



Municipalidad Metropolitana  
de Lima

**INVERMET** FONDO METROPOLITANO  
DE INVERSIONES

**RESOLUCIÓN N° 059 -2013-INVERMET-SGP**

Lima, 05 ABR 2013

**VISTO:**

El Informe N° 001-2013-INVERMET-COMITÉ/PDP-QUINQUENAL de fecha 08 de febrero 2013 del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de INVERMET y; el Informe 029-2013-INVERMET-OPP de fecha 20 de marzo del 2013, de la Oficina de Planificación y Presupuesto; sobre aprobación del Plan Quinquenal 2013-2017 del INVERMET;

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1025, se aprobaron las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, cuyo Reglamento se aprobó con el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM;

Que, el artículo 3 del Decreto Supremo N° 009-2012-PCM establece que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado, se implementan a partir de la elaboración y posterior presentación del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP, que las Entidades Públicas hacen a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR,

Que, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, emitió la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE, mediante la cual aprobó la Directiva N°001-2011-SERVIR/GDCR: "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", cuyo numeral 6.1; prevé que para su elaboración el Titular de la Entidad debe conformar un Comité, el cual, en el presente caso, fue formalizado por Resolución N° 005-2013-INVERMET-SGP de fecha 11 de enero del 2013;

Que, el referido Comité, a través del Informe N° 001-2013-INVERMET-COMITÉ/PDP-QUINQUENAL de fecha 08 de febrero del 2013, propone el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio de INVERMET – Quinquenal 2013-2017, en función de lo establecido en el Plan Estratégico Institucional del INVERMET y a las normas de SERVIR, estableciendo una inversión anual de S/. 240,000.00, cuya aprobación requiere formalizarse a través de una Resolución;

Que, la Oficina de Planificación y Presupuesto, a través del Informe N° 029-2013-INVERMET-OPP de fecha 20 de marzo del 2013, comunica que en el Presupuesto Inicial de Apertura – PIA del presente ejercicio, se ha contemplado el financiamiento indicado;

Con el visado de las Oficinas de Asesoría Jurídica, de Administración y Finanzas y, de Planificación y Presupuesto,

De conformidad con las facultades establecidas en el inciso 11) del artículo 20 del Acuerdo N° 083 del Concejo Metropolitano de Lima, de fecha 03.09.1996, que aprueba el Reglamento del Fondo Metropolitano de Inversiones - INVERMET;





**Municipalidad Metropolitana  
de Lima**

**INVERMET** | FONDO METROPOLITANO  
DE INVERSIONES

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°** Aprobar el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del INVERMET, correspondiente al Quinquenio 2013-2017, el mismo que corre en anexo y forma parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 2°** Poner la presente resolución, en conocimiento de las diferentes dependencias de la entidad, para su conocimiento y fines.

**Artículo 3°** Encargar a la Oficina de Administración y Finanzas, la comunicación del presente Plan Quinquenal, a SERVIR, para los fines consiguientes.

**Artículo 4°.** Encargar al responsable de la Página Web la publicación de la presente Resolución en el Portal de INVERMET.

**Regístrese y Comuníquese**



MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA  
Fondo Metropolitano de Inversiones INVERMET

.....  
JORGE ALFARO MARTIJENA  
SECRETARIO GENERAL PERMANENTE



**INVERMET** | FONDO METROPOLITANO  
DE INVERSIONES



**Municipalidad Metropolitana  
de Lima**

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS  
PERSONAS AL SERVICIO DEL  
INVERMET - QUINQUENAL  
2013-2017**

## PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS QUINQUENAL

### FONDO METROPOLITANO DE INVERSIONES INVERMET

2013 – 2017

#### PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de Personas – PDP Quinquenal al servicio del Fondo Metropolitano de Inversiones - INVERMET, ha sido formulado en función a lo establecido en 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.

Este Plan tiene por finalidad implementar estrategias de desarrollo de capacidades, habilidades y competencias del personal, más adecuadas a las necesidades operativas del INVERMET y de los servicios que brinda en las materias de su competencia y de esta forma contribuir con el desarrollo sostenible de Lima Metropolitana.

