



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MORROPON CHULUCANAS

"Ejecutar el Alto Piura es Inclusión y Desarrollo"

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° **802** -2016-MPM-CH-A

Chulucanas, **18 NOV 2016**

VISTO:

El Informe N° 00004-2016-UBSEL/MPM-CH (27.01.2016), el Informe N° 0036-2015-SGRH/MPM-CH, de fecha 28.01.2016; el Informe N° 00047-2016-GAJ/MPM-CH (04.02.2016); el Informe N° 0017-2016-UBSEL/MPM-CH (13.09.2016); el Memorándum Múltiple N° 00043-2016-GM/MPM-CH (20.09.2016); el Informe N° 00022-2016-UBSEL/MPM-CH (22.09.2016); el Informe N° 00211-2016-SGRH/MPM-CH (23.09.2016); el Informe N° 00308-2016-GAJ/MPM-CH (05.10.2016); el Informe N° 00027-2016-UBSEL/MPM-CH (10.10.2016); el Informe N° 00027-2016-UBSEL/MPM-CH (10.10.2016), el Informe N° 00231-2016-SGRH/MPM-CH (11.10.2016), el Informe N° 00360-2016-GAJ/MPM-CH, de fecha 11 de noviembre del 2016, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Informe N° 00004-2016-UBSEL/MPM-CH (**27.01.2016**), el Ps. Edgar Palacios Flores, Jefe de la Unidad de Bienestar Social y Entrenamiento Laboral, alcanza a la Sub Gerencia de Gestión del Recurso Humano, el **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2016**, de la Municipalidad Provincial de Morropón – Chulucanas, con el fin de promover la actualización del desarrollo profesional y potenciar las capacidades de los servidores ediles, para contribuir al logro de los objetivos institucionales y a la mejora de los servicios prestados al ciudadano.

Que, la Lic. Verónica Navarro Córdova, Sub Gerente de Gestión del Recurso Humano, emite el Informe N° 0036-2015-SGRH/MPM-CH, de fecha 28.01.2016, solicitando a la Gerencia de Administración la aprobación mediante acto administrativo del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2016, de la Municipalidad Provincial de Morropón – Chulucanas.

Que, este Despacho mediante Informe N° 00047-2016-GAJ/MPM-CH (04.02.2016), opinó que habiendo ingresado a la Página Web de SERVIR, para consultar la **DIRECTIVA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO, DIRECTIVA N° 001-2011-SERVIR/GDCR**, se encontró el COMUNICADO efectuado por SERVIR, referente a la CAPACITACION DE LOS SERVIDORES PUBLICOS, que señala, entre otras cosas, lo siguiente: "(...) **DESDE EL AÑO 2015, LA FORMACION PROFESIONAL SOLO CORRESPONDE A LOS SERVIDORES INCORPORADOS EN EL REGIMEN DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL...**". En tal sentido, teniendo en consideración dicho Comunicado, se devolvió los actuados referidos a la aprobación del **PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO - PDP ANUALIZADO, CORRESPONDIENTE AL AÑO 2016 DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MORROPÓN – CHULUCANAS**, para su conocimiento y acciones correspondientes; adjuntándose para ello copia del citado Comunicado. .

Que, con Informe N° 0017-2016-UBSEL/MPM-CH (13.09.2016), el Ps. Edgar Palacios Flores, Jefe de la Unidad de Bienestar Social y Entrenamiento Laboral, manifiesta que la Municipalidad no se encuentra incorporada a la Norma Servir en materia de adscripción, no correspondiéndole la capacitación anualizada mediante el procedimiento que desarrolla SERVIR. Así mismo, indica que con relación a la capacitación que debe efectuarse a los trabajadores municipales ésta debe regir conforme al Decreto de Alcaldía N° 001-2014-MPM-CH-A, que aprueba la Directiva para el Procedimiento de las Capacitaciones del Personal de la Municipalidad Provincial de Morropón – Chulucanas, con sus recursos del 5% del pago de planillas de los trabajadores de diferentes modalidades.

