



Municipalidad de Santiago de Surco

RESOLUCION GERENCIAL N° 254-2023-GM-MSS
Ref.: INFORME N° 263-2023-GAJ-MSS
Santiago de Surco, 28 de Marzo de 2023

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE SURCO:

VISTOS:

El Informe N° 558-2023-SGGTH-GAF-MSS de la Subgerencia de Gestión del Talento Humano, en su calidad de Presidente del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado (POP), el Informe N° 263-2023-GAJ-MSS de la Gerencia de Asesoría Jurídica, el Acta del Validez del POP de la Municipalidad de Santiago de Surco; y

CONSIDERANDO:

Que, mediante el artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales; asimismo, su artículo 13 dispone que las entidades públicas deben planificar su capacitación;

Que, el artículo 12 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone que las Oficinas de Recursos Humanos, son las responsables de conducir la capacitación en su entidad; asimismo, el artículo 135 del referido Reglamento General, dispone que el Plan de Desarrollo de las Personas, en adelante el POP, es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad; elaborado sobre la base de las necesidades de capacitación por formación -laboral o profesional-, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles;

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 (POP), señalándose que a efectos de elaboración del citado plan, deberá conformarse un Comité en cada entidad;

Que, mediante Resolución N° 18-2022-GM-MSS, se conformó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del estado (POP) de la Municipalidad de Santiago de Surco;

Que, de acuerdo a lo previsto por el literal b) del numeral 6.4.1.1 y el numeral 6.4.1.4 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016- SERVIR-PE, en adelante la



Municipalidad de Santiago de Surco

Directiva: el Comité valida el POP elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, previo a la aprobación del titular de la entidad; el cual se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad;

Que, mediante Acta de Validez del PDP de la Municipalidad de Santiago de Surco (PDP) Anualizado 2023, del 20.03.2023 aprobó el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio de la Municipalidad de Santiago de Surco para el periodo 2023, correspondiendo formalizar la aprobación de este documento mediante acto administrativo;

Que, mediante Informe N° 558-2023-SGGTH-GAF-MSS de fecha 24.03.2023, la Subgerencia de Gestión del Talento Humano en su calidad de Presidente del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado (POP) 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 2023, para su aprobación;

Que de acuerdo al Memorándum, No 817-2023-GPP-MSS, se otorga la suma de S/ 50,000 para la ejecución PDP2023

Que, en relación al procedimiento de aprobación, el numeral 5.2.7 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", establece que el titular de la entidad, para el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública. En el caso de los Gobiernos Regionales y Locales, la máxima autoridad administrativa es el Gerente General del Gobierno Regional y el Gerente Municipal, respectivamente. El titular de la entidad o la autoridad que de conformidad con los documentos de gestión tenga la atribución para aprobar planes institucionales, aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas. Corresponde a dicha autoridad prever los recursos presupuestales para su financiamiento;

Que, estando al Informe N° 558-2023-SGGTH-GAF-MSS de fecha 21.03.2023, de la Subgerencia de Gestión de Talento Humano, y al Informe N°263-2023-GAJ-MSS del 27.03.2023 de la Gerencia de Asesoría Jurídica con el que opina que legalmente es viable que el Gerente Municipal, en su condición de titular de la entidad para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, emita la Resolución de Gerencia Municipal que aprueba el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado periodo 2023 de la Municipalidad de Santiago de Surco, conforme a lo expresamente indicado en la Directiva "Normas para la Gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", y en uso de las facultades que confiere los Artículos 20°, numeral 6), 39° numeral d) y 43° de la Ley N° 279772;

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR el PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO ANUALIZADO DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE SURCO PARA EL PERIODO 2023 el mismo que forma parte de la presente resolución



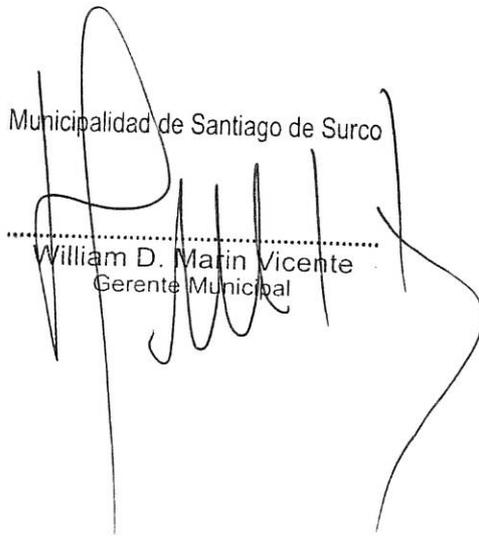
Municipalidad de Santiago de Surco

ARTICULO SEGUNDO.- ENCARGAR a la Subgerencia de Gestión del Talento Humano el seguimiento de la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2023 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 el Portal Institucional de la Municipalidad de Santiago de Surco.

