



## Municipalidad de Santiago de Surco

RESOLUCIÓN N° 1282  
Santiago de Surco, -2015-RASS

30 DIC. 2015

### EL ALCALDE DE SANTIAGO DE SURCO

**VISTO:** El Informe N° 1212-2015-SGGTH-GAF-MSS del 30.12.2015 del Subgerente de Gestión del Talento Humano, en su calidad de Secretario Técnico del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado (PDP), el Informe N° 1249-2015-GAJ-MSS de la Gerencia de Asesoría Jurídica, así como las Actas del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personal al Servicio del Estado –PDP de la Municipalidad de Santiago de Surco; y

### CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprobaron las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, como parte del sistema administrativo de gestión de recursos humanos;

Que, con Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, se dispuso que las entidades públicas deberán establecer un Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado (PDP), señalándose que a efectos de la elaboración del citado plan, deberá conformarse un comité en cada entidad;

Que, mediante Resolución N° 1278-2015-RASS, se conformó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado (PDP) de la Municipalidad de Santiago de Surco;

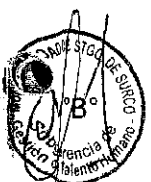
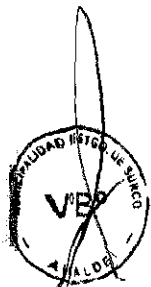
Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, se aprobó "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado", que en su numeral 6.2 literal d) dispone como funciones del Comité, entre otras, visar los PDP quinquenal y anualizado y presentarlos al titular de la entidad para su aprobación;

Que, mediante acta de fecha 30 de diciembre de 2015, el Comité encargado de la Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado (PDP) de la Municipalidad de Santiago de Surco, aprobó el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado Quinquenal de la Municipalidad de Santiago de Surco período 2016-2020 y el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado Anualizado de la Municipalidad de Santiago de Surco período 2016, correspondiendo formalizar la aprobación de este documento mediante acto administrativo;

Que, con Informe N° 1212-2015-SGGTH-GAF-MSS del 30.12.2015, el Subgerente de Gestión del Talento Humano, en su calidad de Secretario Técnico del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado (PDP) de la Municipalidad de Santiago de Surco, remite el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado Quinquenal de la Municipalidad de Santiago de Surco período 2016-2020 y el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado Anualizado de la Municipalidad de Santiago de Surco período 2016, para su aprobación, mediante Resolución de Alcaldía, conforme lo establece el literal d) del numeral 6.2 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE;

Que, mediante Informe N° 1249-2015-GAJ-MSS de la Gerencia de Asesoría Jurídica opina por la procedencia de la emisión de la Resolución de Alcaldía que aprueba el "Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado Quinquenal de la Municipalidad de Santiago de Surco período 2016-2020 y el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado Anualizado de la Municipalidad de Santiago de Surco período 2016, en los términos que se señalan, para lo cual deberán elevarse los antecedentes al despacho del señor Alcalde para su aprobación en atención a las facultades contenidas en el Artículo 43° de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972;

Estando al Informe N° 1249-2015-GAJ-MSS de la Gerencia de Asesoría Jurídica, y en uso de las facultades que confiere los Artículos 20°, numeral 6), 39° numeral d) y 43° de la Ley N° 27972;





Municipalidad de Santiago de Surco

1282

PÁGINA 02 DE LA RESOLUCIÓN N°

-2015-RASS

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO QUINQUENAL DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE SURCO PERIODO 2016-2020, el mismo que forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- APROBAR el PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO ANUALIZADO DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE SURCO PERIODO 2016, el mismo que forma parte de la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR a la Subgerencia de Gestión del Talento Humano el seguimiento de la ejecución del Plan de Desarrollo de Personas quinquenal y anual y su remisión a la Autoridad del Servicio Civil – SERVIR.

ARTÍCULO CUARTO.- ENCARGAR a la Gerencia de Tecnologías de la Información la publicación de la presente Resolución en la Intranet y en el Portal Web de la Municipalidad de Santiago de Surco.

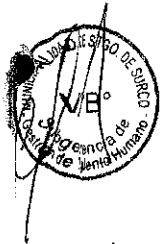
Regístrese, comuníquese y cúmplase.

Municipalidad de Santiago de Surco

ROBERTO GOMEZ BACA  
ALCALDE

Municipalidad de Santiago de Surco

BERTHA GUILLEN GUILLEN  
Secretaria General





Municipalidad de Santiago de Surco

**Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado Quinquenal  
de la Municipalidad de Santiago de Surco periodo 2016-2020**



Jr. Bolognesi 275, Plaza de Armas de Santiago de Surco. T. 411-5560 [www.munisurco.gob.pe](http://www.munisurco.gob.pe)



## Municipalidad de Santiago de Surco

### PRESENTACIÓN

La Municipalidad Distrital de Santiago de Surco tiene como función brindar servicios de calidad a los administrados y ciudadanos surcanos, ésta va de la mano con la política de esta gestión, de ofrecer estos servicios en los mejores niveles. En ese sentido, los servidores de la Municipalidad deben tener como meta primordial el servicio público, la atención a los administrados y ciudadanos y la tutela de los intereses generales, lo que redundara en la mayor demanda de los servicios que se presta, de ello se desprende la necesidad de actualizar los conocimientos de nuestro personal para ponerlos en la posición de comprender los retos de nuestra institución.