Que, el Gerente Municipal mediante Memorándum Múltiple N° 00043-2016-GM/MPM-CH (20.09.2016), remite las Actividades del Plan de Trabajo correspondiente a la Actividad N° 03 de la meta 28 denominado: Implementación del Control Interno (Fase Planificación) en el Proceso de Contratación Pública, cuya programación para su ejecución, depende exclusivamente de la Sub Gerencia de Recurso Humano.





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MORROPON CHULUCANAS

"Ejecutar el Alto Piura es Inclusión y Desarrollo"

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

Que, con Informe N° 00022-2016-UBSEL/MPM-CH (22.09.2016), el Ps. Edgar Palacios Flores, Jefe de la Unidad de Bienestar Social y Entrenamiento Laboral, comunica que con Informe N° 00004-2016-UBSEL/MPM-CH (27.01.2016), alcanzó a la Sub Gerencia de Recursos Humanos el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2016, de la Municipalidad Provincial de Morropón – Chulucanas, **con el único fin de promover la actualización, el desarrollo profesional y potenciar las capacitación de los servidores ediles , para contribuir al logro de los objetivos institucionales y a la mejora de los servicios prestados al ciudadano.**

Que, la Sub Gerente de Gestión del Recurso Humano, ha emitido el Informe N° 00211-2016-SGRH/MPM-CH (23.09.2016), por el cual comunica a Gerencia Municipal el procedimiento seguido respecto a la solicitud de aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2016, de la Municipalidad Provincial de Morropón – Chulucanas, solicitado y/o generado con Informe N° 00004-2016-UBSEL/MPM-CH (27.01.2016).

Que, a través del Informe N° 00308-2016-GAJ/MPM-CH (05.10.2016), este despacho opinó que el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2016, de la Municipalidad Provincial de Morropón – Chulucanas, remitido con Informe N° 0036-2015-SGRH/MPM-CH, de fecha 28.01.2016, fue devuelto, con el propósito de que sea adecuado conforme al Comunicado emitido por SERVIR, el mismo que en copia fue adjunto al Informe N° 00047-2016-GAJ/MPM-CH (04.02.2016), para conocimiento y se ejecuten las acciones correspondientes, y que posteriormente sea aprobado dicho Plan con los ajustes y/o ampliaciones, en caso de corresponder.

Que, con Informe N° 00027-2016-UBSEL/MPM-CH (10.10.2016), el Ps. Edgar Palacios Flores, Jefe de la Unidad de Bienestar Social y Entrenamiento Laboral, manifiesta que habiendo reevaluado el Plan de Desarrollo de las Personas 2016, es necesario cumplir con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y que siendo un requisito indispensable para el cumplimiento de la actividad N° 03: "Implementación del Control Interno (Fase de Planificación) en el Proceso de Contratación Pública", le cual debe efectuarse en dos modalidades: 1. Contratación de bienes y servicios, 2. Contratación de Personal, dentro del Marco Normativo Actual. En tal sentido, alcanza el **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO POR EL PERIODO OCTUBRE DEL 2016- DICIEMBRE 2017.**

Que, la Sub Gerencia de Gestión del Recurso Humano, mediante Informe N° 00231-2016-SGRH/MPM-CH (11.10.2016), deriva los actuados a Gerencia de Administración, quien a su vez lo deriva a la Gerencia Municipal con fecha 02 de noviembre del 2016 y derivados los actuados a la Gerencia de Asesoría Jurídica con fecha 07 de noviembre del 2016.

Que, el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en su Sexta Disposición Complementaria Transitoria, señala textualmente lo siguiente:

"A partir de la vigencia de la Ley 30057 y su reglamento, todos los servidores civiles a que se refiere el Libro I del presente reglamento tienen derecho a recibir formación laboral cuando se encuentren comprendidos en el supuesto previsto por el penúltimo párrafo del artículo 26 de la Ley.

Desde el año 2015, las entidades que no cuentan con su resolución de inicio del proceso de implementación a que se refiere la primera disposición complementaria transitoria, solo podrán brindar formación laboral por servidor, hasta por el equivalente a una (1) Unidad Impositiva Tributaria y por un periodo no mayor de tres (3) meses calendario.

Desde el año 2015, la formación profesional solo corresponde a los servidores incorporados en el régimen de la Ley del Servicio Civil. En esos casos, en los primeros cinco años de pertenencia al régimen, el servidor civil está exonerado del plazo de tres años consecutivos o, alternos en un periodo de cinco años de permanencia en el sector público requerido para postular a la capacitación profesional".