El PDP del INVERMET constituirá un instrumento que determine las prioridades de capacitación y especialización del personal, teniendo en cuenta que INVERMET, es una institución especializada en la formulación y ejecución de Proyectos de Inversión Pública - PIP en el marco del SNIP y en la supervisión de contratos suscritos entre la Municipalidad Metropolitana de Lima con Participación de la Inversión Privada.

La capacitación y la especialización es un proceso de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistemática, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relacionadas al quehacer de la institución, brindando el mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, asimismo contribuye a elevar el rendimiento y autoestima que contribuya al desarrollo en los servicios que brinda INVERMET.

El PDP 2013-2017 ha sido formulado de acuerdo al diagnóstico de necesidades de capacitación elaborado con participación de todas las dependencias de la institución, las mismas que han reportado sus necesidades de desarrollo de su personal, vinculado a las estrategias de mejoramiento de la misión de la entidad.



## 1. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

### 1.1. Misión

"Contribuir al desarrollo integral, armónico y sostenido de Lima Metropolitana, proporcionando recursos para su Plan de Inversiones, realizando proyectos de Proyectos de Inversión y cautelando los compromisos de Inversión Privada."

### 1.2. Visión

"Entidad técnica líder en el ámbito de la Corporación Municipal, que proporciona recursos para el Plan de Inversiones de Lima Metropolitana, especializada en la gestión y ejecución de proyectos de Proyectos de Inversión; así como en la supervisión de Contratos con participación de la Inversión Privada."

### 1.3. Valores Institucionales

Invermet tiene en cuenta los siguientes valores para el desarrollo de su gestión:

- a) **Respeto por las personas**, actuando de manera coherente con los principios constitucionales, y el respeto al estado de derecho.
- b) **Transparencia**, brindando oportunamente a la ciudadanía la información disponible de forma veraz, reconociendo que es un bien público.
- c) **Trabajo en equipo**, compartiendo ideas, capacidades, recursos tecnológicos y talentos, para lograr los objetivos y fines del INVERMET.
- d) **Vocación de servicio**, utilizar capacidades, habilidades, esfuerzo e inteligencia a favor y bienestar de los ciudadanos.
- e) **Creatividad y proactividad**, compromiso en mejorar tareas y procesos, tomando la iniciativa y asumiendo las responsabilidades que correspondan, anticipando las expectativas de la comunidad de Lima Metropolitana y nuestros grupos de interés.
- f) **Eficiencia, eficacia y efectividad** alcanzar los resultados institucionales y el servicio idóneo para la atención de las necesidades de la ciudadanía.
- g) **Excelencia**, disposición para brindar el máximo esfuerzo a fin de obtener resultados óptimos, de manera sostenida en el tiempo.

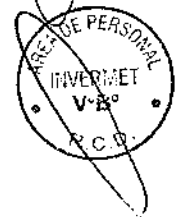


Municipalidad Metropolitana de Lima

**INVERMET** FONDO METROPOLITANO DE INVERSIONES

**1.4. Objetivos Estratégicos**

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ESTRATEGIAS
1° Liderar la gestión y ejecución de proyectos de inversión Pública para la recuperación y ocupación segura, inclusiva, concertada, ordenada y sostenible del territorio de Lima Metropolitana, en el contexto del cambio climático.	1.1 Realizar Proyectos de Inversión Pública, siguiendo las estrategias de ordenamiento territorial inclusivo de la MML que satisfagan los estándares nacionales e internacionales técnicos y de protección al medio ambiente y de los ecosistemas naturales.
	1.2 Incorporar y/o fortalecer el diseño metodológico y diagnóstico urbano para los proyectos de Mitigación de Riesgos en los PIP.
	1.3 Liderar la implementación del diseño metodológico y diagnóstico urbano para los proyectos Urbano Integrales.
2° Posicionar a INVERMET como el Organismo Supervisor de los Contratos de Participación de la Inversión Privada celebrados por la MML conforme a la Ordenanzas N° 799 y N° 1097.	2.1 Fortalecer capacidades de supervisión y fiscalización de los contratos con participación de la inversión privada.
3° Mejorar los niveles de Ingresos a fin de proporcionar recursos para el financiamiento del Programa de Inversiones y Obras de la Municipalidad de Lima.	3.1 Establecer mecanismos de negociación ganar-ganar, con la MML, en relación a la función de agente financiero de la MML.
4° Fortalecer la presencia institucional mejorando el desempeño organizacional y los niveles de confianza de la corporación municipal.	4.1 Impulsar la mejora institucional a partir del Fortalecimiento de los sistemas de planeamiento, presupuesto y tecnologías de la información.
	4.2 Impulsar la mejora institucional a partir del soporte y asesoría legal oportuna y eficiente.
	4.3 Mejorar los procesos de soporte administrativos e implementar soporte informático integral
	4.4 Mejorar la calidad de Información en la preparación y presentación de la información en los aspectos financieros, tributarios y gestión administrativa de manera confiable
	4.5 Mejorar la atención de las contrataciones de bienes, servicios y obras que requiera la Entidad, con celeridad, eficiencia, calidad y economía, preservando y priorizando los recurso de la Entidad
	4.6 Contar con personal motivado y con un alto nivel de desempeño



