Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas especializadas.
- c) Brindar igualdad de oportunidades entre los trabajadores y trabajadoras al ocupar los cargos directivos de las diferentes unidades orgánicas, buscando así incrementar la eficiencia y la efectividad de la Municipalidad, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.
- d) Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementar la motivación del trabajo en equipo.

1.1.2.- OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a) Promover conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimiento para el desempeño de cada puesto específico.
- b) Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en aéreas específicas por actividad.
- c) Cerrar las brechas de equidad de género entre los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, abriendo las posibilidades de acceso, permanencia y ascenso en las diferentes unidades orgánicas que conforman la institución.
- d) Implementar un proceso de capacitación integral y flexible que permita atender y superar las diferentes necesidades institucionales y personales a fin de brindar un mejor servicio personalizado y de este modo contribuir al desarrollo del Recurso Humano.
- e) Proporcionar a la Institución recurso Humanos altamente calificados en términos de conocimiento, habilidades y actitudes para un mejor desempeño de sus funciones.



- f) Desarrollar el sentido ético y moral hacia la institución a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados.
- g) Lograr que el personal se perfeccione en el desempeño de sus puestos tanto actuales como futuros.
- h) Mantener a los servidores /as permanentemente actualizados frente a los cambios científicos y tecnológicos que se generen proporcionándoles información sobre la aplicación de la Normatividad Nacional aplicable a los sistemas administrativos.
- i) Cambiar la actitud de las personas con varias finalidades entre las cuales están crear un clima más satisfactorio entre los empleados, aumentar su motivación y hacerlos más receptivos a las técnicas de supervisión.
- j) Gestionar el desarrollo armónico de la región con el medioambiente, infraestructura con estándares adecuados de viabilidad.
- k) Apoyar la continuidad y desarrollo institucional.

II...- EVALUACION

Siendo la evaluación un proceso continuo que comienza con el desarrollo de los objetivos de capacitación, se evaluará los programas de capacitación desde el principio, durante, al final y una vez más después de que los trabajadores(as) municipales participantes regresen a sus puestos de trabajo.

Esta fase permitirá conocer en qué medida se ha logrado cumplir los objetivos establecidos para satisfacer las necesidades determinadas en el planeamiento.

En un principio es útil hacer un examen inicial (pre prueba) para determinar el nivel de habilidad de cada participante y para recibir información de lo que espera aprender. Estos datos pueden utilizarse para evaluar si se ha conseguido mejorar el conocimiento y las habilidades y si se ha satisfecho las necesidades de los trabajadores.

Se puede evaluar tanto el programa como a los trabajadores (as), con el único fin de conocer los logros; como las diferencias, con el fin de considerarlos y corregirlos.

Dentro de los sistemas de evaluación se medirá la reacción o impacto que género, el aprendizaje en los temas de capacitación, para saber en cuanto se incrementaron los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores (as), las actitudes y conocer en cuanto se ha modificado su conducta o comportamiento y finalmente los resultado finales para saber si la municipalidad provincial de Lambayeque han mejorado sus resultados.



II.1 DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

En el 2015 se implementó un procedimiento de evaluación, utilizando herramientas para captar las necesidades en temas de capacitación para cada área, aplicando una encuesta, cuyo resultado define el diagnostico de las necesidades de capacitación en todas las áreas de trabajo a atender durante el ejercicio presupuestal 2015.

III. CAPACITACIÓN

Para atender los objetivos de capacitación propuestos, se ha definido las siguientes acciones de capacitación:

III.1.1 TIPOS DE CAPACITACION

1) CAPACITACION INDUCTIVA

Es aquella que estará orientada a facilitar la integración de nuevo trabajador y trabajadora, en general como a su ambiente de trabajo, en particular.

Normalmente se desarrolla como parte del proceso de selección de personal, pero puede también realizarse previo a esta. En tal caso, se organizan programas de capacitación para postulantes y se selecciona a los que muestran mejor aprovechamiento y mejores condiciones técnicas y de adaptación.

2) CAPACITACION PREVENTIVA

Es aquella que está orientada a prever los cambios que se producen en personal, toda vez que su desempeño pueda variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.

Esta tiene por objeto la preparación de personal para enfrentar con éxito la adaptación de nuevas metodologías de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso municipal.

