



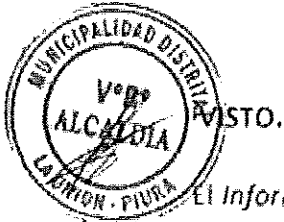
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA UNIÓN

"CORAZÓN DEL BAJO PIURA"

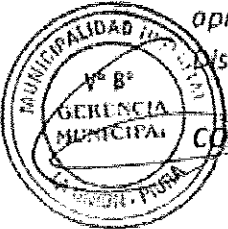
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

La Unión, 30 de Enero del 2015

Resolución de Alcaldía N° 076 -2015-MDLU/A



El Informe N° 065-2015-MDLU/GM, de fecha 29 de Enero del 2015, la Carta N° 007-2015-CPC-ACRZP del CPC y el Acta de fecha 30 de Enero del 2015, respecto a la aprobaron el Plan de Desarrollo de Personas Ejercicio Fiscal 2015 de la Municipalidad Distrital de La Unión.



CONSIDERANDO:

Que, mediante Informe N° 056-2015-MDLU/AL, del 29 de Enero del 2015, presentado por el Asesor Legal de la Municipalidad Distrital de La Unión, que señala que el Plan de Desarrollo de Personas Ejercicio Fiscal 2015 de la Municipalidad Distrital de La Unión, ha sido elaborado de Acuerdo a las disposiciones del Decreto Supremo N° 009-2010-PCM. Se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, y que establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de cada entidad pública se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de Personas - PDP, y de la Directiva N° 001-2011-SERVIR-GDCR, Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas de las entidades del estado.

Que, SERVIR, es el órgano rector de la gestión de Recursos Humanos de las entidades del estado, entre ellas la Municipalidad Distrital de La Unión

Que, por el considerando anteriormente expuesto y teniendo en cuenta las facultades conferidas por la Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades a esta Alcaldía.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR, el Plan de Desarrollo de Personal Ejercicio Fiscal 2015 de la Municipalidad Distrital de La Unión.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA UNIÓN
"CORAZÓN DEL BAJO PIURA"

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

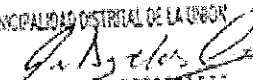
La Unión, 30 de Enero del 2015

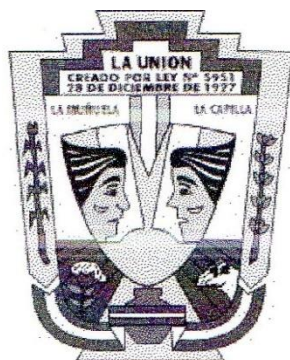
Resolución de Alcaldía N° 076 -2015-MDLU/A

ARTÍCULO SEGUNDO: Encargar a la Gerencia Municipal, PRESENTAR a SERVIR por el medio correspondiente el Plan de Desarrollo de Personal Ejercicio Fiscal 2015 de la Municipalidad Distrital de La Unión.



REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA UNIÓN

Walter Ayala Anton
ALCALDE



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA UNIÓN

PLAN DE DESARROLLO
DE
PERSONAS
EJERCICIO FISCAL 2015

DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE LA UNIÓN



"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

PRESENTACIÓN

La Municipalidad Distrital de la Unión, tiene como uno de sus Planes fundamentales constituir la formación del recurso humano debidamente capacitado cuya finalidad es la de articular el esquema organizativo de la entidad y que constituya un valor agregado para el desempeño de las funciones inherentes a los cargos determinados en el Reglamento y Manual de Organización y Funciones

Como es de saber el Plan de Desarrollo de Personas (PDP) consiste en un instrumento de gestión de recursos humanos que origina el desarrollo de las capacidades del personal de nuestra entidad y que se enmarca básicamente al servicio de la comunidad, de esta forma se trata de asegurar la oportunidad, transparencia, mérito, eficacia y eficiencia en el uso de recursos públicos, a fin de impulsar el logro de las metas y objetivos estratégicos de la Municipalidad Distrital de La Unión

Es por eso, que la capacitación del recurso humano en cada entidad de la Administración Pública, es parte de un proceso sistemático de profesionalismo, como parte de los conocimientos, habilidades y/o destrezas de los servidores públicos en el cumplimiento de sus funciones como servidores del estado

En la Municipalidad Distrital de La Unión, la capacitación obliga al trabajador a cumplir con:

Desempeñar sus funciones de forma eficaz y eficiente, acorde a la intelectualidad que logren alcanzar, esto de acuerdo a los avances de la ciencia y la tecnología

Mejorar el bienestar social, considerando que mediante la capacitación es posible el ascenso en la Carrera Administrativa y el logro de una relación amplia y total con el usuario.