**2. COMPETENCIAS NECESARIAS**

Para alcanzar los objetivos estratégicos, el Invermet requiere contar con personal eficiente siendo necesario desarrollar competencias en:

**2.1. Sistema Nacional de Inversión Pública – SNIP**

El Sistema Nacional de Inversión Pública para su formulación está conformado por Arquitectos, Economistas, Ingenieros: Civiles, Sanitarios, Eléctricos, Ambientales, Administradores, quienes brindan sus servicios, conforme a lo establecido por la normatividad del SNIP, en las materias de su competencia y cuentan además con diversos profesionales de apoyo entre los Especialistas,







Municipalidad Metropolitana  
de Lima

**INVERMET** | FONDO METROPOLITANO  
DE INVERSIONES

Asistentes y auxiliares administrativos a quienes está dirigido este Plan Quinquenal.

Para el ejercicio de sus funciones estos recursos humanos requieren las siguientes competencias específicas.

- **Competencias Institucionales** para comprometerse con el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales con liderazgo, autonomía, responsabilidad, proactividad, eficacia y eficiencia.
- **Competencias personales** que comprenden los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el cumplimiento de sus funciones en el cargo, se identifican en base a las competencias institucionales.
- **Competencias en conocimientos** con sólida formación profesional con dominio de la normatividad de su especialidad, sobre los cuales deberá mantenerse permanentemente actualizado, generando condiciones para desarrollar una cultura organizacional, orientada a la capacitación y alta especialización, permitiendo el desarrollo del talento de los trabajadores, lo que conlleva a la institucionalización de las buenas prácticas de gestión.
- **Competencias en habilidades** adecuarse a los cambios institucionales y/o a las nuevas condiciones sociales que se presenten en el cumplimiento de sus funciones, alternativas de soluciones adecuadas, inclusive cuando no existan antecedentes que le sirvan de criterio orientador; expresarse en forma clara precisa y correcta a través del lenguaje escrito o verbal y saber escuchar, utilizar técnicas modernas de comunicación, tener la capacidad de comprender e interpretar los hechos de manera inmediata, distinguir lo urgente e importante, proponiendo soluciones a los problemas que identifica adoptando las medidas correctivas con sentido común y teniendo en cuenta el costo económico e impacto social que implica sus decisiones.
- **Competencias en actitudes** procurar su autorrealización personal y profesional hasta alcanzar niveles que le generen satisfacción; observar diligencia en el cumplimiento de sus funciones, tomando decisiones oportunas y siendo consecuente con lo que realiza; ser responsable del personal bajo su cargo, ejerciendo acciones para el desarrollo de habilidades y conocimientos; transmitir su experiencia; percibir su estado emocional y motivacional y actuar con buen juicio y moderación en sus actos funcionales y en los de su vida diaria evitando acciones que afecten la sensibilidad de los demás; Proactivo: ser diligente y actuar con iniciativa para proponer a con antelación alternativas de solución de problemas, asumiendo la responsabilidad por sus decisiones.



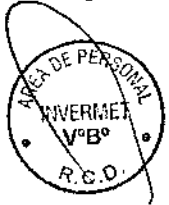
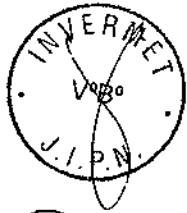


## 2.2. Supervisión de Contratos de Participación de la Inversión Privada.

Comprende la supervisión técnica, administrativa y operativa de administrar los contratos suscritos por la MML y/o entidades de la Corporación Municipal con participación de la inversión privada, verificando el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normatividad que los regula.