Para alcanzar este objetivo, se requiere contar con personal competente, especialmente motivado y debidamente capacitado, lo que será posible únicamente a través de la implementación de estrategias de capacitación articuladas entre las distintas unidades orgánicas y los instrumentos de gestión aprobados, dando prioridad a los temas esenciales y comunes que no pueden faltar en la formación de los trabajadores que prestan servicio en la Municipalidad. Esto solo será posible realizando una capacitación enfocada en el desarrollo de competencias del personal.

El presente Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado Quinquenal de la Municipalidad de Santiago de Surco periodo 2016-2020 se constituye en un instrumento de gestión que nos permitirá aplicar de manera planificada y eficaz, el desarrollo de competencias de nuestros servidores.

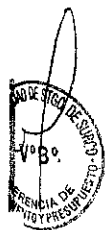
Para su elaboración se ha seguido los lineamientos establecidos en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE que aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" y la normatividad que dio origen a dicha resolución, tomándose como base el Plan de Desarrollo Institucional recientemente elaborado, y contándose con la participación activa de los integrantes del Comité encargado de la elaboración de este instrumento de gestión.

Tenemos la absoluta confianza que los criterios de planificación estratégica, contenidos en el presente documento quinquenal, contribuirán al logro de una capacitación y entrenamiento de nuestros servidores, permitiendo a la Municipalidad de Santiago de Surco, cumplir efectivamente su rol de representar al vecino, promover la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción.

El Comité de Elaboración del PDP

Jr. Bolognesi 275, Plaza de Armas de Santiago de Surco. T. 411-5560 [www.munisurco.gob.pe](http://www.munisurco.gob.pe)

m. H.



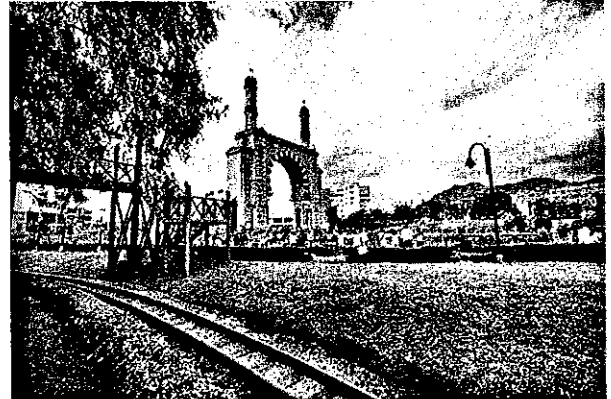


## Municipalidad de Santiago de Surco

### I. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

La historia del distrito de Santiago de Surco se remonta a la época prehispánica, cuando estas tierras pertenecían al Señorío de Surco, el cual estaba surcado por la acequia del mismo nombre.

El cronista Bernabé Cobo lo describe como una de las más caudalosas acequias. Según la ordenanza de regadío de 1909, empezaba en el fundo Salinas y terminaba en la Hacienda Villa.



El Señorío está dividido en 4 ayllus, éstos fueron: el Calla Uno, Centaulli, Yacay y Cuchán.

La capital del Señorío estaba ubicada en la falda oriental del Morro Solar y era conocido como Armatampu o Armatambo.

En suma, este Señorío comprendía los distritos que hoy conocemos como: Chorrillos, Barranco, Surquillo, Santiago de Surco y parte de San Juan de Miraflores.

También existían barrios que formaban la vecindad de Armatambo, estos eran: Comuco, Falana o Talana, Chamac o Chama y el Falcón. Otros barrios recibieron nombres españoles, como es el caso de Tejadita o Naranjuel.

La ley transitoria de las municipalidades se promulgó el 2 de enero de 1857. Durante esa época Surco era parte del distrito de Barranco, pero los vecinos de Surco consiguieron que el Presidente Augusto B. Leguía promulgase la Ley Nº 6644, en donde se crea el distrito de Santiago de Surco un 16 de diciembre de 1929.

#### 1. MISIÓN

Brindar servicios públicos a través de una gestión moderna y eficiente, con el fin de entregar a los ciudadanos un lugar grato para desarrollarse y vivir.

#### 2. VISIÓN

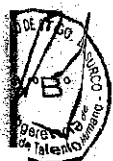
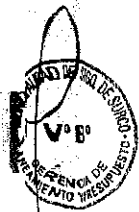
Al 2016 producimos y entregamos: "La experiencia de vivir en Santiago de Surco", señal de liderazgo en calidad de vida y desarrollo humano.