Mejor realización personal mediante la adquisición de mayores y mejores conocimientos, habilidades y actitudes.

Es por ello que la Municipalidad Distrital de La Unión a creído conveniente elaborar el Plan de Desarrollo de Personas (PDP.) Ejercicio fiscal 2015, a través del Comité conformado para ello de acuerdo a lo establecido en el Artículo 3° Capítulo II del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM de fecha 17 de Enero de 2010

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO EJERCICIO FISCAL 2015 DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA UNIÓN DE LA PROVINCIA DE PIURA Y DEPARTAMENTO DE PIURA

1. ASPECTOS GENERALES DE LA ENTIDAD

1.1. MISIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA UNIÓN-PIURA

Nuestra Misión es conducir y orientar con eficiencia y responsabilidad las actividades de funcionamiento para la prestación de servicios de calidad a la comunidad del Distrito de La Unión y sus caseríos y centros poblados.

1.2. VISIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA UNIÓN-PIURA

Nuestra Visión, está comprendida básicamente en ser un órgano de gobierno local líder en el desarrollo integral y socio económico sostenido, orientado a lograr mejor calidad de vida a la población con moderna y adecuada infraestructura vial, contar con los servicios básicos como es agua, desagüe y luz, así como brindar servicios de calidad en el tiempo más corto con simplificación administrativa, garantizando además la conservación del Medio Ambiente.

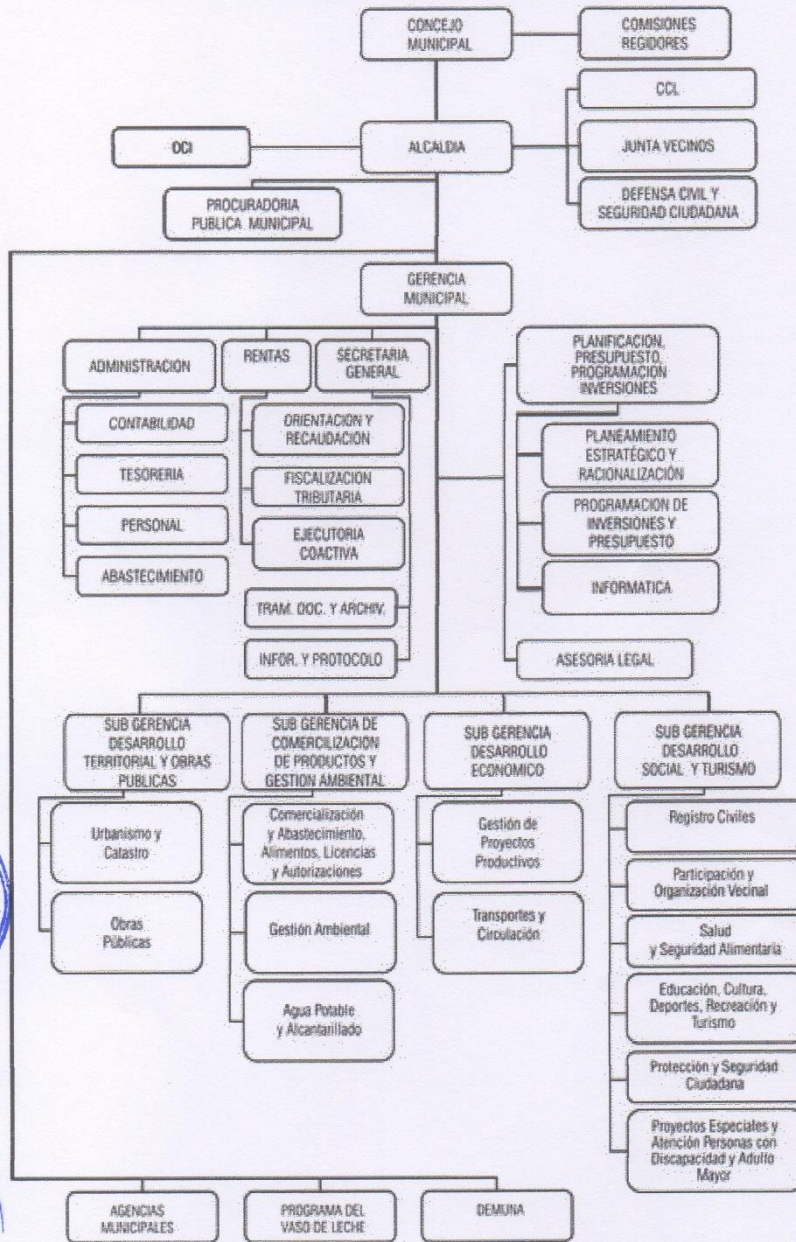
1.3. OBJETIVOS INSTITUCIONALES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA UNIÓN

