



## Municipalidad de Santiago de Surco

RESOLUCION N° 123 -2017-RASS  
Santiago de Surco, 31 ENE. 2017

### EL TENIENTE ALCALDE ENCARGADO DEL DESPACHO DE LA ALCALDÍA DE SANTIAGO DE SURCO

**VISTO:** El Informe N° 098-2017-SGGTH-GAF-MSS de la 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° 095-2017-GAJ-MSS de la Gerencia de Asesoría Jurídica, así como el Acta del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del estado – PDP de la Municipalidad de Santiago de Surco de fecha 27.01.2017;

#### 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, mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, que establece 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, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, se aprobó la "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;

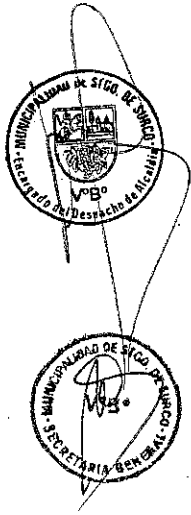
Que, mediante acta de fecha 27 de enero de 2017, el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado (PDP) de la Municipalidad de Santiago de Surco, aprobó el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado de la Municipalidad de Santiago de Surco para el Año 2017, correspondiendo formalizar la aprobación de este documento mediante acto administrativo;

Que, mediante Informe N° 098-2017-SGGTH-GAF-MSS, la 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 las Personas al Servicio del Estado Anual de la Municipalidad de Santiago de Surco periodo 2017, 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° 095-2017-GAJ-MSS 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 periodo 2017 de la Municipalidad de Santiago de Surco, en los términos que se señalan, para lo cual deberán elevarse los antecedentes al despacho de Alcaldía para su aprobación en atención a las facultades contenidas en el artículo 43° de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972;

Que mediante el Artículo Segundo del Acuerdo de Concejo N° 10-2017-ACSS-del 31.01.2017, se encarga al Teniente Alcalde William David Marín Vicente, el Despacho de Alcaldía del 30 de enero al 02 de febrero de 2017;

Lognesi 275, Plaza de Armas de Santiago de Surco. T. 411-5560 www. Munisurco.gob.pe



ca



## Municipalidad de Santiago de Surco

Página N° 002 de la Resolución N°

123

-2017-RASS

Estando el Informe N° 095-2017-GAJ-MSS de la Gerencia de Asesoría Jurídica y en uso de la facultad que confiere el Artículo 20°, numeral 6) de la Ley N° 27972.

### RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR** el PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO - PDP ANUALIZADO DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE SURCO PARA EL AÑO 2017, el mismo que forma parte de la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO: ENCARGAR** a la Subgerencia de Gestión del Talento Humano el seguimiento de la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas Anual y su remisión a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

**ARTÍCULO TERCERO: 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 publíquese.**

Municipalidad de Santiago de Surco

*Bertha Guillén Guillén*  
BERTHA GUILLEN GUILLEN  
Secretaria General

Municipalidad de Santiago de Surco

*William David Marin Vicente*  
WILLIAM DAVID MARIN VICENTE  
Teniente Alcalde  
Encargado del Despacho de Alcaldía



WMV/BGG/PCT/lmt

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO  
DEL ESTADO – PDP ANUALIZADO DE LA MUNICIPALIDAD DE  
SANTIAGO DE SURCO PARA EL AÑO 2017**



## INDICE

### 1. ASPECTOS GENERALES

- 1.1 Lineamientos y vigencia
- 1.2 Instrumentos de Gestión
- 1.3 Marco Estratégico Institucional
- 1.4 Objetivos de la Capacitación 2017

### 2. EVALUACION

- 2.1 Evaluación Diagnostica
- 2.2 Seguimiento y Evaluación de la Capacitación

### 3. CAPACITACION

### 4. ANEXOS

- 4.1 Anexo N° 01  
Objetivos, Metas e Indicadores quinquenales y mecanismos de seguimiento y evaluación.
- 4.2 Anexo N° 02  
Cuadro consolidado de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación
- 4.3 Anexo N° 03  
Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del estado – PDP Anualizado, para el año 2017 de la Municipalidad de Santiago de Surco



## PRESENTACION

La Municipalidad de Santiago de Surco es una entidad pública con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, que como gobierno local representa al vecindario, promoviendo la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción encontrándose sujeta a las Leyes y disposiciones que regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público; así como a las normas técnicas referidas a los servicios y bienes públicos, por lo que en ese sentido corresponde a la administración el brindar las máximas facilidades para contar con servidores adecuadamente capacitados para que cumplan con los requerimientos técnicos legales que le permiten cumplir con la finalidad para la cual existe.