Capacitar y actualizar permanentemente a sus profesionales en la especialización para la supervisión de contratos dentro de su campo de acción.

- **Competencias Institucionales** para comprometerse con el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales con liderazgo, autonomía, responsabilidad, proactividad, eficacia y eficiencia.
- **Competencias personales** que comprenden los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el cumplimiento de sus funciones en el cargo, se identifican en base a las competencias institucionales.
- **Competencias en conocimientos** profesionales con dominio en las diversas disciplinas que se desarrollen en la actividad de supervisar los contratos suscritos entre la MML y/o entidades de la Corporación Municipal con participación de la inversión privada, recibiendo actualización permanente.
- **Competencias en habilidades** adecuarse a los cambios institucionales y/o a las nuevas condiciones sociales que se presenten en el cumplimiento de sus funciones; alternativas de soluciones adecuadas, expresarse en forma clara precisa y correcta, a través del lenguaje escrito o verbal y saber escuchar, utilizar técnicas modernas de comunicación; distinguir lo urgente e importante, proponiendo soluciones a los problemas que identifica adoptando las medidas correctivas con sentido común y teniendo en cuenta el marco legal vigente.
- **Competencias en actitudes** procurar su autorrealización personal y profesional hasta alcanzar niveles que le generen satisfacción; observar diligencia en el cumplimiento de sus funciones, tomando decisiones oportunas y siendo consecuente con lo que realiza; ser responsable del personal bajo su cargo, ejerciendo acciones para el desarrollo de habilidades y conocimientos; transmitir su experiencia; percibir su estado emocional y motivacional y actuar con buen juicio y moderación en sus actos funcionales y en los de su vida diaria evitando acciones que afecten la sensibilidad de los demás; actuar honestamente en el cumplimiento de sus funciones.





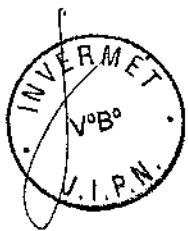
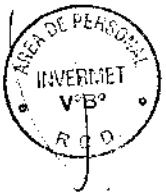


### 2.3. Fortalecimiento de los Sistemas Administrativos

Conformado por funcionarios y personal administrativo del Invermet, en las distintas áreas de trabajo institucional: Planificación, presupuesto, racionalización, informática, finanzas, contabilidad, logística, recursos humanos, bienes patrimoniales, archivo, entre otros.

Los recursos humanos que integran el sistema administrativo, requieren para el cumplimiento de sus actividades las competencias específicas siguientes:

- **Competencias Institucionales** para comprometerse con el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales con liderazgo, autonomía, responsabilidad, proactividad, eficacia y eficiencia.
- **Competencias personales** que comprenden los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el cumplimiento de sus funciones en el cargo, se identifican en base al área de trabajo.
- **Competencias en conocimientos** amplio conocimiento en la actividad que desempeña, ser un servidor con dominio de la normatividad y funciones de su área laboral; estar actualizado permanentemente en las innovaciones y conocimientos relacionados a su área de trabajo.
- **Competencias en habilidades** adecuarse a los cambios institucionales y/o a las nuevas condiciones sociales que se presenten en el cumplimiento de sus funciones; expresarse en forma clara precisa y correcta, a través del lenguaje escrito o verbal y saber escuchar, utilizar técnicas modernas de comunicación; distinguir lo urgente e importante.
- **Competencias en actitudes** procurar su autorrealización personal y profesional hasta alcanzar niveles que le generen satisfacción; ser responsable del personal bajo su cargo, ejerciendo acciones para el desarrollo de habilidades y conocimientos; transmitir su experiencia; percibir su estado emocional y motivacional y actuar con buen juicio y moderación en sus actos funcionales y en los de su vida diaria evitando acciones que afecten la sensibilidad de los demás; actuar honestamente en el cumplimiento de sus funciones; percibir los sucesos que ocurren en su entorno con sensibilidad, colocando a la persona humana como el centro de los servicios que cumple, atendiendo a los usuarios con respeto, amabilidad y tolerancia; ser proactivo y actuar con iniciativa para proponer alternativas de solución a los problemas presentados en el trabajo.