La Municipalidad Distrital de La Unión en su condición de órgano de gobierno local tiene como objetivos :

- Proponer y/o proporcionar bienestar a los vecinos, en los aspectos de servicios básicos, de infraestructura vial y de desarrollo integral.
- Promover y/o brindar servicios de calidad simplificando los plazos a un menor costo.
- Velar por la Seguridad Ciudadana.
- Velar por el Desarrollo Social y Económico promoviendo a la Micro y Pequeña Empresa.



ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



1.5 DATOS DE TRABAJADORES DE LA ENTIDAD

NIVEL PROFESIONAL	DESIGNADOS DE CONFIANZA	NOMBRADOS	SERVICIOS PERSONALES	CAS	TOTAL
DIRECTIVOS	--	--	--	--	--
PROFESIONALES	10	--	--	--	10
TÉCNICOS	--	24	--	45	69
AUXILIARES	--	--	--	48	48
TOTAL TRABAJADORES	10	24	--	93	127

1.6 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Para efectos del presente Plan de Desarrollo de Personas, según lo establecido en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público aprobado mediante el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM de fecha 17 de Enero de 2010, es imprescindible definir los siguientes conceptos básicos:

- a) **Acciones de Capacitación.**-Procesos y actos relacionados con el desarrollo, competencias y valores de las personas al servicio del estado para la Mejora Continua de la gestión municipal. Las acciones de capacitación se imparten a través de la formación profesional y formación laboral.
 - b) **Formación Laboral.**- Capacitación teórica y/o práctica que recibe el personal al servicio del estado dentro de la entidad en la que labora y que es impartida durante la jornada laboral. Dicha capacitación debe ser supervisada por personal designado para tal fin dentro de la entidad donde las personas al servicio del estado estuvieron recibiendo la capacitación.
 - c) **Capacitación Interinstitucional y Pasantías.**-Capacitación en el trabajo teórica y/o práctica que reciben las personas al servicio del estado en otra entidad pública, dicha capacitación es impartida durante la jornada laboral y debe ser supervisada por personas designadas para tal fin dentro de la entidad donde las personas al servicio del estado estuvieron recibiendo la capacitación. Esta última exigencia no se aplica en el caso de pasantías internacionales.
 - d) **Formación Profesional.**-Post doctorado, Doctorados, Maestrías y cursos de actualización impartidos por centros con sede en el extranjero o especialistas según sea el caso.
 - e) **Postgrado.**-Estudios de Maestría que se realizan de manera posterior a haber alcanzado un grado académico mínimo de Bachiller Universitario y que debe conducir a la obtención de un grado académico superior como lo es título profesional. Las Maestrías son impartidas por Centros de Enseñanza debidamente autorizados por la autoridad competente.
- Cursos de Actualización.**-Se considera Cursos de Actualización a los Diplomados, en sus variaciones, presencial, semi-presencial y virtual; cursos técnicos especializados, seminarios, talleres y similares que tengan relación directa con las funciones que desempeñan las personas al servicio del estado en sus respectivos puestos de trabajo, que no conducen a grado académico alguno y su duración se rigen por la normatividad vigente y que pueden ser dictados por un Centro, Centro con sede en el extranjero o especialista.
- g) **Acreditación.**- Es la distinción pública y temporal que concede el ente rector de los sistemas administrativos a los Centros y/o especialistas que imparten cursos de actualización y que la solicitan de manera voluntaria de acuerdo al detalle que se establece en este Plan y



disposiciones complementarias que dicte SERVIR. Dicha Acreditación se otorga luego de un proceso de evaluación transparente e imparcial.