#### 3. OBJETIVO ESTRATÉGICO DE APRENDIZAJE

Línea Estratégica 6: Participación y Buen Gobierno

Jr. Bolognesi 275, Plaza de Armas de Santiago de Surco. T. 411-5560 [www.munisurco.gob.pe](http://www.munisurco.gob.pe)

M. H.





## Municipalidad de Santiago de Surco

Plan de Desarrollo Concertado 2009-2021	Perspectiva	Plan Estratégico Institucional 2013-2016
Objetivos		Objetivos Estratégicos
6.2 Promover y fortalecer las instituciones y organizaciones de la sociedad civil, generando sinergias y cooperación para lograr el desarrollo local integral.	Aprendizaje	<p>Mejorar las competencias y habilidades de los colaboradores.</p> <p>Mejorar la infraestructura tecnológica y de comunicación.</p> <p>Desarrollar una Cultura Organizacional orientada a la integración y trabajo en equipo.</p>

#### 4. VALORES DE LAS PERSONAS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO DE SURCO

- Trabajo en Equipo: Trabajamos cooperativamente en procesos y tareas para alcanzar objetivos compartidos.
- Integridad: Oramos con rectitud y probidad inalterables de manera transparente y en salvaguarda de los intereses de la comunidad.
- Respeto: Reconocemos, aceptamos, apreciamos y valoramos las cualidades y derechos del prójimo, respetando la constitución y las leyes, la diversidad económica, racial o de credo, la convivencia en armonía con la sociedad y el medio ambiente y promovemos la solidaridad entre vecinos.
- Innovación: Somos capaces de modificar las cosas aun partiendo de formas no pensadas anteriormente.
- Adaptabilidad al cambio: Nos acomodamos y avenimos a los cambios.
- Calidad: Excelencia en la tarea a realizar.



Jr. Bolognesi 275, Plaza de Armas de Santiago de Surco. T. 411-5560 [www.munisurco.gob.pe](http://www.munisurco.gob.pe)

M.



## Municipalidad de Santiago de Surco

- Orientación al Cliente: Encaminamos nuestros actos hacia el vecino, los ayudamos y servimos y nos orientamos a comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

### II. COMPETENCIAS NECESARIAS

Para alcanzar los objetivos estratégicos institucionales de la Municipalidad de Santiago de Surco, se requiere contar con un Plan de Capacitación especialmente diseñado, para la atención de las diferentes unidades orgánicas a través de los cuales, brindamos nuestros servicios, habiéndose identificado una serie de competencias generales cuyo detalle es el siguiente:

#### Orientación a resultados

El servidor de la Municipalidad de Santiago de Surco es capaz de emprender transformaciones y reformas, para alcanzar logros concretos y al corto plazo.

#### Sentido de urgencia

Percibir la urgencia real de determinadas tareas y actuar de manera consecuente para alcanzar su realización en plazos muy breves de tiempo.

#### Diálogo efectivo y articulador

Capacidad para definir directrices, articular relaciones, crear redes, negociar acuerdos y vincularse efectivamente con el nivel político, para el logro de metas. Asimismo, tener capacidad para escuchar y comunicarse de manera fluida y directa.

#### Relación con su entorno

El servidor de la Municipalidad de Santiago de Surco se relaciona con firmeza y amabilidad, siendo capaz de integrar y conformar equipos.

#### Tolerancia y flexibilidad

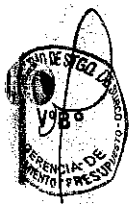
El servidor de la Municipalidad de Santiago de Surco valora las diferencias personales, negocia las discrepancias y cambia de idea cuando identifica oportunidades.

#### Credibilidad Técnica

Tiene un profundo conocimiento técnico de su especialidad. Resuelve problemas complejos referentes a su especialidad. Goza de confianza y credibilidad en las demás áreas de la organización ya que posee conocimientos y habilidades para resolver problemas relacionados con su área.

Jr. Bolognesi 275, Plaza de Armas de Santiago de Surco. T. 411-5560 [www.munisurco.gob.pe](http://www.munisurco.gob.pe)

M. H. H. A. D. O.





## Municipalidad de Santiago de Surco

### Integridad

Es un referente del cumplimiento de políticas y normas, y en relación al respecto de la confidencialidad requerida en la Municipalidad. Orienta y realiza su trabajo en base a sus principios y valores. Acepta los riesgos y costos de su honestidad; se conduce sin consideraciones ante actos deshonestos, aunque pueda perjudicarse a sí mismo. Se preocupa por mantener la transparencia y honestidad en su sector u organización. Nunca da un doble mensaje, hace lo que predica.