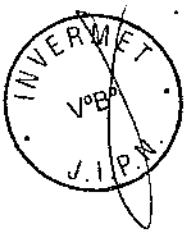


### 3. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y DESARROLLO DE LA CAPACITACIÓN QUINQUENAL.

Los objetivos del PDP están orientados al cumplimiento de los Objetivos Estratégicos establecidos en el PEI del INVERMET, siendo los siguientes:

#### 3.1. Objetivos de la capacitación

- a) Fortalecer una cultura institucional de servicio oportuno y de calidad, que propicie la obtención de mayores niveles de eficiencia y eficacia, de manera que se logre una mejor atención y servicio a los usuarios; priorizando y optimizando los recursos de la entidad.
- b) Sensibilizar y concientizar a los trabajadores de la entidad sobre sus roles, contribuyendo a elevar sus competencias en los diferentes niveles, transmitiendo conocimientos y fortaleciendo la comunicación e información, para la cual se utilizan nuevas metodologías e instrumentos técnicos que permitan liderar las investigaciones y tecnologías en forma oportuna y de calidad.
- c) Propiciar una cultura de vocación de servicio, en base a los contenidos éticos, desarrollando el trabajo con honestidad, eficiencia y oportunidad de acuerdo con los valores y principios institucionales.
- d) Desarrollar el liderazgo y comunicación efectiva que contribuya a conformar equipos de alto rendimiento afianzando una óptima cultura y clima organizacional, lo que permitirá elevar los niveles de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- e) Promover las oportunidades de capacitación, entrenamiento y especialización de las capacidades requeridas para la formulación de estudios de Pre Inversión, Inversión y Post Inversión en el marco del SNIP, Supervisión de Contratos con Participación de la Inversión Privada y Sistemas Administrativos, para el cumplimiento de los fines institucionales.
- f) Contar con un equipo de formadores altamente especializados en materia de Concesiones, Proyectos de Inversión y Contrataciones del Estado orientado preferentemente en ejecución de obras.



#### 3.2. Estrategias de la capacitación

- a) Levantamiento de información sobre las necesidades de capacitación, cursos de especialización, pasantías, orientados a fortalecer los conocimientos y experiencias de los avances científicos y tecnológicos sobre el quehacer institucional.



Municipalidad Metropolitana  
de Lima

**INVERMET** FONDO METROPOLITANO  
DE INVERSIONES

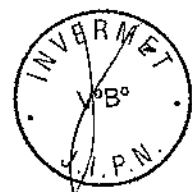
- b) Implementación de un sistema de evaluación por competencias.
- c) Programación de eventos de especialización, talleres, entre otros, para profundizar los conocimientos sobre el SNIP, Concesiones, gestión y procesos administrativos que sirvan de soporte para el cumplimiento de las funciones institucionales.
- d) Asignar anualmente en el Presupuesto Institucional de Apertura los recursos necesarios para el financiamiento de los eventos de capacitación, programada por la entidad.
- e) Gestionar nuevas fuentes de financiamiento en base a convenios de cooperación con entidades y organismos nacionales e internacionales, así como becas de perfeccionamiento mediante maestrías, doctorados, pasantías entre otros, para el desarrollo de la gestión pública, programas de gestión ambiental y otros relacionados a la misión de la entidad.
- f) Evidenciar los conocimientos adquiridos por el personal a través del seguimiento de las calificaciones obtenidas por los trabajadores capacitados en los diversos programas de capacitación.
- g) Formar un Equipo de Profesionales altamente especializados que se encarguen de temas específicos de capacitación en materia de Concesiones y Proyectos de Inversión para los usuarios y público en general.