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 se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de Personas – PDP.

El Plan de Desarrollo de Personas busca mejorar el planeamiento de las acciones de capacitación y evaluación, a través de un protocolo y proceso estandarizado, tomando como insumos la información institucional, tanto a nivel estratégico como operativo. El PDP Quinquenal y el PDP Anual son documentos de gestión que contribuyen a la mejora de la planificación de las acciones de capacitación y evaluación, a través de un protocolo y procesos estandarizados. El PDP Quinquenal representa la planificación de tales actividades a largo plazo, mientras que el PDP Anual representa su versión operativa.

De acuerdo a los lineamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, todas las entidades de la Administración Pública, señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal se encuentre comprendido en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023, deberán diseñar planes quinquenales y planes anualizados para el desarrollo de las personas al servicio del Estado (PDP).

La propuesta del PDP Anualizado para el año 2017 de la Municipalidad de Santiago de Surco ha sido elaborada por la Subgerencia de Gestión del Talento Humano, en función a las necesidades de capacitación comunicadas por las unidades orgánicas a través de sus empleados de confianza, la cual fue puesta a consideración al Comité de Elaboración del PDP, habiendo sido revisado en función a los objetivos de capacitación y evaluación contenidos en el PDP Quinquenal 2016-2020, así como en función a los instrumentos de gestión vigentes de la entidad y, finalmente, tomando como base la información del PDP Anualizado 2016, procediendo a su visado correspondiente.



## 1. ASPECTOS GENERALES

### 1.1. Lineamientos y vigencia

De acuerdo a los lineamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, todas las entidades de la administración pública señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal se encuentra comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023, deberán diseñar planes quinquenales y planes anualizados para el desarrollo de las personas – PDP.

El periodo de vigencia del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2017, comprende del mes de enero a diciembre de 2017.

### 1.2 Instrumentos de Gestión

El PDP Anualizado 2017 de la Municipalidad de Santiago de Surco, ha sido elaborado en consideración a la normativa y documentos de gestión siguientes:

- a) Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil
- b) Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- c) Decreto Legislativo N° 1025, aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público.
- d) Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM.
- e) Ordenanza N° 507-MSS y Ordenanza N° 542-MSS, se aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad de Santiago de Surco.
- f) Resolución de Alcaldía N° 1282-2015-RASS, se aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado PDP Quinquenal 2016-2020, de la Municipalidad de Santiago de Surco.
- g) Resolución N° 030-2013-GM-MSS, se aprueba el Manual de Organización y Funciones, de la Municipalidad de Santiago de Surco.
- h) Ordenanza N° 543-MSS, aprueba el Plan de Desarrollo Local Concertado 2017-2021.
- i) Acuerdo de Concejo N° 009-2013-ACSS, se aprobó el Plan Estratégico Institucional.
- j) Acuerdo de Concejo N° 163-2016-ACSS, se aprobó el Plan Operativo Institucional para el año 2017.

### 1.3 Marco Estratégico Institucional

#### 3.1.1 Misión Institucional

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

#### 3.1.2 Visión Institucional

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



### 3.1.3 Objetivos Estratégicos Generales Institucionales

o **Trabajo en Equipo** Trabajamos cooperativamente en procesos y tareas para alcanzar objetivos compartidos.

o **Integridad** Obramos con rectitud y probidad inalterables de manera transparente y en salvaguarda de los intereses de la comunidad.

o **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.

o **Innovación**

Somos capaces de modificar las cosas aun partiendo de formas no pensadas anteriormente.

o **Adaptabilidad al cambio**

Nos acomodamos y avenimos a los cambios.

o **Calidad**

Excelencia en la tarea a realizar.

o **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.