### Pensamiento Lógico

Analiza, comprende y sintetiza información de manera sistemática ubicando causas y efectos posibles, anticipa escenarios para analizar alternativas. Utiliza este procesamiento de información para dar soluciones estratégicas a las demandas de su trabajo. Demuestra criterio para establecer prioridades en sus procesos de trabajo.

### Planificación y Organización

Planifica y organiza el trabajo asignado de manera eficiente y efectiva. Coordina procesos de trabajo interdependientes alineado a objetivos estratégicos o institucionales. Establece procedimientos y mecanismos de control y corrección que permiten tomar medidas efectivas o inmediatas. Desarrolla cronogramas de trabajo compartidos con sus compañeros de trabajo.

### Búsqueda de Información

Investiga profundamente e involucra a otros que normalmente no estarían involucrados para que busquen información con él, dado que se han establecido sistemas o altos estándares de uso de la información. Establece procesos permanentes para la recopilación y revisión de información necesaria para situaciones futuras. Se destaca por ser un referente de la organización, es consultado en situaciones críticas a nivel institucional, cuando se requiere hacer cambios o ajustes, o cuando se afronta situaciones no previstas.

## III. OBJETIVOS Y ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN QUINQUENAL

### 1. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN QUINQUENAL

- 1.1. Mejorar los estándares de capacidades en el personal.
- 1.2. Consolidar valores institucionales en el personal.
- 1.3. Promover la satisfacción laboral en el personal.
- 1.4. Fortalecer una cultura e imagen institucional de servicio oportuno y de calidad que redunde positivamente en la eficacia de los servicios que presta la Municipalidad de Santiago de Surco a la población, en consonancia con los valores institucionales.

Jr. Bolognesi 275, Plaza de Armas de Santiago de Surco. T. 411-5560 [www.munisurco.gob.pe](http://www.munisurco.gob.pe)

M. HERRERA







## Municipalidad de Santiago de Surco

6	OBREROS PERMANENTES	72
7	REGIMEN LABORAL ESPECIAL D.L. 1057	1723
	Total General	2991

#### 4. TIPOS DE EVALUACIÓN A SER IMPLEMENTADOS

La Municipalidad de Santiago de Surco implementará dos tipos de evaluación para optimizar la identificación de brechas entre las competencias óptimas para el puesto y las actuales con el fin de identificar las necesidades de capacitación de las personas al servicio de la Entidad; estas evaluaciones no conllevarán a las consecuencias establecidas en el artículo 41 del D.S N° 009-2010-PCM y además normas pertinentes que puedan afectar la estabilidad emocional de los servidores de la Municipalidad de Santiago de Surco, en concordancia con la Constitución Política del Perú.

##### Prueba de evaluación de resultados:

Tiene como objetivo, medir el cumplimiento de las metas, con la finalidad de identificar la contribución del personal en el alcance de metas institucionales y conocer las áreas donde se requieren ajustes para mejorar el desempeño del servidor al servicio del Estado.

##### Evaluación de desempeño:

Este instrumento estructural y sistemático, será utilizado para medir los conocimientos, comportamientos y producción, relacionados con el producto del trabajo y si los participantes están aplicando en sus funciones laborales lo aprendido en el proceso de capacitación, lo que permitirá implementar nuevas políticas de mejora al desempeño.

#### 5. FINANCIAMIENTO

Para la ejecución del presente Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal, se contará con un monto aproximado de S/. 1'649,000.00, que tendrá como fuente de financiamiento Recursos Ordinarios.

#### IV. METAS DE CAPACITACION Y EVALUACIÓN

##### 1. METAS E INDICADORES

##### Metas:

- Reducir las brechas de conocimientos, destrezas y habilidades operativas en las diferentes unidades orgánicas de la Entidad, con la finalidad de alcanzar los niveles planteados en los objetivos generales.
- Incrementar la calidad en la productividad laboral.

Jr. Bolognesi 275, Plaza de Armas de Santiago de Surco. T. 411-5560 [www.munisurco.gob.pe](http://www.munisurco.gob.pe)

M.



## Municipalidad de Santiago de Surco

- Las Gerencias y Subgerencias mejoran la calidad de los servicios.
- Las Gerencias y Subgerencias ejecutan eficazmente su presupuesto.
- Alto nivel de satisfacción de los ciudadanos en relación a los servicios básicos que brindan las Gerencias y Subgerencias de la Municipalidad de Santiago de Surco.

### Indicadores:

- Número y porcentaje de personas capacitadas por unidad orgánica.
- Número de capacitaciones.
- Número de especialistas o profesionales capacitados.
- Número de recursos acogidos al silencio administrativo positivo.
- Número de recursos acogidos al silencio administrativo negativo.
- Metas y logros de la ejecución de los planes operativos.
- Estadística del porcentaje de personas satisfechas en el trato recibido por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Santiago de Surco.
- Reducción de los tiempos en los procedimientos administrativos según normatividad vigente.