- h) **Certificación.**-Es la distinción pública y temporal que concede el ente rector de los Sistemas Administrativos a los centros y/o especialistas que imparten cursos de actualización y que la solicitan de manera voluntaria. Dicha Certificación se otorga luego de un proceso de evaluación del curso de acuerdo a los criterios y estándares fijados por el ente rector bajo la asesoría de SERVIR.
- i) **Reconocimiento.**-Procedimiento que parte de la identificación y publicidad por parte de SERVIR de los sistemas internacionales de acreditación y/o clasificación de los centros con sede en el extranjero y que implica el reconocimiento de calidad de sus programas de formación profesional, este procedimiento opera como mecanismo equivalente a la acreditación.
- j) **Becarios.**-Personas al servicio del estado que habiendo cumplido con los requisitos señalados en este Plan y en la legislación vigente, son favorecidos con una beca total o parcial de SERVIR o la entidad pública en la que prestan servicios, según sea el caso para integrarse a un programa de formación profesional.
- k) **Fondo.**-Recursos económicos para el fortalecimiento del Capital humano, creado mediante Ley N° 28939 y sus normas complementarias.
- l) **Centros.**-Universidades, Institutos y cualquier otra institución pública o privada con sede en el territorio nacional que brinde capacitación profesional y/o técnica y que se encuentren habilitadas para emitir las certificaciones correspondientes.
- m) **Centros Con Sede En El Extranjero.**-Entidades que brindan servicios de capacitación técnica y/o profesional que puede o no llevar a la obtención de un grado académico y cuya sede se encuentra fuera del territorio nacional.
- n) **Entidades Públicas.**-Son aquellas señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal al servicio del estado se encuentre comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos de acuerdo a lo señalado en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023.
- o) **Especialista.**-Persona natural con conocimiento especializado en temas específicos de la función pública, en particular en materias relativas a los sistemas administrativos a los que se refiere el Título V de la Ley N° 29158.
- p) **Personas al Servicio del Estado.**-Para efectos del cumplimiento del presente Plan son aquellas contempladas en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023.
- q) **SERVIR.**-Autoridad Nacional del Servicio Civil, organismo rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

1.7 BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN

Según las disposiciones emitidas por SERVIR, es importante tener en cuenta la planificación del rubro denominado: Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, enmarcadas en la



Capacitación que conduzca en la identificación de aquellos temas y áreas que contribuyen a la mejora continua de la gestión municipal, planificando los servicios prioritaria y primordialmente en los servicios que ofrecen y brindan a los usuarios y a la ciudadanía en general.

Es decir esta capacitación esta dirigida al fortalecimiento de las capacidades de las personas al servicio del Estado, que prestan servicios bajo cualquier modalidad de contratación, bajo relación de dependencia o prestación de servicios de carácter no autónomo (Nombrados, Servicios Personales y CAS).

A continuación presentamos un Cuadro demostrativo del total de trabajadores de la Municipalidad Distrital de La Unión de acuerdo a su nivel profesional y modalidad en que se encuentran ubicados.

NIVEL PROFESIONAL	DESIGNADOS DE CONFIANZA	NOMBRADOS	SERVICIOS PERSONALES	CAS	TOTAL
DIRECTIVOS	--	--	--	--	--
PROFESIONALES	10	--	--	--	10
TÉCNICOS	--	24	--	45	69
AUXILIARES	--	--	--	48	48
TOTAL TRABAJADORES	10	24	--	93	127

Los funcionarios y personal de confianza no son considerados beneficiarios de los programas de formación profesional; para los temas de formación laboral, capacitación Interinstitucional y pasantías se sujetarán a lo establecido en el Reglamento del Decreto Legislativo N°1025 "Normas de Capacitación y Evaluación de Personal de las Entidades Públicas" aprobado con Decreto Supremo N° 009-2010-PCM".