3) CAPACITACION CORRECTIVA

Como su nombre lo indica, esta orientada a solucionar “problemas de desempeño”. En tal sentido, la fuente original de información es la evaluación de desempeño realizada normalmente en la Municipalidad, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuales son factibles de solución a través de acciones de capacitación.



4) CAPACITACION PARA EL DESARROLLO DE CARRERA

Estas actividades se asemejan a la capacitación preventiva, con la diferencia de que se orienta a facilitar que los colaboradores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la empresa, que implique mayores exigencias y responsabilidades.

Esta capacitación tiene por objeto mantener o elevar la productividad presente de los trabajadores y trabajadoras municipales, a la vez que los prepara para un futuro diferente a la situación actual en el que la municipalidad puede diversificar sus actividades, cambiar el tipo de puestos y con ello la pericia necesaria para desempeñarlos.

III.1.2 MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

1) FORMACION

Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.

2) ACTUALIZACIÓN

Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivadas de recientes avances científicos – tecnológicos en una determinada actividad.

3) ESPECIALIZACION

Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.

4) PERFECCIONAMIENTO

Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.

5) COMPLEMETACION

Su propósito es reforzar la formación de un trabajador y trabajadora municipal que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.



III.1.3 NIVELES DE CAPACITACION

Tanto en los tipos como en las modalidades, la capacitación puede darse en los siguientes niveles:

1) NIVEL BASICO

Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en la municipalidad provincial de Lambayeque.

Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos, y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación.

2) NIEVEL INTERMEDIO

Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto a ella.

Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.

3) NIVEL AVANZADO

Se orienta a personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con esta.

Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la Municipalidad Provincial de Lambayeque.



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

ACCIONES DE CAPACITACIÓN	OBJETIVOS	PARTICIPANTES	PRESUPUESTO S/.	ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SET.	OCT.	NOV.	DIC.
MOTIVACION Y AUTOESTIMA TRABAJO EN LA LABOR MUNICIPAL EFICACIA EN LA FUNCION PUBLICA	Contar con personal emocionalmente estable. Inicia, dirige y mantiene una conducta orientada a alcanzar determinados incentivos que permitan la satisfacción de sus necesidades, simultáneamente con las metas de la municipalidad.	Todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque	1500	X											
ENFOQUE DE EQUIDAD DE GENERO GESTION ORGANIZACIONAL ATENCION AL USUARIO	Identificar y sistematizar las brechas de género en las diferentes dimensiones de la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque.	Todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque	500			X									
ADMINISTRACION PUBLICA CONTROL DE GESTION PROCEDIMIENTOS Y NORMAS INSTRUMENTATIVAS EN LEGISLACION MUNICIPAL ADMINISTRACION DOCUMENTARIA RECURSOS LABORALES PARA DISCAPACITADOS	La administración pública tiene como objetivo dar eficiencia y mejorar la atención al ciudadano, promover la actualización documentaria y transparencia de Gestión Municipal.	Sub Gerencia de Racionalización Área de trámite documentario.	1500		X	X	X								
ADMINISTRACION TRIBUTARIA MUNICIPAL	Especialización en Tributos Municipales principales tributos para la mejora de los ingresos tributarios.	Gerencia de Adm. Tributaria. Área Trámite documentario.	1500	X											
MULACION Y EVALUACION DE EFECTOS (SNIP)	Manejar los conceptos y metodologías para la formulación de PIP. Desarrollar capacidad de análisis para formular y evaluar PIP desde la perspectiva del desarrollo humano sostenible.	sub Gerencia de Programación e Inversiones. Unidad Formuladora.	1000				X								
PROTECCION AMBIENTE Y CAMBIO CLIMATICO. SELECCION DE RESIDUOS SOLIDOS. REPARACION DE MAQUINARIAS MECANICAS. CULTIVO DE FLORES, MANTENIMIENTO Y REPARACION DE ABONOS, PREPARACION DE COMPOSTAS CASEROS.	Desarrollo de habilidades para mejorar el desempeño laboral y prevención de accidentes laborales, contando con excelentes centros de tecnología ambiental en la Provincia como SENATI	Sub Gerencia de Medio Ambiente Obreros y Empleados	1000				X	X							