### 1.4 Objetivos de la Capacitación

Las acciones de capacitación son procesos y actos que buscan el desarrollo profesional y técnico de las personas al servicio del Estado. La capacitación deberá contribuir a la mejora de la calidad de los servicios y actividades del Estado. Se consideran como acciones de capacitación, la formación profesional y la formación laboral y tiene como objetivos alcanzar las metas estratégicas institucionales.

Las acciones de capacitación están orientadas a fortalecer, entre otros aspectos, las competencias siguientes:

- a) Trabajo en equipo: colaborar con los demás, ser parte de un equipo de personas que laboran en función de objetivos, metas, proyectos y tareas compartidas; así como integrar otros equipos de acuerdo a sus capacidades y necesidades de la Municipalidad de Santiago de Surco.
- b) Orientación a resultados: realizar los actos de gestión orientados al logro de los objetivos y metas propuestas bajo estándares de calidad, eficacia, eficiencia, con la finalidad de satisfacer la demanda de los ciudadanos del distrito.
- c) Orientación al ciudadano: ofrecer servicios adecuados al ciudadano, identificando el problema y proporcionando soluciones efectivas; así como orientar los servicios que ofrecen las diversas unidades orgánicas de la Municipalidad de Santiago de Surco.



- d) **Transparencia:** actuar íntegro y ético, realizar con claridad los actos del servicio público, ofreciendo servicios e información fidedigna, completa y oportuna.

### 1.5 Objetivos de la Capacitación 2017

La implementación del PDP Anualizado implica, específicamente, la implementación de las acciones de capacitación programadas. Como parte de la ejecución se deberá considerar, según corresponda, acciones complementarias de capacitación, como lo señalan las normas de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Excepcionalmente, el PDP Anualizado 2017 podrá sujetarse a modificación durante el año de ejecución, para lo cual el Secretario del comité de Elaboración del PDP pondrá a consideración de éste, la modificación propuesta.

Son objetivos de la Capacitación 2017, los siguientes:

- a) Consolidar las capacidades y competencias técnicas del personal de la Municipalidad de Santiago de Surco, con la finalidad de brindar un servicio de atención oportuno y con calidad al ciudadano.
- b) Actualizar y perfeccionar los conocimientos que requieren los servidores civiles para elevar la calidad del desempeño de sus funciones.
- c) Contribuir al fortalecimiento del clima laboral, creando un ambiente ético, incrementando la motivación del servidor, haciéndolo más receptivo a la supervisión y acciones de autocontrol, así como propiciando la mejora continua de la gestión.
- d) Implementar un proceso de capacitación interna y flexible que permita atender las diferentes necesidades de las actividades operativas y administrativas.
- e) Contribuir al mejoramiento de los perfiles de los servidores civiles para incrementar sus habilidades y competencias en razón a lo dispuesto en la Ley del Servicio Civil.
- f) Desarrollar las competencias de liderazgo y dirección.
- g) Formar facilitadores para brindar mejor atención a demandas internas y externas.
- h) Optimizar el manejo de herramientas informáticas.

Se debe mencionar que los citados objetivos se encuentran vinculados a los objetivos estratégicos de aprendizaje a que refiere el PDP Quinquenal, a saber:

Línea Estratégica 6: Participación y Buen Gobierno

### 1.6 Datos de la Población de la Entidad

La Municipalidad de Santiago de Surco cuenta con servidores civiles en las distintas unidades orgánicas de la entidad, bajo siguientes regímenes laborales:





TIPO DE TRABAJADOR	REGIMEN LABORAL	CANTIDAD
ALCALDE	D.L 276	1
EMPLEADOS DE CONFIANZA	D.L 276	53
EMPLEADOS CONTRATADOS	D.L 276	337
EMPLEADOS PERMANENTES	D.L 276	76
OBREROS CONTRATADOS	D.L 728	722
OBREROS PERMANENTES	D.L 728	78
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS	D.L 1057	1861
<b>Total</b>		<b>3128</b>

## 2. EVALUACION

### 2.1 Evaluación Diagnóstica

El diagnóstico de las necesidades de capacitación para el año 2017 tiene como insumo la información sobre necesidades de capacitación solicitada a las unidades orgánicas de la entidad, de acuerdo al Memorando Circular N° 054-2016-SGGTH-GAF-MSS de fecha 30 de noviembre de 2016, con el Anexo "Encuesta sobre Necesidades de Capacitación para el año 2017".