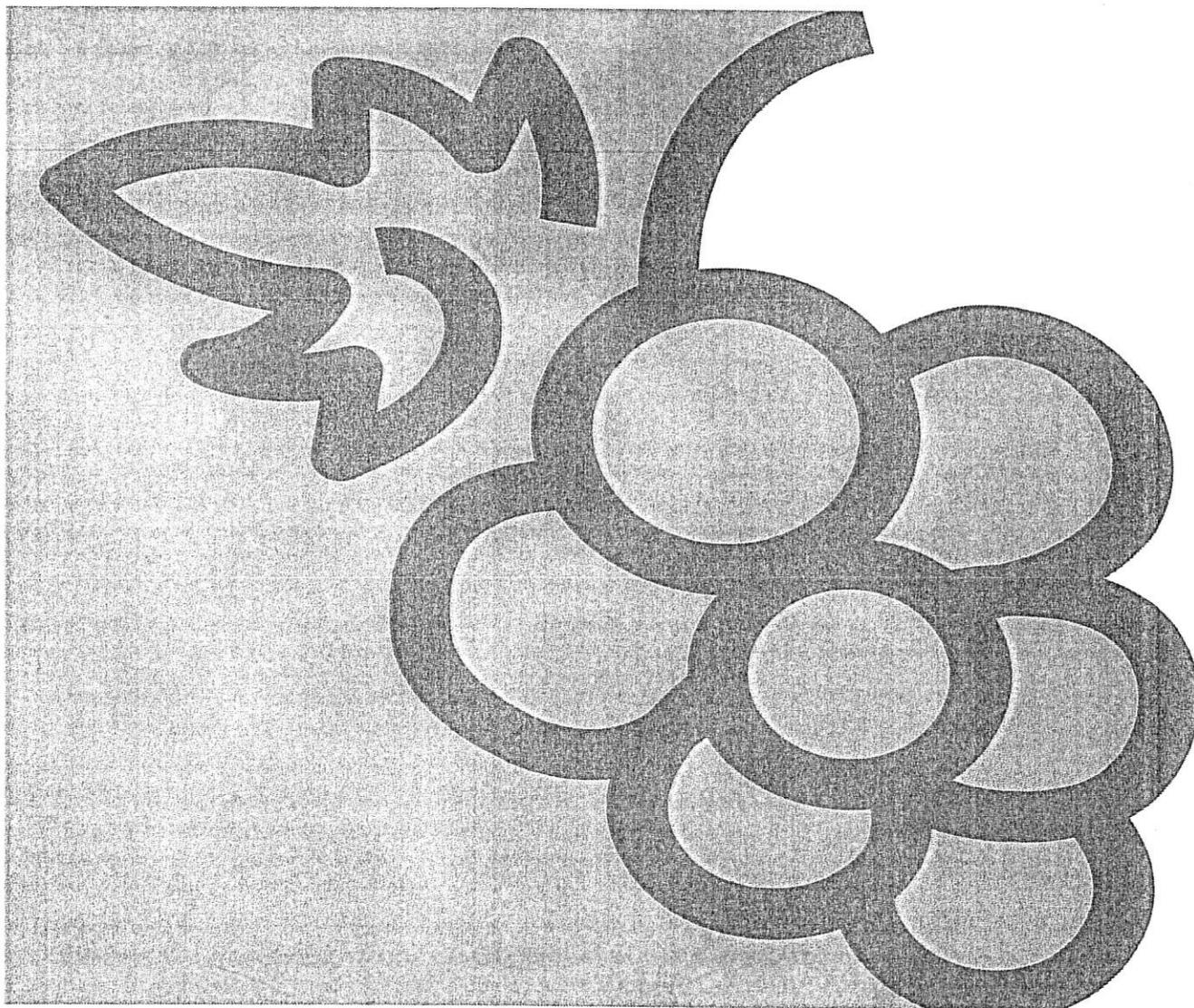
REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

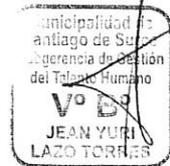
Municipalidad de Santiago de Surco



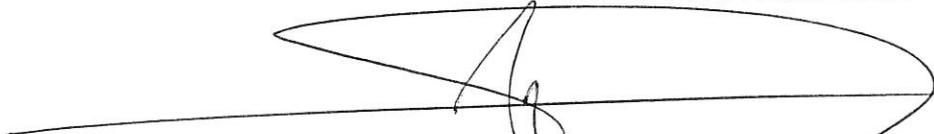
William D. Marín Vicente
Gerente Municipal

*PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL
ESTADO ANUALIZADO DE LA MUNICIPALIDAD DE
SANTIAGO DE SURCO - PDP 2023*





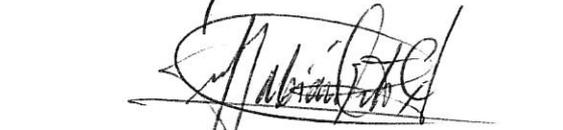
COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACION



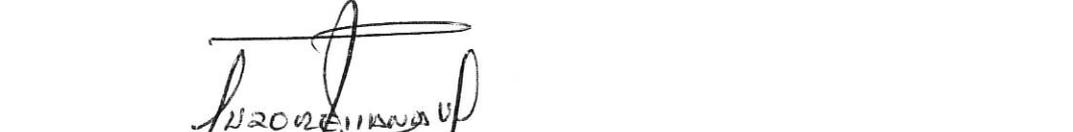
Sr. Jean Yuri Lazo Torres
Subgerente de Gestión del Talento Humano
presidente



Sr. Elías Joel Ruiz Chávez
Gerente de Servicios a la Ciudad
Miembro



Sr. Ángel Fabian Reto Quintanilla
Gerente de Planeamiento y Presupuesto
Miembro

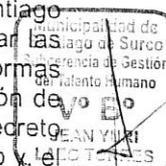


Sra. Luz Victoria Orellana Vásquez
Representante de los Trabajadores de la Municipalidad de Santiago de Surco

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO ANUALIZADO DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE SURCO PDP 2023

I. Presentación

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Anualizado de la Municipalidad de Santiago de Surco – PDP 2023, es un documento de gestión que busca, entre otros aspectos, mejorar las acciones de capacitación y evaluación en la entidad, conforme a lo establecido en la Directiva "Normas para la gestión del proceso de Capacitación en las entidades públicas" aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016- SERVIR/PE, la cual desarrolla lo establecido en el Decreto Legislativo N°. 1025, que aprueba normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba su Reglamento. Así también, lo dispuesto por la Ley N°. 30057 - Ley del Servicio Civil - y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.



En atención a lo dispuesto por la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" y, la necesidad de contar con un documento de gestión que se implemente en el presente ejercicio presupuestal, se emite la Resolución de Gerencia Municipal No 18-2022-GM, MSS, que aprueba la conformación del comité de Elaboración del plan de Desarrollo de las Personas MSS.

En ese contexto, la Municipalidad de Santiago de Surco ha elaborado el Plan de Desarrollo de las personas al servicio del Estado (PDP), el cual es un instrumento de Gestión alineado con las funciones de los órganos y unidades orgánicas de la entidad con la finalidad de potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brecha de nuestros servidores, para así contribuir con el logro de objetivos estratégicos institucionales y la mejora de los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.

Consecuentemente, desarrollar una adecuada gestión de la capacitación genera una cadena de valor que tiene como fin, ciudadanos mejor atendidos. En ese sentido, la capacitación es eficiente cuando repercute en el desempeño de los servidores civiles. Los servidores con desempeños óptimos contribuyen al logro de los objetivos institucionales y a su vez, una entidad que logra sus objetivos, aporta directamente a la mejora del servicio que se brinda al ciudadano

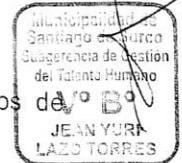
II. Objetivos Estratégicos

Descripción
OEI.01 Reducir los índices de Inseguridad Ciudadana en el distrito
OEI.02 Mejorar el Tránsito en el distrito
OEI.03 Promover la Gestión ambiental en el distrito
OEI.04 Protección de la población y sus medios de vida frente a peligros de origen natural y antrópicos
OEI.05 Promover el desarrollo urbano territorial ordenado y sostenible en el distrito
OEI.06 Promover la competitividad Económica en el distrito
OEI.07 Promover el Desarrollo Humano y Hábitos Saludables en el distrito
OEI.08 Contribuir con la Calidad de los Servicios Educativos en el distrito
OEI.09 Contribuir con la Calidad de los Servicios de Salud en el distrito
OEI.10 Fortalecer la Gestión Institucional

III. Misión y Visión:

-Misión

Proveer servicios públicos municipales y promover el desarrollo integral para los ciudadanos de manera efectiva con calidad, inclusivo, transparente y participativo



-Visión

En el año 2030, Santiago de Surco es un distrito seguro, con una eficiente articulación vial y ambientalmente sostenible, en el que coexisten armónicamente actividades residenciales y empresariales, con un elevado nivel de desarrollo humano y liderado por un gobierno municipal moderno, inclusivo y participativo.