<ul style="list-style-type: none"> ● SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ● FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE DEFENSA CIVIL 	<p>Información oportuna y adecuada para prevenir riesgos para la vida y la salud del trabajador, protección de la integridad física de la población y su patrimonio.</p>	<p>Todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque</p>	<p>500</p>			<p>X</p>									
<ul style="list-style-type: none"> ● DERECHO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO 	<p>Desarrollar habilidades para la gestión, medidas cautelares, excepciones, vías procedimentales.</p>	<p>Gerencia de Asesoría Jurídica. Procuraduría</p>	<p>1000</p>					<p>X</p>							
<ul style="list-style-type: none"> ● SANIAMIENTO DE BIENES INMUEBLES 	<p>Ampliar los conocimientos sobre la Administración, Disposición, Saneamiento e Inventario Patrimonial para controlar y supervisar el patrimonio mobiliario de la Municipalidad.</p>	<p>Area de Control Patrimonial</p>	<p>1000</p>						<p>X</p>						
<ul style="list-style-type: none"> ● CONTRATACIONES Y ADQUISICIONES DEL ESTADO ● IMPLEMENTACION DEL SIGA 	<p>Información básica sobre los lineamientos que deben observar las entidades del sector público dentro de criterios de racionalidad y transparencia en todos los procesos de contrataciones y adquisiciones de la Municipalidad.</p>	<p>Gerencia de Adm. Financiera</p>	<p>1000</p>				<p>X</p>								
<ul style="list-style-type: none"> ● COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO ● TECNOLOGIA DE LA INFORMACION 	<p>Desarrollo de los conocimientos y habilidades especializadas.</p>	<p>Todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque</p>	<p>500</p>						<p>X</p>						
<ul style="list-style-type: none"> ● NUEVAS TECNOLOGIAS EN CONSTRUCCION Y SEGURIDAD EN OBRAS ● CONTROL Y SEGUIMIENTO DE OBRAS 	<p>Ultimas tecnologías y herramientas de diseño y cálculo en la prevención de riesgos laborales y protección del medio ambiente.</p>	<p>Gerencia de Infraestructura y Urbanismo</p>	<p>1000</p>					<p>X</p>							
<ul style="list-style-type: none"> ● PLANIFICACION ESTRATEGICA PARA EL SECTOR PUBLICO ● FORMULACION Y EVALUACION DE INSTRUMENTOS DE GESTION (ROF, MOF, CAP, POI, ETC) ● FUENTES COOPERANTES INTERNACIONALES Y SUS ENLACES ● COOPERACION INTERNACIONAL NO REEMBOLSABLE EN EL PERU 	<p>El nuevo enfoque de Municipio moderno, implica que la Municipalidad constantemente este experimentando cambios propios de su dinámica y en función al nuevo marco social, político y jurídico del país. La cooperación Técnica Internacional es el medio por el cual el Perú recibe, transfiere y/o intercambia con fuentes cooperantes</p>	<p>Sub Gerencia de Racionalización Area de CTL, Area de Planeamiento</p>	<p>1000</p>		<p>X</p>	<p>X</p>									

<ul style="list-style-type: none"> ● PLANIFICACION TURISTICA, PREVENCIÓN DE BIENES CULTURALES ● COMO ARTICULAR EL POTENCIAL TURISTICO DE LAMBAYEQUE CON LA MUNICIPALIDAD Y FORTALECER LA IDENTIDAD CULTURAL 	<p>Dotar de conceptos y herramientas para planificar estratégicamente el desarrollo de la actividad turística. Conservación y restauración de los bienes culturales, incentivar la generación de empleo y el potencial turístico.</p>	<p>Sub Gerencia de Desarrollo Económico Area de Turismo</p>	<p>1000</p>							
<ul style="list-style-type: none"> ● REQUERIMIENTOS PARA LA FORMULACION DE MYPES SEGÚN MUNICIPALIDAD, SUNAT, DEFENSA CIVIL, ETC. ● COMO PERMANECER EN EL MERCADO COMO MYPE. 	<p>Un rol básico de la Municipalidad es promover la economía popular, la promoción de MYPES para facilitar y apoyar su avance. La municipalidad es un agente facilitador de desarrollo integral de la comunidad.</p>	<p>Gerencia de Desarrollo Económico Area MYPES</p>	<p>1000</p>							
<p>TOTAL</p>			<p>15000</p>							