## 2. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Las acciones de capacitación y evaluación serán monitoreadas y evaluadas para determinar el avance de las metas establecidas en el plan quinquenal, dando cumplimiento a los objetivos y estrategias establecidas.



Jr. Bolognesi 275, Plaza de Armas de Santiago de Surco. T. 411-5560 [www.munisurco.gob.pe](http://www.munisurco.gob.pe)

M. Huelgas



Municipalidad de Santiago de Surco

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO  
ANUALIZADO DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE SURCO  
PERIODO 2016**



Jr. Bolognesi 275, Plaza de Armas de Santiago de Surco. T. 411-5560 [www.munisurco.gob.pe](http://www.munisurco.gob.pe)





## Municipalidad de Santiago de Surco

### Plan De Desarrollo De Las Personas Al Servicio De La Municipalidad Distrital De Santiago De Surco- Anualizado 2016

#### I. ASPECTOS GENERALES

##### 1.1 Plan de Desarrollo Institucional

En concordancia, con el Plan Estratégico Institucional 2013 -2016 nuestros objetivos de capacitación se orientan a una perspectiva de aprendizaje, en este nivel se agrupan todos los objetivos que la Municipalidad considera relevantes para el desarrollo de su capital humano. Es importante destacar el énfasis que se da al aprendizaje en temas de mejora de competencias y habilidades personales de los colaboradores. Otro punto importante tiene relación con la mejora del Índice de Satisfacción del Clima Laboral del personal de la Municipalidad de Santiago de Surco. Por otro lado, se apoya el desarrollo de las etapas de sistematización, automatización, seguimiento y control del Plan de Gobierno Electrónico.

Los objetivos de la capacitación considerada en el presente Plan de Desarrollo de Personas Anualizado para el ejercicio 2016, están alineados con el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal de la Municipalidad de Santiago de Surco periodo 2016-2020 y orientados a la mejora de los conocimientos y desarrollo de las habilidades de nuestro colaboradores, para lo cual se debe tener presente la misión, visión y articulación entre el Plan de Desarrollo Concertado, Plan Estratégico Institucional y los objetivos estratégicos de aprendizaje a fin de realizar la formulación y desarrollo de las acciones de capacitación temáticas que se han priorizado para el presente ejercicio, en base a los requerimientos de capacitación formulados por las distintas unidades orgánicas de la Municipalidad.

#### Misión

Brindar servicios públicos a través de una gestión moderna y eficiente, con el fin de entregar a los ciudadanos un lugar grato para desarrollarse y vivir.

#### Visión

Al 2016 producimos y entregamos:

“La experiencia de vivir en Santiago de Surco”, señal de liderazgo en calidad de vida y desarrollo humano.



Jr. Bolognesi 275, Plaza de Armas de Santiago de Surco. T. 411-5560 [www.munisurco.gob.pe](http://www.munisurco.gob.pe)

M. Hernández



## Municipalidad de Santiago de Surco

### OBJETIVOS ESTRATÉGICO DE APRENDIZAJE

Línea Estratégica 6: Participación y Buen Gobierno

Plan de Desarrollo Concertado 2009-2021	Perspectiva	Plan Estratégico Institucional 2013-2016
Objetivos		Objetivos Estratégicos
6.2 Promover y fortalecer las instituciones y organizaciones de la sociedad civil, generando sinergias y cooperación para lograr el desarrollo local integral.	Aprendizaje	<p>Mejorar las competencias y habilidades de los colaboradores.</p> <p>Mejorar la infraestructura tecnológica y de comunicación.</p> <p>Desarrollar una cultura organizacional orientada a la integración y trabajo en equipo.</p>



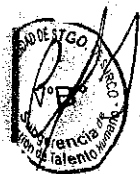
## II. CAPACITACIÓN

### 2.1 Objetivos y Estrategias de Capacitación Quinquenal

El Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco para el periodo 2016-2020, considera los objetivos y las estrategias de capacitación quinquenal a ser implementadas progresivamente.

#### 2.1.1 Objetivos

- Mejorar los estándares de capacidades en el personal.
- Consolidar valores institucionales en el personal.
- Promover la satisfacción laboral en el personal.



Jr. Bolognesi 275, Plaza de Armas de Santiago de Surco. T. 411-5560 [www.munisurco.gob.pe](http://www.munisurco.gob.pe)

M. H. CABALLERO

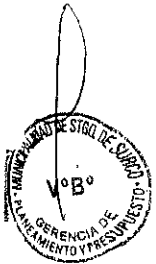


## Municipalidad de Santiago de Surco

- Fortalecer una cultura e imagen institucional de servicio oportuno y de calidad que redunde positivamente en la eficacia de los servicios que presta la Municipalidad de Santiago de Surco a la población, en consonancia con los valores institucionales.
- Capacitar integralmente a las personas, en los ámbitos técnicos y profesionales, en base a las necesidades reales de cada puesto, para atender y superar las diferentes necesidades institucionales, a fin de brindar un mejor servicio y de ese modo contribuir al desarrollo del recurso humano de las diferentes unidades orgánicas de la Entidad.
- Proporcionar conocimientos al personal en sus cargos actuales o prepararlos para otras funciones.
- Proporcionar acciones de capacitación para el personal que atiende a la ciudadanía y personal responsable de la mejora de la atención a la ciudadanía, con enfoque de diversidad cultural, no discriminación y enfoque de género.