Para el Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación se consideró como informantes clave a los empleados de confianza a cargo de las unidades orgánicas del corporativo.

#### 2.1.1 Seguimiento y Evaluación de la Capacitación

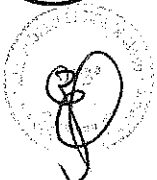
Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas de acuerdo a los mecanismos que se presentan en el ANEXO N° 1, Objetivos, Metas e Indicadores Anual y mecanismos de seguimiento y evaluación, donde describen los mecanismos de seguimiento y evaluación que permitirán obtener retroalimentación sobre el avance de las metas e indicadores previstos para el Quinquenio 2016-2020 y su vinculación con los objetivos del PDP Anualizado 2017.

Asimismo, se indica el periodo de aplicación del mecanismo previsto a fin de adoptar las medidas correctivas oportunas que permitan mejorar la gestión de la capacitación.

## 3. CAPACITACION

Para atender los objetivos de capacitación propuestos en el PDP 2017 se han priorizado los temas relevantes en la Etapa Diagnóstica, según detalle:

- a) Capacitación para lograr objetivos estratégicos:  
Son aquellos que están vinculados con los fines o metas desarrollados a nivel estratégico que la organización pretende alcanzar a largo plazo. Están basados en la visión, la misión y los valores de la organización y condicionan las acciones que se llevarán a cabo.
- b) Capacitación para cerrar brechas de competencias:  
Son aquellos que están vinculados con el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes en términos de conductas observables,



requeridas para desempeñar eficazmente los roles asignados dentro de los procesos de la organización.

- c) Capacitación para desarrollar las competencias transversales:  
Son aquellos que sirven para todas profesiones, también llamadas competencias genéricas y que se relacionan con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos.
- d) Capacitación para cumplir con las Leyes:  
Son aquellos que están vinculados con el cumplimiento de la normativa legal, en la cual se encuentra involucrado el servidor civil.

En lo que respecta a la ejecución del PDP 2017, éste se realizará de acuerdo a lo siguiente:

- a) Los lineamientos establecidos por la Subgerencia de Gestión del Talento Humano, en concordancia con la normativa de SERVIR.
- b) Los pedidos de capacitación formulados por los empleados de confianza, según encuesta de necesidades de capacitación, relacionados a los temas contenidos en el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado – PDP 2017.
- c) Los pedidos de capacitación que no se encuentren contenidos en el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado – PDP 2017, excepcionalmente, serán tramitados siempre y cuando cuenten con el sustento correspondiente y con la certificación del crédito presupuestal.

### 3.1 Diseño del Plan de Capacitación

Una vez elaborado el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación se estructuró y desarrolló el Plan de Desarrollo de las Personas 2017, el cual consolida sistemáticamente la demanda de capacitación a fin de definir los cursos, considerando los de formación laboral, que serán impartidos por instituciones educativas, consultores u otros mecanismos que adopte la Subgerencia de Gestión del Talento Humano.

### 3.2 Ejecución del Plan

La programación del plan de capacitación es mensual y tiene como inicio el mes de febrero y finaliza en el mes de noviembre. En la quincena del mes de diciembre 2017 se efectuará la evaluación del impacto de las capacitaciones realizadas, formando parte de los insumos de apoyo para diagnosticar las necesidades de capacitación para el siguiente ejercicio presupuestal.

La selección de proveedores de servicios de capacitación se efectuará de acuerdo a la calidad de los servicios que presta cada institución educativa, teniendo en consideración las evaluaciones que se realizan en función al temario de cada curso y/o especialización. La evaluación por reacción, como indicador, permitirá la elección de proveedores para el siguiente ejercicio presupuestal.

La ejecución del plan se articulará entre el servidor civil como el receptor de la capacitación, el jefe inmediato como responsable del área de gestión en la que



aplicará lo aprendido y la Subgerencia de Gestión del Talento Humano como gestor de la capacitación y responsable del buen uso de los recursos.

### 3.3 En caso de abandono del curso de capacitación

- a) En caso que el servidor civil favorecido con una capacitación abandone o desapruebe la capacitación, se hará responsable de la devolución de la totalidad del pago efectuado.
- b) Los participantes que abandonen, desaprueben o no acepten participar del proceso de capacitación dentro del año, salvo casos debidamente justificados, será excluido para poder ser capacitado dentro del presente año fiscal y de la programación de capacitación para el siguiente año.