### 3.3. Datos de la población del INVERMET

Invermet, cuenta con 117 trabajadores distribuidos de la siguiente manera:

DEPENDENCIA	D.LEG. 728	D.LEG. 1057 CAS	TOTAL
1. SECRETARIA GENERAL PERMANENTE	1	4	5
2. OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	1	1	2
3. OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	3	3	6
4. OFICINA DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO	4	2	6
Informática	0	3	3
5. OFICINA DE ADMNISTRACION Y FINANZAS	0	4	4
Contabilidad	2	2	4
Logística	2	11	13
Personal	1	1	2
Tesorería	1	3	4
6. GERENCIA DE PROYECTOS	4	29	33
6.1 Equipos Urbanos	0	19	19
6.2 Equipos Distritales	0	3	3
7. GERENCIA DE SUPERVISION DE CONTRATOS	3	10	13
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>95</b>	<b>117</b>





### 3.4. Tipos de evaluación a implementar

- a) Evaluación de conocimientos.- instrumento para medir el rendimiento del aprendizaje impartido, a fin de determinar el nivel de asimilación del conocimiento y evidenciar si se logró el nivel esperado en la capacitación.
- b) Evaluación de desempeño.- instrumento utilizado para medir los conocimientos, comportamientos y cumplimiento de actividades, relacionado con el trabajo que se realiza, a fin de evidenciar si el esfuerzo de las capacitaciones impartidas se revierte en su desempeño y en la mejora de los servicios brindados, así como, la forma como se replica lo aprendido.

## 4. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

### 4.1. Metas e indicadores

- a) Metas
  - Capacitar un promedio mínimo de 60 trabajadores por año, a fin mejorar progresivamente las habilidades y conocimientos en el sistema nacional de inversión pública, supervisión de contratos de la participación de la inversión privada y del sistema administrativo.
  - Asegurar la formación mínima de un (01) profesional especializado en supervisión de contratos de participación de la inversión privada y/o proyectos de inversión.
  - Alcanzar un promedio de rendimiento académico óptimo en los diferentes programas de capacitación impartida a los trabajadores.
- b) Indicadores
  - Promedio de ochenta (80) horas de capacitación en temas de proyectos de inversión, supervisión de contratos de participación de la inversión privada y del sistema administrativo.
  - N° de trabajadores por año acreditados como capacitadores internos en materia de Supervisión de Contratos de Participación de la Inversión Privada y/o Proyectos de Inversión.
  - Porcentaje de trabajadores con calificaciones aprobatorias en los cursos de capacitación impartidos.

### 4.2. Mecanismos de seguimiento y evaluación

Invermet, precisará en cada Plan Anualizado de Desarrollo de Personas, el seguimiento y monitoreo de las acciones de capacitación programadas, a fin de medir el cumplimiento de objetivos y estrategias establecidas en el presente Plan Quinquenal en función a las metas e indicadores establecidas; por tanto, uno de los mecanismos a implementar será evidenciar los conocimientos adquiridos por el personal, mediante el seguimiento de calificaciones y/o promedios finales obtenidos por los trabajadores en los diversos programas de capacitación.



Municipalidad Metropolitana  
de Lima

**INVERMET** FONDO METROPOLITANO  
DE INVERSIONES

## 5. PROYECCIÓN DEL LOGRO DE OBJETIVOS Y METAS

La proyección estimada para alcanzar los objetivos estratégicos se han establecido tal como se precisa a continuación:

### 5.1. Logros Cualitativos

TEMÁTICAS	2013	2014	2015	2016	2017
Proyectos de Inversión  Supervisión de Contratos de Participación de la IP  Sistemas Administrativos	Fortalecer capacidades				
	Fortalecer capacidades	Mejorar calidad de trabajo			
	Fortalecer capacidades	Mejorar calidad de trabajo	Acreditar a formadores y especialistas		
	Fortalecer capacidades	Mejorar calidad de trabajo	Acreditar a formadores y especialistas	Replicar conocimientos	

### 5.2. Logros Cuantitativos

CRITERIOS	2013	2014	2015	2017
N° de Horas de capacitación	4800h	4800h	4800h	4800h
N° de trabajadores capacitados*	60	60	60	60
N° de Formadores especializados*	1	1	1	1

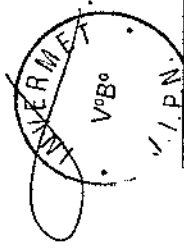
\*Sujeto a la disponibilidad presupuestal.