### 2.1.2 Estrategias

- Realizar programas de capacitación en temas de trabajo en equipo e inteligencia emocional, sistemas informáticos, sistemas administrativos, relaciones humanas, mejora de atención al público, y en liderazgo.
- Promover una cultura de valores y principios éticos, estéticos y funcionales que guíen la conducta del personal de la Municipalidad.
- Levantamiento de la información sobre las necesidades de capacitación, para la determinación de las brechas.
- Desarrollo y ejecución de programas de capacitación personal, semi-presencial y a distancia.
- Planificar la ejecución de cursos de nivel universitario y talleres interactivos, para el desarrollo de competencias.
- Planificar y realizar talleres participativos para el desarrollo de competencias.
- Presentación de casuística sobre los principales problemas que se desarrollan en cada área.
- Desarrollar acciones de capacitación para el personal con enfoque de diversidad cultural, no discriminación y enfoque de género.



### 2.2 Objetivos del PDP Anualizado 2016

Jr. Bolognesi 275, Plaza de Armas de Santiago de Surco. T. 411-5560 [www.munisurco.gob.pe](http://www.munisurco.gob.pe)

M. HELLADO A





## Municipalidad de Santiago de Surco

El Plan de Desarrollo de Personas al Servicio de la Municipalidad de Santiago de Surco para el año 2016, tiene planteados los siguientes objetivos:

### 2.2.1 OBJETIVOS GENERALES

1. Brindar oportunidades de desarrollo de capacidades a los servidores de la Municipalidad de Santiago de Surco, a través de un programa de capacitación, contribuyendo a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
2. Reducir la brecha existente entre las competencias del perfil del puesto y las del ocupante del puesto.

### 2.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Desarrollar en los servidores de la Entidad, habilidades en la aplicación de nuevos procesos, metodologías y procedimientos que demanden un cambio organizacional.
2. Potenciar las competencias de los trabajadores a través de una capacitación adecuada a las necesidades de cada Gerencia y Subgerencia con un enfoque en gestión de resultados.
3. Brindar capacitación especializada a los servidores y funcionarios en temas relacionados con el puesto que desempeñan.
4. Promover una cultura de mejora continua y servicio de calidad al ciudadano.
5. Promover una cultura organizacional basada en valores.
6. Potenciar las relaciones interpersonales entre los integrantes de la Municipalidad de Santiago de Surco, brindando herramientas que permitan controlar y manejar las emociones.

### 2.2.3 Ámbito

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, está dirigido al personal empleado, obrero y contratado bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.

El personal designado, podrá acceder a los programas de formación laboral, capacitación interinstitucional y pasantías en merito a sus propias capacidades, así como también a actividades de capacitación de carácter transversal.

### 2.2.4 Responsabilidad

El Comité de Elaboración del PDP, es el responsable de definir el plan de trabajo para la elaboración del PDP Anualizado, a través de la Subgerencia de Gestión del Talento Humano realiza el seguimiento de la ejecución del PDP, así mismo es el

Jr. Bolognesi 275, Plaza de Armas de Santiago de Surco. T. 411-5560 [www.munisurco.gob.pe](http://www.munisurco.gob.pe)

M. H. B. A



## Municipalidad de Santiago de Surco

responsable de informar al Comité cuando corresponda y de ejecutar las acciones de capacitación, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Organizaciones y Funciones de la Municipalidad de Santiago de Surco.

### 2.2.5 Marco Legal

- Ley N° 30272 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016.
- Ley N° 27658 – Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- 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 de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado.

### 2.3 Datos de la Población de la Entidad

La Municipalidad de Santiago de Surco cuenta con trabajadores en distintos regímenes laborales, quienes serán los destinatarios de las acciones de capacitación contempladas en el presente Plan de Desarrollo de Personas:



III.



N°	Tipo de trabajador	N°
1	ALCALDE	1
2	EMPLEADOS CONTRATADOS	333
3	EMPLEADOS DE CONFIANZA	56
4	EMPLEADOS PERMANENTES	79
5	OBREROS CONTRATADOS	727
6	OBREROS PERMANENTES	72
7	REGIMEN LABORAL ESPECIAL D.L. 1057	1723
	Total General	2991

### EVALUACIÓN



#### 3.1 Evaluación en el Plan Quinquenal

De acuerdo al Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal de la Municipalidad de Santiago de Surco para el periodo 2016-2020, se estableció la implementación de dos tipos de evaluación para optimizar la identificación de brechas entre las competencias óptimas para el puesto y las actuales con el fin de identificar las necesidades de capacitación de las personas al servicio de la Entidad.