### 3.4 Carta de Compromiso o Devolución de la Capacitación

El formato de compromiso o devolución de la capacitación es el instrumento que compromete a los servidores civiles, como condición previa al goce del beneficio, un acuerdo con la entidad formalizando los compromisos mínimos y específicos requeridos por la misma.

## 4.- ANEXOS

### 4.1 Anexo N° 1

Meta de Capacitación e indicadores anuales.

### 4.2 Anexo N° 2

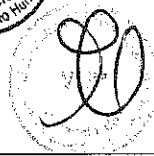
Cuadro consolidado de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

### 4.3 Anexo N° 3

Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado, para el año 2017 de la Municipalidad de Santiago de Surco.



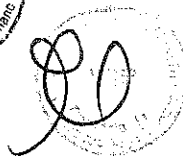
# ANEXO N° 1



Meta de Capacitación	Indicadores
<b>Meta 1:</b> Contar con servidores civiles con competencias necesarias para propiciar una gestión eficiente, de calidad y servicio óptimo y transparente	<b>Indicador 1:</b> Número de actividades realizadas
<b>Meta 2:</b> Contar con servidores civiles con mayores conocimientos y habilidades adecuadas para mejorar la atención a los ciudadanos del distrito	<b>Indicador 2:</b> Número de servidores civiles capacitados
<b>Meta 3:</b> Contar con servidores civiles con las herramientas necesarias que aseguren la implementación adecuada de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública	<b>Indicador 3:</b> 60% de servidores civiles aprobados



## ANEXO N° 2



N°	CURSOS - TALLERES	ALCALDIA	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	PROCURADURIA PUBLICO MUNICIPAL	GER COMUNICACIONES E IMAGEN INSTITUCIONAL	SECRETARIA GENERAL	GERENCIA MUNICIPAL	GER ADMINISTRACION Y FINANZAS	GER ADMINISTRACION PARTICIPACION VECINAL	GER ADMINISTRACION TRIBUTARIA	GER TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	GER ASESORIA JURIDICA	GER PLANIFICACION Y PRESUPUESTO	GER DESARROLLO ECONOMICO	GER SEGURIDAD CIUDADANA	GER SERVICIOS A LA CIUDAD	GER DESARROLLO URBANO	GER DESARROLLO SOCIAL	
<b>CAPACITACIONES EXIGIDAS POR LEY</b>																			
1	ETICA DEL SERVIDOR CIVIL																		
2	GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO																		
3	SISTEMA DE CONTROL INTERNO																		
<b>CAPACITACIONES VINCULADAS A LA POLITICA NACIONAL DE MODERNIZACION DE LA GESTION PUBLICA</b>																			
1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
2	GESTION POR PROCESOS	x																	
3	GESTION POR RESULTADOS	x																	
4	GESTION DE LA SEGURIDAD DE LA INFORMACION																		
5	PLANAMIENTO ESTRATEGICO																		
6	ORIENTACION AL CIUDADANO																		
7	CONTRATACIONES DEL ESTADO																		
8	SISTEMA NACIONAL DE INVERSION PUBLICA																		
9	AUDITORIA DEL CUMPLIMIENTO																		
10	GESTION DE LA CALIDAD	x																	
11	ASOCIACIONES PUBLICO PRIVADAS																		
12	OBRAS POR IMPUESTOS																		
<b>CAPACITACIONES VINCULADAS AL TRANSITO A LA LEY DEL SERVIDOR CIVIL</b>																			
1	LEY Y NORMAS COMPLEMENTARIAS DE LA LEY DEL SERVIDOR CIVIL																		
2	GESTION Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO																		
3	MAPEO DE PUESTOS																		
4	DIMENSIONAMIENTO																		
5	DISEÑO DE PUESTOS																		
6	CPEY CAP PROVISIONAL																		
7	SELECCION DE PERSONAL																		
8	COMPETENCIAS BASICAS PARA SER BUEN SERVIDOR PUBLICO																		
<b>CAPACITACION PARA SERVIDORES CIVILES OPERATIVOS</b>																			
1	GESTION Y MANEJO DE RESIDUOS SOLIDOS																		
2	ALBANILERIA																		
3	GASFITERIA																		
4	CERRAJERIA																		
5	CARPINTERIA (MADERA Y METALICA)																		
6	ELECTRICIDAD																		
7	PINTURA																		
8	MANEJO DE EQUIPOS																		
<b>CURSOS DE HABILIDADES Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES</b>																			
1	HABILIDADES DIRECTIVAS																		
2	LIDERAZGO																		
3	COACHING																		
4	INTELIGENCIA EMOCIONAL																		
5	COMUNICACION EFECTIVA																		
6	TOMA DE DECISIONES GERENCIALES																		
7	NEGOCIACION Y SOLUCION DE CONFLICTOS																		
8	TRABAJO EN EQUIPO																		
<b>CAPACITACION VINCULADAS AL SOPORTE ADMINISTRATIVO</b>																			
1	OFIMATICA INTERMEDIO - AVANZADA (EXCEL U OTROS)																		
2	REDES Y CONECTIVIDAD																		
3	BASE DE DATOS Y SOFTWARE ESTADISTICO																		
4	ADMINISTRACION DE ARCHIVOS																		
5	MANEJO Y TOLERANCIA ANTE EL CIUDADANO																		
6	MANEJO DEL ESTRÉS CON INTELIGENCIA EMOCIONAL																		
7	MOTIVACION E IDENTIFICACION																		
8	MARKETING DIGITAL																		
9	PROTOCOLO Y GERENCIAL																		
10	COMUNICACION CORPORATIVA																		
11	INSTALACION DE FIBRA OPTICA																		
12	INTEGRACION DE SERVICIOS BAJO SOA																		
13	LENGUAJE DE PROGRAMACION DE SISTEMAS																		
14	ORIENTACIONES NATIVOS IOS Y ANDROID																		
15	BIENESTAR (BUSINESS PROCESS MANAGEMENT)																		
10	TOTALES		7	10	20	12	9	28	6	6	15	6	20	10	11	30	12		23