**6. PRIORIDAD DE LAS TEMÁTICAS A DESARROLLAR**

La proyección de las temáticas a desarrollar que ha contemplado el PDP Quinquenal del INVERMET, es el siguiente:

TEMÁTICAS	NIVEL DE IMPORTANCIA				
	2013	2014	2015	2016	2017
Proyectos de Inversión / Supervisión CPIP	<b>NIVEL DE PRIORIDAD I</b>				
Contrataciones del Estado orientado a Obras	<b>NIVEL DE PRIORIDAD II</b>				
Sistemas Administrativos	<b>NIVEL DE PRIORIDAD III</b>				

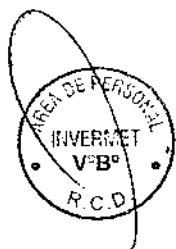


**7. FINANCIAMIENTO ESTIMADO**

El financiamiento estimado para alcanzar los objetivos propuestos en el PDP, es el siguiente:

DESCRIPCIÓN	2013	2014	2015	2016	2017
Monto anual (S/.) de inversión estimada*	240,000.00	240,000.00	240,000.00	240,000.00	240,000.00

\*Sujeto a la disponibilidad presupuestal.







Municipalidad Metropolitana  
de Lima

INVERMET

FONDO METROPOLITANO  
DE INVERSIONES



**Informe N° 029-2013-INVERMET-OPP**

**A** : **ING. JORGE ARTEMIO ALFARO MARTIJENA**  
Secretario General Permanente

**ASUNTO** : Disponibilidad de recursos para el Plan de Desarrollo de Personas  
Quinquenal .

**REFERENCIA:** Informe N° 001-2013-INVERMET-COMITÉ/PDP-QUINQUENAL

**FECHA** : Lima, 20 de Marzo de 2013



Me dirijo a usted, en atención a su proveído al Informe de la referencia, mediante el cual solicita informe sobre la posibilidad de incorporación en el Presupuesto de las necesidades de financiamiento del Plan Quinquenal de Desarrollo de Personas (Capacitación) propuesto, cuyo costo ha sido estimado en la suma de S/. 240 000,00 para cada año.

Al respecto, debo hacer de su conocimiento que en el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) para el presente ejercicio fiscal se ha contemplado el financiamiento indicado, entendiendo que el desarrollo de capacidades, habilidades y competencias del personal constituye una herramienta importante para mejorar la eficiencia y eficacia de los trabajadores, ésta deberá ser contemplada también como prioridad en los siguientes ejercicios presupuestales.

Hago referencia sin embargo, que es necesario que el Plan Quinquenal se complemente con el Plan Anualizado para el año 2013, que contenga el detalle de cada una de las materias o especialidades en que se capacitará al personal durante el presente año.

Por lo expuesto, desde el punto de vista presupuestal no existe impedimento para la aprobación del mencionado Plan, conforme lo propone el Comité encargado de su formulación, recomendándose la pronta formulación del Plan Anual para el año 2013

Atentamente



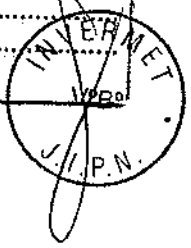
MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA  
Fondo Metropolitano de Inversiones INVERMET

Econ. **OMAR A. CALDAS CHANGA**  
Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto



OCCH

Pase a: OAJ  
Para: Resolución correspondiente  
Fecha: 20 / 03 / 2013 Firma:



OFICINA DE ASESORIA JURIDICA Fecha  
**PROVEIDO**  
Pase a: .....  
Para : .....





Municipalidad Metropolitana  
de Lima

INVERMET



**INFORME N° 001 -2013-INVERMET-COMITE/PDP-QUINQUENAL**

**A :** ING. JORGE ARTEMIO ALFARO MARTIJENA  
Secretario General Permanente

**ASUNTO :** Aprobación de Plan para el Desarrollo de Personas Quinquenal

**REF. :** Resolución N° 005-2013-SGP del 11.01.2013

**FECHA :** Lima, 08 de febrero de 2013.

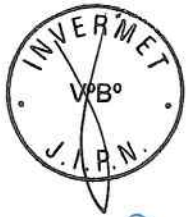
915  
15 MAR 2013  
5.31

Es grato dirigimos a usted, con la finalidad de remitir la propuesta del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio de Invermet – Quinquenal 2013-2017, en función a lo establecido en el Plan Estratégico Institucional de la entidad y las normas del SERVIR.