Jr. Bolognesi 275, Plaza de Armas de Santiago de Surco. T. 411-5560 [www.munisurco.gob.pe](http://www.munisurco.gob.pe)

M. HERRERA A



## Municipalidad de Santiago de Surco

Los tipos de evaluación considerados son:

### 3.1.1 Prueba de evaluación de resultados:

Tiene como objetivo, medir el cumplimiento de las metas con la finalidad de identificar la contribución del personal en el alcance de metas institucionales y conocer las áreas donde se requieren ajustes para mejorar el desempeño del servidor al servicio del Estado.

### 3.1.2 Evaluación de desempeño:

Este instrumento estructural y sistemático, será utilizado para medir los conocimientos, comportamientos y producción, relacionados con el producto del trabajo y si los participantes están aplicando en sus funciones laborales lo aprendido en el proceso de capacitación, lo que permitirá implementar nuevas políticas de mejora al desempeño.

### 3.2 Seguimiento y Evaluación de la Capacitación

Para el monitoreo y verificación de los resultados esperados del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2016, se aplicarán las siguientes modalidades de evaluación a las diferentes acciones de capacitación entre las que se ha previsto cubrir los siguientes:

- Nivel de Satisfacción de la Capacitación: se efectuará mediante la medición de la percepción del personal con respecto a la calidad de servicio que brinden los capacitadores.
- Nivel de impacto: mediante esta acción se verificará el impacto de la capacitación sobre la mejora de las capacidades institucionales. Esto permitirá evaluar la reducción de brechas entre el perfil del puesto y el rendimiento del trabajador.

### 3.3 Capacitación

Las necesidades de capacitación planteadas están orientadas a fortalecer las competencias de los trabajadores, alineadas a los objetivos institucionales y en cumplimiento del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio de la Municipalidad de Santiago de Surco Quinquenal.

Las acciones de capacitación, de acuerdo a la clasificación dada por SERVIR, se desarrollarán en tres niveles:

Nivel 1.- Orientación	Tiene por objeto facilitar la integración en el puesto de trabajo en el corto plazo. Son actividades dirigidas a las personas al servicio del Estado que ingresan o se reincorporan a un puesto de trabajo, las cuales se llevarán a cabo las primeras semanas de cada mes, de acuerdo a la demanda de ingreso del personal.
-----------------------	--

Jr. Bolognesi 275, Plaza de Armas de Santiago de Surco. T. 411-5560 [www.munisurco.gob.pe](http://www.munisurco.gob.pe)

M. HUANABO

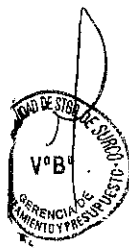


## Municipalidad de Santiago de Surco

Nivel 2.- Preventivo y Correctivo	Orientado a la adecuación a los cambios y al cierre de brechas previamente identificadas para el establecimiento de acciones de capacitación con el corto y mediano plazo
Nivel 3.- Desarrollo	Orientado al desarrollo de acciones de especialización y/o profundización de las competencias en el largo plazo. Procede también en los casos en los que los resultados demuestran que las personas al servicio del Estado cuentan con las competencias necesarias y suficientes para el adecuado desarrollo del puesto.

### 3.5 Financiamiento

El presupuesto total estimado del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2016 de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco asciende a la suma S/. 329,800.00, presupuesto que comprende el importe que irrogaría todos los cursos programados y no programados en el PDP 2016, monto que permitirá implementar las acciones de capacitación que se detallan en el Anexo N° 1.