Durante los primeros tres años de implementación de la Ley, los servidores están exonerados de cumplir el plazo establecido en el literal a) del Artículo 24 del presente Reglamento." (El resaltado es agregado).



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MORROPON CHULUCANAS

"Ejecutar el Alto Piura es Inclusión y Desarrollo"

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

Mediante Decreto Legislativo N°1025, se aprobó las normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público, estableciéndose de este modo las reglas para la capacitación y evaluación del personal al Servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, la función de planificar, desarrollar, gestionar y evaluar la política de capacitación para el Sector Público.

Dicho dispositivo normativa¹, señala que constituyen principios de la capacitación los siguientes:

- Las disposiciones que regulan la capacitación para el sector público están orientadas a que las entidades públicas alcancen sus objetivos institucionales y mejoren la calidad de los servicios públicos brindados a la sociedad.
- La capacitación del sector público atiende a las necesidades provenientes del proceso de modernización y descentralización del Estado, así como las necesidades de conocimiento y superación profesional de las personas al servicio del Estado.
- La capacitación del sector público se rige por los principios de mérito, capacidad y responsabilidad de los trabajadores, imparcialidad y equidad, evitando la discriminación de las personas bajo ninguna forma.
- La capacitación en el sector público se rige por los principios de especialización y eficiencia, fomentando el desarrollo de un mercado competitivo y de calidad de formación para el sector público, a partir de la capacidad instalada de las universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, de reconocido prestigio.

Que, así mismo, la cuarta Disposición Complementarias Finales, señala que con la finalidad de apoyar el proceso de descentralización del Estado, no menos del treinta por ciento (30%) del presupuesto asignado al órgano de la Autoridad responsable de gestionar la capacitación, será destinado a la capacitación del personal al servicio de los gobiernos regionales y locales, conforme a los criterios que establezca la autoridad y según las necesidades de dichos gobiernos.

Que, por otro lado el Artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N°1025, sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, aprobado por Decreto Supremo N°009-2010-PCM, señala **que la planificación del desarrollo de las personas al Servicio del Estado, se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP); el cual, deberá contener los objetivos generales de desarrollo de las personas, vinculados con los instrumentos de gestión multianual con que cuente la entidad, en particular, el Plan Estratégico Institucional, que permitan un horizonte de mediano plazo; siendo que los PDP tendrán una vigencia de cinco años. Cada año, las entidades deberán presentar a SERVIR su PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad. Los PDP deben ser presentados por las entidades públicas a SERVIR en los treinta (30) primeros días calendario del año.** (El resaltado es agregado)

Que, en Sesión N° 011-2011 el Consejo Directivo aprobó la propuesta presentada por la Gerencia de Desarrollo de Capacitación y Rendimiento, encargando a la Presidenta Ejecutiva emitir la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°041-2011-SERVIR-PE, a fin de aprobar la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, **Directiva N°001-2011-SERVIR/GDCR, cuya finalidad es establecer los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado**, en adelante PDP, el cual permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas y, de esa forma, contribuirá a la mejora continua de la administración pública.

¹ Artículo 3°.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MORROPON CHULUCANAS

"Ejecutar el Alto Piura es Inclusión y Desarrollo"

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

Que, de la revisión del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2016-2017, de la Municipalidad Provincial de Morropón – Chulucanas, lo que se pretende a través de dicho Plan es potencializar las aptitudes, conocimientos, además de enriquecer las habilidades del trabajador edil, que le permitan desempeñarse satisfactoriamente en su área de trabajo u otras que le puedan ser asignadas en el Centro Laboral.

No obstante ello, según lo comunicado por el Ps. Edgar Palacios Flores, Jefe de la Unidad de Bienestar Social y Entrenamiento Laboral, la aprobación de dicho Plan siendo un requisito indispensable para el cumplimiento de la actividad N° 03: "Implementación del Control Interno (Fase de Planificación) en el Proceso de Contratación Pública", el cual debe efectuarse en dos modalidades: 1. Contratación de bienes y servicios, 2. Contratación de Personal, dentro del Marco Normativo Actual, ello con Informe N° 00027-2016-UBSEL/MPM-CH (10.10.2016).