**ANEXO N° 3**





MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE SURCO  
SUBGERENCIA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO - PDP ANUALIZADO PARA EL AÑO 2017 DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE SURCO

N°	CURSOS - TALLERES	OBJETIVO DE LA CAPACITACION	UNIDADES ORGANICAS INVOLUCRADAS	INVERSION
<b>I CAPACITACIONES EXIGIDAS POR LEY</b>				
1	ETICA DEL SERVIDOR CIVIL	CUMPLIR CON LA LEY DEL CODIGO DE ETICA DE LA FUNCION PUBLICA CUMPLIR CON LA LEY N° 29783 -	TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	20.000.00
2	GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	GESTION DE SST.	TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	20.000.00
3	SISTEMA DE CONTROL INTERNO	CUMPLIR CON LA LEY N° 28718 - DE LA CONTRALORIA	TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	10.000.00
<b>II CAPACITACIONES VINCULADAS A LA POLITICA NACIONAL DE MODERNIZACION DE LA GESTION PUBLICA</b>				
1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS	IMPLEMENTAR LA POLITICA DE	TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	-
2	GESTION POR PROCESOS		TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	-
3	GESTION POR RESULTADOS		TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	-
4	GESTION DE LA SEGURIDAD DE LA INFORMACION		TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	-
5	PLANEAMIENTO ESTRATEGICO		TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	-
6	ORIENTACION AL CIUDADANO		TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	-
7	CONTRATACIONES DEL ESTADO	MODERNIZACION DE LA GESTION	TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	-
8	SISTEMA NACIONAL DE INVERSION PUBLICA		TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	-
9	AUDITORIA DEL CUMPLIMIENTO		TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	-
10	GESTION DE LA CALIDAD		TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	-
11	ASOCIACIONES PUBLICO PRIVADAS		TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	-
12	OBRAS POR IMPUESTOS	PUBLICA	TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	-
<b>III CAPACITACIONES VINCULADAS AL TRANSITO A LA LEY DEL SERVICIO CIVIL</b>				
1	LEY Y NORMAS COMPLEMENTARIAS DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL	CUMPLIR CON LA LEY 30057 Y SU	TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	-
2	GESTION Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO		SGGTH, EMPLEADOS DE CONFIANZA	-
3	MAPEO DE PUESTOS		SGGTH, GPP	-
4	DIMENSIONAMIENTO		SGGTH, GPP	-
5	DISEÑO DE PUESTOS		SGGTH, GPP	-
6	CPE Y CAP PROVISIONAL		SGGTH, GPP	-
7	SELECCIÓN DE PERSONAL		SGGTH, GPP	-
8	COMPETENCIAS BASICAS PARA SER BUEN SERVIDOR PUBLICO	REGLAMENTO	TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	-
<b>IV CAPACITACION PARA SERVIDORES CIVILES OPERATIVOS</b>				
1	GESTION Y MANEJO DE RESIDUOS SOLIDOS	DESARROLLAR COMPETENCIAS Y	GSC	-
2	ALBAÑILERIA		GSC	-
3	GASTERIA		GSC	-
4	CERRAJERIA	HABILIDADES DE LOS SERVIDORES	GSC	-
5	CARPINTERIA (MADERA Y METALICA)		GSC	-
6	ELECTRICIDAD		GSC	-
7	PINTURA		GSC	-
8	MANEJO DE EQUIPOS	CIVILES	GSC	-



MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE SURCO  
SUBGERENCIA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO – PDP ANUALIZADO PARA EL AÑO 2017 DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE SURCO

N°	CURSOS - TALLERES	OBJETIVO DE LA CAPACITACION	UNIDADES ORGANICAS INVOLUCRADAS	INVERSION
<b>V CURSOS DE HABILIDADES Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES</b>				
1	HABILIDADES DIRECTIVAS	DESARROLLAR EN LOS PROFESIONALES COMPETENCIAS	EMPLEADOS DE CONFIANZA	-
2	LIDERAZGO		EMPLEADOS DE CONFIANZA	-
3	COACHING		EMPLEADOS DE CONFIANZA	-
4	INTELIGENCIA EMOCIONAL		EMPLEADOS DE CONFIANZA	-
5	COMUNICACION EFECTIVA		EMPLEADOS DE CONFIANZA	-
6	TOMA DE DECISIONES GERENCIALES		EMPLEADOS DE CONFIANZA	-
7	NEGOCIACION Y SOLUCION DE CONFLICTOS		EMPLEADOS DE CONFIANZA	-
8	TRABAJO EN EQUIPO		EMPLEADOS DE CONFIANZA	-
<b>VI CAPACITACION VINCULADAS AL SOPORTE ADMINISTRATIVO</b>				
1	OFIMATICA INTERMEDIO - AVANZADA (EXCEL U OTROS)	DESARROLLAR COMPETENCIAS Y HABILIDADES DE LOS SERVIDORES	TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	-
2	REDES Y CONECTIVIDAD		GTI	-
3	BASE DE DATOS Y SOFTWARE ESTADISTICO		GTI	-
4	ADMINISTRACION DE ARCHIVOS		TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	-
5	MANEJO Y TOLERANCIA ANTE EL CIUDADANO		GDE, GDU, GPV, GSC, GSCC, GDS	-
6	MANEJO DEL ESTRÉS CON INTELIGENCIA EMOCIONAL		TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	-
7	MOTIVACION E IDENTIFICACION		TODAS LAS UNIDADES ORGANICAS	-
8	MARKETING DIGITAL		GCI	-
9	PROTOCOLO Y CEREMONIAL		GCI	-
10	COMUNICACION CORPORATIVA		GCI, SGGTH	-
11	INSTALACION DE FIBRA OPTICA		GTI	-
12	INTEGRACION DE SERVICIO BAJO SOA		GTI	-
13	LENGUAJE DE PROGRAMACION DE SISTEMAS OPERATIVOS NATIVOS IOS Y ANDR		GTI	-
14	BPM (BUSINESSES PROCESS MANAGEMENT)		GPP, SGGTH	-
<b>LEYENDA</b>				50,000.00
<b>BLOQUES</b>				
1	CAPACITACION PARA LOGRAR OBJETIVOS ESTRATEGICOS	II		
2	CAPACITACION PARA CERRAR BRECHAS DE COMPETENCIAS	IV / VI		
3	CAPACITACION PARA DESARROLLAR LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES	V		
4	CAPACITACION PARA CUMPLIR CON LAS LEYES	I / III		