M. HERNANDEZ



# Municipalidad de Santiago de Surco

## ANEXO 1

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DE LA MSS 2016				
Nº	TEMA	PARTICIPANTES	OBJETIVO	TOTAL
1	"LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO"	SGLP	Reforzar los conocimientos sobre las contrataciones estatales dentro del marco de la modernización de la administración pública.	S/. 23,000.00
2	PROCEDIMIENTOS ARCHIVISTICOS	SECRETARIA Y ASISTENTES TRAMITE DOC.	Conocer y aplicar los procedimientos archivísticos existentes a fin de asegurar la eficacia y eficiencia del Archivo Central, Archivos de Gestión y Periféricos.	S/. 10,000.00
3	"LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Nº 23783"- PROTECCION, USO , CUIDADO Y MANEJO DE LOS EQUIPOS EN EL TRABAJO" LEY Nº 29783 -	SGLPJ, SGMSG, SGMO	Conocer y aplicar la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo.	S/. 24,000.00
4	MODERNIZACION DEL ESTADO	FUNCIONARIOS Y ADMINISTRATIVO	Aplicar los lineamientos correspondientes a la Modernización del Estado.	S/. 24,000.00
5	"RECURSOS HUMANOS Y GESTION DEL SERVICIO CIVIL" ANALISIS DE LA LEY Nº 30057 Y SU REGIAMENTO"	SGGTH	Aplicar los lineamientos establecidos a fin de acogernos a la LEY SERVIR según los procesos correspondientes.	S/. 5,400.00
6	TALLER DE SENSIBILIZACION DEL "PROTOCOLO DE ATENCION AL CIUDADANO"	DIRIGIDO A TODO EL PERSONAL DE LA CORPORACION	Mejorar la atención al ciudadano mediante el protocolo de atención del distrito de Santiago de Surco.	S/. 11,500.00
7	LEY GENERAL DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Nº 27444	CALL CENTER SEC. GEN, GAJ, GDU, SGGD	Ampliar los conocimientos del personal que tenga relación con el Administrado sobre los procedimientos establecidos en la Administración Pública.	S/. 11,400.00
8	"GESTION PUBLICA"	GAF, GAT, OCI, GPP	Desarrollar un conocimiento integral de la Administración del Estado, así como de su estructura, rol y procesos inherentes a la Gestión Pública.	S/. 25,000.00
9	"CONTROL DE PLAGAS EN PARQUES Y JARDINES, APLICACIONES, RECOMENDACIONES, SEGURIDAD LABORAL"	DIRIGIDA AL PERSONAL DE SUB GERENCIA DE LIMPIEZA PUBLICA PARQUES Y JARDINES	Dominar las herramientas para el control de plagas, roedores y las medidas de seguridad correspondientes.	S/. 6,000.00
10	"GESTION DEL TALENTO HUMANO"	SGGTH	Fortalecer los conocimientos del personal de la Subgerencia de Gestión del Talento Humano para poder identificar el potencial de cada colaborador de la MSS.	S/. 25,000.00
11	"SISTEMA NACIONAL DE INVERSION PUBLICA"	GAF, GPP, GSC	Aplicar los lineamientos establecidos por el Sistema Nacional de Inversión Pública	S/. 25,000.00
12	PLANILLA ELECTRONICA T - REGISTRO PLAME, IMPORTACION DE ARCHIVOS	SGC, SGT, GPP, SGGTH, SGL	Afianzar los conocimientos correspondientes a temas tributarios y presentaciones de declaraciones juradas.	S/. 6,000.00
13	"SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACION FINANCIERA-SIAF"	SGC, SGT, GPP, SGGTH, SGL	Mantener actualizados los conocimientos correspondientes al Registro de Operaciones en el Sistema Integrado de Administración Financiera-SIAF.	S/. 6,000.00
14	"PLANIFICACION ESTRATEGICA Y OPERATIVA"	SGC, SGT, GPP, SGGTH, SGL	Aplicar los lineamientos establecidos para la elaboración, seguimiento y evaluación del Plan Estratégico Institucional - PEI y Plan Operativo Institucional - POI.	S/. 24,000.00
15	"TALLER DE SENSIBILIZACION IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO"	TODA LA CORPORACION	Incrementar conocimientos para la implementación de la nueva estructura del Sistema de Control Interno de la MSS.	S/. 24,000.00
16	PROGRAMAS DE FORMACION TECNICA EN TECNOLOGIAS AMBIENTALES - SENATI	GSC	Incrementar los conocimientos relacionados a las técnicas en tecnología ambiental para asegurar los proyectos e iniciativas ambientales.	S/. 10,500.00
17	BUENAS PRACTICAS Y RECOMENDACIONES, JARDINERIA - PLANTAS ORNAMENTALES, PODA DE ALTURA	GSC	Dominar los lineamientos de las buenas prácticas que se deben tomar en cuenta para la jardinería y poda de altura.	S/. 24,000.00
18	REPARACION, MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES, ELECTRICAS, ELECTRONICAS, SANITARIAS, ACABADOS	SGMSG, GSC	Incrementar los conocimientos relacionados al mantenimiento de las instalaciones eléctricas, electrónicas, sanitarias y de acabado.	S/. 24,000.00
19	CODIGO TRIBUTARIO, TASACIONES, REGISTRO DE PREDIOS, SANEAMIENTO DE PREDIOS, ESPECIALIZACION TRIBUTARIA	GAT, SGROCT, SGRCT	Mantener actualizado al personal que labora en la recaudación de impuestos, con relación a las normas tributarias.	S/. 15,000.00
20	ACTUALIZACION CURSOS DE OFIMATICA INTERMEDIO Y AVANZADO (EXCEL Y WORD)	GSC	Incrementar los conocimientos ofimáticos en beneficio de una mejor gestión de los colaboradores.	S/. 6,000.00
TOTALES				S/. 329,800.00

Jr. Bolognesi 275, Plaza de Armas de Santiago de Surco. T. 411-5560 www.munisurco.gob.pe



M. [Firma]