Que, mediante Informe N° 00360-2016-GAJ/MPM-CH, de fecha 11 de noviembre del 2016, Abog. Moisés Alejandro Zapata Herrera, Gerente de Asesoría Jurídica, que en mérito a lo antes expuesto, y de conformidad con lo estipulado en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se recomienda APROBAR el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado - PDP Anualizado, correspondiente al año 2016-2017, de la Municipalidad Provincial de Morropón – Chulucanas, el mismo que ha sido alcanzado por la Unidad de Bienestar Social y Entrenamiento Laboral, para lo cual se debe tener en cuenta la forma y plazos establecidos en la norma que los regula.

Que, estando a los fundamentos expuestos en la parte considerativa y en uso de las facultades conferidas en el inciso 6) del Artículo 20°, de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972, el cual prescribe que: "**Son atribuciones del alcalde: Dictar decretos y resoluciones de alcaldía, con sujeción a las leyes y ordenanzas**";

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado - PDP Anualizado, correspondiente al año 2016-2017 de la Municipalidad Provincial de Morropón – Chulucanas, el mismo que forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTICULO SEGUNDO: ENCARGAR a Secretaria General, para que en coordinación con la Gerencia de Tecnología de la Información, realicen la publicación de la presente Resolución en el Portal Web de este Provincial.

ARTICULO TERCERO: NOTIFIQUESE a la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil – Autoridad Nacional del Servicio Civil; y, Dese cuenta a Gerencia Municipal; Gerencia de Administración; Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Institucional; Sub Gerencia de Gestión del Recurso Humano; Unidad de Bienestar Social y Entrenamiento Laboral, para su conocimiento y cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

MUNICIPALIDAD PROV. MORROPON CHULUCANAS

My. FNP.(r) José R. Montenegro Castillo
ALCALDE PROVINCIAL



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
MORROPON - CHULUCANAS**

*Jr. Cuzco 421 - ☎ 378179 - Telefax: 378812
municipalidad@munichulucanas.gob.pe*

"AÑO DE LA CONSOLIDACION DEL MAR DE GRAU"

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS
AL SERVICIO DEL ESTADO ANUALIZADO
DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
MORROPON - CHULUCANAS.**

PERIODO

Diciembre 2016 - Diciembre 2017



07

PRESENTACIÓN

El Plan Desarrollo Personas (PDP) Anualizado al servicio del Estado correspondiente al ejercicio fiscal 2016 de la Municipalidad Provincial de Morropón Chulucanas es parte del proceso de implementación del Plan Quinquenal de Desarrollo de Personas –PDP 2014 – 2018, de la Municipalidad Provincial de Morropón-Chulucanas de acuerdo a los planes Institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva de la Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado Peruano.

Esta entidad en cumplimiento a los dictámenes nacionales busca a través del Plan Desarrollo Personas 2016-2017 potencializar las aptitudes, conocimientos además de enriquecer las habilidades del trabajador edil, que le permitan desempeñarse satisfactoriamente en su área de trabajo u otras que le puedan ser asignadas en el centro laboral.

Así mismo se busca que el trabajador municipal tenga una mayor relación con sus jefes, logrando así un adecuado clima laboral e institucional.



1. Aspectos generales

1.1. Objetivos de capacitación:

1.1.1. Objetivos Generales:

- ❖ Ofrecer a la ciudadanía una atención municipal de calidad.
- ❖ Ofrecer al usuario técnicas y estrategias modernas de la gestión administrativa.
- ❖ Implementar una cultura organizacional municipal basada en los principios éticos y morales.
- ❖ Contar con recurso humano idóneo y con capacidad, que cuente con los servicios materiales e infraestructura, para su buen desempeño laboral.