1.8 MARCO LEGAL.-Dentro de este rubro podemos señalar:

- Constitución Política del Perú.
- ✓ Decreto Legislativo N°276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- ✓ Decreto Supremo N° 005-90-PCM Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- ✓ Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público
- ✓ Decreto Legislativo N° 1023 Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR.
- ✓ Decreto Legislativo N° 1025 "Normas de Capacitación y Evaluación de Personal de las Entidades Públicas.
- ✓ Decreto Supremo N° 009-2010-PCM Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025.
- ✓ Resolución de Presidencia N° 041-2011-SERVIR/PE "Aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR-GDCR".
- ✓ Directiva N° 001-2011-SERVIR-GDCR Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado.
- ✓ Decreto Legislativo N° 1057 "Reglamento de Contratación Administrativa de Servicios" CAS.
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM "Reglamento del Decreto Legislativo 1057
- Decreto Supremo N° 065-2011-PCM "Modificatoria al Reglamento del CAS.
- Ley N° 29849 "Ley que Establece la Eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N°1057 y Otorga Derechos Laborales"



2. CAPACITACIÓN

2.1. OBJETIVO GENERAL DE CAPACITACIÓN

- ✓ Fortalecer las capacidades y habilidades de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de La Unión con el fin de contribuir al logro de sus Metas y Objetivos Institucionales.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE CAPACITACIÓN

- ✓ Brindar a las Personas al Servicio del Estado, considerados estos como Profesionales, Técnicos y Auxiliares de la Municipalidad Distrital de La Unión, conocimientos actualizados en Gestión Municipal, así como también en lo referente a las competencias técnicas y normativas sobre adecuada administración de servicios municipales.
- ✓ Desarrollar capacidades requeridas sobre normas y procedimientos de los Sistemas de Gestión Municipal para mejorar la prestación de los servicios que presta la Municipalidad Distrital de La Unión a los usuarios de su jurisdicción, con uso racional y eficiente de los recursos con que cuenta.
- ✓ Promover la creatividad, innovación y disposición para el trabajo, con un criterio de planificación y de gerencia a fin de mejorar el desempeño de los trabajadores y desarrollar una mejor comunicación entre los miembros de la institución.
- ✓ Promover el Desarrollo Social y Económico en la comunidad, orientándolos a que se organicen y se constituyan en las oportunidades económicas existentes como la formación de la Micro y Pequeña Empresa, formación de grupos reconocidos por la Municipalidad para que realicen actividades de desarrollo en beneficio de la población.
- ✓ Brindar Bienestar a los vecinos atacando a la Inseguridad ciudadana existente.
- ✓ Brindar mejor calidad de vida con obras de gran impacto o de gran envergadura.

3. EVALUACIÓN

3.1 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

La Municipalidad Distrital de La Unión durante el año fiscal 2014, ha desarrollado un proceso de identificación de necesidades de Capacitación, que comprende la distribución y aplicación de Formatos de Identificación de Necesidades de Capacitación a todos los directivos de las diversas áreas orgánicas de esta entidad de gobierno local (que tienen personal a su cargo, tales como Jefes o Responsables de Áreas) con el fin de que sean éstos los que determinen los temas de capacitación que requieren los trabajadores que laboran en sus respectivas Áreas.

3.2 Definiciones del Método de Evaluación

3.2.1 Reacción

Esta modalidad nos permitirá medir a satisfacción de los participantes de los eventos de capacitación que realizará la Municipalidad Distrital de La Unión a través de personas o instituciones especializadas en la temática respectiva. Así mismo brindará información acerca de las actividades a tomar en cuenta para mejorar el desarrollo del Plan de Desarrollo de Personas del Ejercicio Fiscal

2015.
Como herramienta de esta modalidad de evaluación tenemos el Cuestionario de Apreciación de Eventos de Capacitación .