Al respecto hacemos de su conocimiento lo siguiente:

**I. BASE LEGAL**

- 1.1 Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como Organismo Técnico Especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado.
- 1.2 Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- 1.3 Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo y su Reglamento.
- 1.4 Decreto Legislativo N° 1057, Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, su Reglamento y modificatorias.
- 1.5 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.
- 1.6 Decreto Supremo N° 086-2010-PCM que incorpora la Política Nacional del Servicio Civil como Política Nacional de Obligatorio Cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.
- 1.7 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE que aprueba la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado".



**II. ANTECEDENTES**

- 2.1 Según lo establecido en el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, para la elaboración de los PDP, la entidad cuenta con un Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Invermet.







Municipalidad Metropolitana  
de Lima

**INVERMET** FONDO METROPOLITANO  
DE INVERSIONES

2.2 Mediante Resolución N° 005-2013-SGP del 11 de enero de 2013, se designó la conformación del Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas de INVERMET, el cual está conformado por:

Trabajador designado	U.O.	Cargo
Jennifer Infantas Paz de Noboa	Representante de la Alta Dirección	Presidenta
Rubén Contreras Díaz	Representante de la Oficina de Recursos Humanos	Secretario
Enma A. Quintanilla Tueros	Representante de la Oficina de Planificación y Presupuesto	Miembro Titular
Maritza Rodríguez Taboada	Representante del personal de la Entidad elegida mediante votación.	Miembro Titular
Dante Daniel Ballón Beltrán	Representante Alterno del personal de la Entidad elegida mediante votación.	Miembro Alterno

### III. ANALISIS

- 3.1 De acuerdo a lo establecido en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE que aprueba la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", precisa que están sujetas al cumplimiento de la presente Directiva 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 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.
- 3.2 Asimismo, el inciso d) del Art. 6.2, de la Directiva indicado en el párrafo precedente son funciones del Comité "visar los PDP Quinquenal y Anualizado, y presentarlos al Titular de la entidad para su aprobación".
- 3.3 Se ha formulado el PDP Quinquenal en función a la misión, visión, objetivos estratégicos y estrategias establecidos en el Plan Estratégico Institucional – PEI 2013-2017 de Invermet 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.
- 3.5 Este Plan tiene por finalidad implementar estrategias de desarrollo de capacidades, habilidades y competencias del personal, más adecuadas a las necesidades operativas del Invermet y de los servicios que brinda en las materias de su competencia y de esta forma contribuir con el desarrollo sostenible de Lima Metropolitana.
- 3.6 El PDP del Invermet constituirá un instrumento que determine las prioridades de capacitación y de alta especialización del personal, teniendo en cuenta el quehacer de la institución en la formulación y ejecución de Proyectos de Inversión Pública - PIP en el marco del SNIP y en la supervisión de Contratos contractuales suscritos entre la Municipalidad Metropolitana de Lima y sus



Municipalidad Metropolitana  
de Lima

**INVERMET** FONDO METROPOLITANO  
DE INVERSIONES

entidades de la Corporación Municipal con Participación de la Inversión Privada y los sistemas administrativos correspondientes.

#### IV. CONCLUSIONES

El Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Invermet, en cumplimiento de la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, ha elaborado el PDP Quinquenal 2013-2017, del Invermet.

El Comité ha validado y propone para su aprobación por su despacho y su posterior remisión a SERVIR, conforme a lo establecido en el Capítulo VII de la Directiva N° 041-2011-SERVIR/PE.


Atentamente,

  
Jennifer INFANTAS PAZ DE NOBOA  
Representante de la Alta Dirección

  
Rubén CONTRERAS DÍAZ  
Representante del Área de Personal

  
Enma QUINTANILLA TUEROS  
Representante de la Oficina de Planificación y Presupuesto

  
Maritza RODRÍGUEZ TABOADA  
Representante del personal de la entidad

  
Dante BALLÓN BELTRÁN  
Representante Alterno del personal de la entidad

SECRETARIA GENERAL PERMANENTE PROVEIDO	
Pase a:	OPF
Para:	su posibilidad de incorporación en el presupuesto
Fecha:	15/03/2013
Firma:	

SECRETARIA GENERAL PERMANENTE PROVEIDO	
Pase a:	CA
Para:	Ins deus en la Agenda CA sesión 868
Fecha:	08/02/13
Firma:	