1.1.2. Objetivos Específicos:

- ❖ Ofrecer una gama de jornadas de capacitación a los servidores ediles, potencializando sus conocimientos cognitivos y actitudinales.
- ❖ Reconocer los aspectos críticos en la comunicación y el trabajo en equipo, que ayuden a mejorar las relaciones internas y la calidad de sus niveles de atención al cliente, promoviendo nuevas actitudes y procedimientos de trabajo que les ayuden a mejorar el clima laboral, lo cual redunde en beneficio directo de la organización
- ❖ Fortalecer con recurso humano profesional calificado las Áreas con mayor carga de trabajo, que contribuyan a elevar la productividad de la gestión municipal.
- ❖ Fortalecer la organización institucional con tecnologías de la información, que contribuyan al mejor cumplimiento de la función municipal.
- ❖ Dotar a los servidores municipales de información y conocimientos idóneos para su buen desempeño en el área de trabajo.



- ❖ Implementar el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, que permita a la organización gestionar los riesgos ocupacionales y mejorar sus desempeños desde un enfoque integral de prevención.

2. Evaluación

2.1. Evaluación diagnóstica

Se han tomado en cuenta los aportes y sugerencias de los jefes de Área, teniendo en cuenta las necesidades de cada puesto de trabajo, es decir, de acuerdo a la realidad del nivel de atención que se brinda en la Municipalidad, además luego de haber revisado previamente los documentos de gestión de la entidad.

2.2. Seguimiento y evaluación de la capacitación

Se tendrá en cuenta que para las acciones de capacitación se realizará monitoreo y evaluación bajo las siguientes modalidades:

2.2.1. Evaluación de conocimientos:

Si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación.

2.2.2. Evaluación de desempeño:

Si los participantes están aplicando lo aprendido en su puesto de trabajo.



3. Datos de la Población de la Municipalidad:

Empleados contratados	30
Empleados nombrados	119
obreros	32
Obreros permanentes	07
Personal CAS	144

4. Marco Legal:

- ✓ Ley N°30272 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016.
- ✓ Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- ✓ Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- ✓ Resolución de Presidencia Ejecutiva N°041-2011-SERVIR/PE, que aprueba la directiva para la elaboración del Plan Desarrollo de Personas al Servicio del Estado.

5. Capacitación :

Los objetivos de capacitación se cumplirán teniendo en cuenta las siguientes acciones o actividades.



ACCIONES DE CAPACITACION	OBJETIVOS	PARTICIPANTES	PRESUPUESTO REFERENCIAL.	PERIODO
Programa de Capacitación: "Implementación mediante reglamento para la compra de menor y mayor cuantía"	Estandarizar criterios de evaluación para la compra de mayor y menor cuantía	Gerencia de Logística	S/.3.500.00	Dic. 2016 Enero 2017
Programa de Capacitación: "Perfil del Personal"	Elaborar el perfil idóneo del trabajador municipal que se desempeña en las diferentes áreas de trabajo.	Sub Gerencia de Recursos Humanos.	S/.3.500.00	Feb. 2017
Taller de "Seguridad y Salud en el Trabajo"	Desarrollar las capacidades sobre la Nueva Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Sub Gerencia de Recursos Humanos.	S/.3.000.00	Marz. 2017
Sistema Nacional de Inversión Pública.	Aplicar los lineamientos del Sistema Nacional de Inversión Publica	Gerencia de Desarrollo Urbano y Territorial e Infraestructura.	S/.3.500.00	Abril 2017
Programa de Capacitación: Contabilidad y Costos.	Elaborar estados financieros.	Gerencia de Contabilidad	S/.3.500.00	May. Jun. 2017
Taller de Capacitación sobre "Ley de contrataciones del estado y su	Reforzar los conocimientos sobre las contrataciones estatales dentro	Personal de las Áreas de Desarrollo Urbano ,	S/.3.000.00	Jul. Agos. 2017



reglamento, relacionado con las Adquisiciones, Servicios y Obras"	del marco de la modernización de la administración pública.	Liquidación de obras , Logística.		
Planilla electrónica, registro PLAME, Importación de Archivos.	Dotar al personal con conocimientos correspondientes a temas tributarios y presentaciones de declaraciones juradas.	Personal de Tesorería, Remuneraciones, Contabilidad.	S/.3.000.00	Set. Oct. 2017
Taller sobre saneamiento de predios, fiscalización tributaria, código tributario, tasaciones de registro de predios.	Ofrecer al personal que labora en la recaudación de impuestos, estrategias actualizadas con relación a las normas tributarias.	Personal de Recaudación, Fiscalización.	S/.3.000.00	Nov. Dic. 2017