3.2.2 Aprendizaje o Conocimientos

Para monitorear el impacto de las actividades de capacitación sobre los conocimientos de los trabajadores de la municipalidad se ha previsto la realización de Pruebas escritas de conocimiento, que se realizarán después del desarrollo de las actividades de capacitación y cuyo contenido guardará estricta relación con la temática expuesta. Así mismo se complementará con material de capacitación entre los trabajadores asistentes a dichos eventos.

Los resultados de estas pruebas de conocimientos, permitirán conocer los aspectos temáticos que deben ser reforzados los trabajadores de esta entidad y brindarán información acerca de los temas de capacitación que deberán ser priorizados e incluidos en el próximo Plan de Desarrollo de Personal Anual.

3.2.3 Resultados

Con el objeto de monitorear los logros alcanzados de los objetivos de capacitación del presente Plan, se considera los indicadores siguientes:

- ✓ Número y proporción (%) de actividades de capacitación que se ejecutan de las actividades programadas en el presente Plan de Capacitación.
- ✓ Número y proporción (%) de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de La Unión, que son beneficiarios de las actividades de capacitación consideradas en el presente Plan de Capacitación ejercicio fiscal 2015.
- ✓ Número y proporción (%) de trabajadores de la Municipalidad Distrital de La Unión que aprueben satisfactoriamente las pruebas de conocimientos después de las actividades de capacitación.



3.3 MATRIZ DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

C U A D R O N° 01

NOMBRE DEL EVENTO	TEMARIO	AREAS BENEFICIARIAS	N° DE ASISTENTES POR EVENTO	MODALIDAD	DURACIÓN	FECHA DE REALIZACIÓN	COSTO S/.
Gestión de Obras Públicas en la nueva Ley de Contrataciones del Estado y Servicios	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Expediente Técnico de Contratación de Obras. ✓ Arbitraje, Solución de Controversias y Conciliación en las Contrataciones del Estado. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Oficina de Administración. ✓ Unidad de Logística. ✓ Unidad de Contabilidad. ✓ Unidad de Tesorería. ✓ Oficina de Presupuesto y Asesoría Legal 	20	Curso Taller	12	Febrero	6,000
Gestión Municipal y los Sistemas Administrativos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El Rol del Servidor Público en la Administración Pública Moderna 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Todas la Áreas que conforman la Municipalidad Distrital de La Unión 	25 25 25	Curso Taller	15	Marzo	7,500
Herramientas Ofimáticas a Nivel Básico e intermedio	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Word, Excel, Power Point, Access, internet. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Todas la Áreas que conforman la Municipalidad Distrital de La Unión 	25 25	Curso Taller	10	Abril	5,000
Mejoramiento e Integración de los documentos de Gestión	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Los Instrumentos de Gestión Institucional-ROF, MOF,CAP, MAPROS en el marco de los procesos de modernización del Estado. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Todas la Áreas que conforman la Municipalidad Distrital de La Unión 	40 40 40	Curso Taller	12	Mayo	6,000
TOTAL S/.							24,500



4. PRESUPUESTO

El presente Plan de Desarrollo de Personas de las personas al servicio del Estado (PDP) Ejercicio Fiscal 2015 de la Municipalidad Distrital de La Unión, considera el siguiente número de actividades de capacitación, con su respectivo monto económico de inversión.

CUADRO N° 1

DETALLE	N° DE EVENTOS A REALIZAR 2015	PRESUPUESTO S/.
FORMACIÓN PROFESIONAL		
• DIPLOMADOS	--	--
• CURSO	--	--
• CURSOS TALLERES	9	24,500
• SEMINARIO TALLERES	--	--
• TALLERES	--	--
• CUALQUIER CAPACITACIÓN QUE NO CONDUZCA A GRADO ACADÉMICO	--	--
FORMACIÓN LABORAL		
• CAPACITACIÓN ENTRE ENTIDADES DEL PLIEGO	--	--
• PASANTÍAS	--	--
TOTAL PRESUPUESTO S/.	13	24,500

Para el Ejercicio Fiscal 2015 la Municipalidad Distrital de La Unión, de la Provincia de Piura y Departamento de Piura, asignará la suma de S/24,500 (Veinticuatro Mil, Quinientos y 00/100 Nuevos Soles) de su Presupuesto, para la ejecución del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado (PDP).