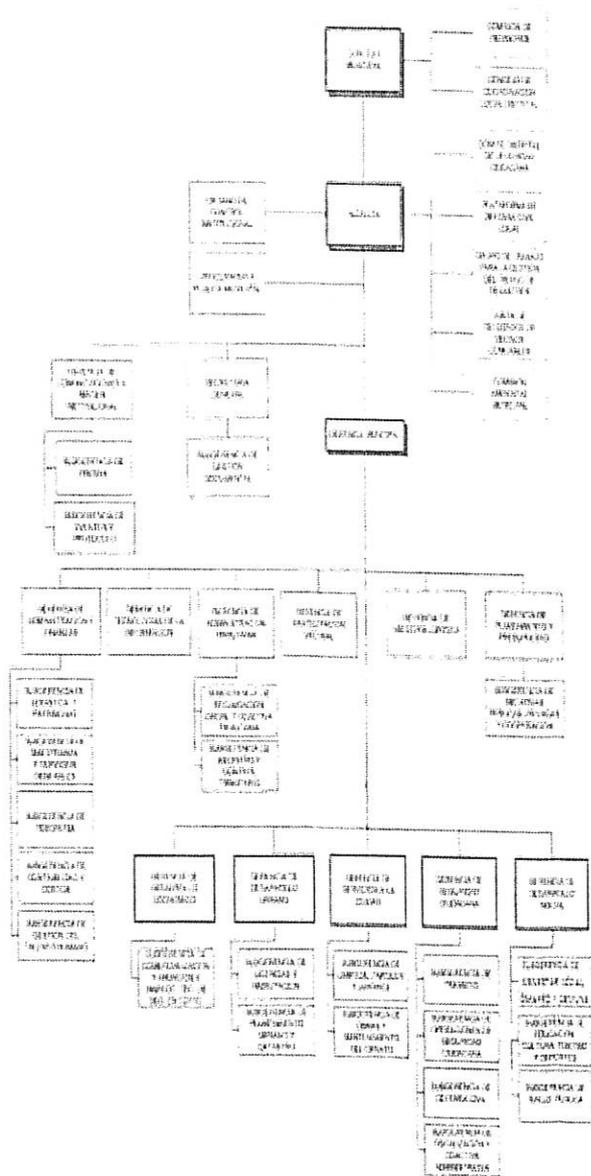
Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Anualizado de la Municipalidad de Santiago de Surco – PDP 2023

IV. Estructura Orgánica:



ESTRUCTURA ORGANICA DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE SURCO

- 01. ORGANOS DE GOBIERNO
 - 01.1. CONCEJO MUNICIPAL
 - 01.2. ALCALDIA
- 02. ORGANOS CONSULTIVOS DEL CONCEJO
 - 02.1. COMISION DE REGADONIS
 - 02.2. COMITEO DE COORDINACION LOCAL OBSTETAL
- 03. ORGANOS CONSULTIVOS DE ALCALDIA
 - 03.1. COMITEO DISTRICTAL DE SEGURIDAD CIUDADANA
 - 03.2. PLATAFORMA DE DEFENSA CIVIL LOCAL
 - 03.3. GRUPO DE TRABAJO DE GESTION DE RIESGO DE DESASTROS
 - 03.4. JUNTA DE DELEGADOS DE BARRIOS COMUNALES
 - 03.5. COMISION AMBIENTAL MUNICIPAL
- 04. ORGANOS DE CONTROL INSTITUCIONAL
 - 04.1. COMITEO DE CONTROL INSTITUCIONAL
- 05. ORGANOS DE LA ALTA DIRECCION
 - 05.1. GERENCIA MUNICIPAL
- 06. ORGANOS DEPENDIENTES DE LA ALCALDIA
 - 06.1. SECRETARIA GENERAL
 - 06.1.1. SUBGERENCIA DE GESTION DOCUMENTAL
 - 06.2. PRODUCCION DE MÚSICA MUNICIPAL
 - 06.3. GERENCIA DE COMUNICACION E IMAGEN INSTITUCIONAL
 - 06.3.1. SUBGERENCIA DE PRENSA
 - 06.3.2. SUBGERENCIA DE EVENTOS Y PROTOCOLOS
- 07. ORGANOS DE ASESORAMIENTO
 - 07.1. GERENCIA DE ASESORIA JURIDICA
 - 07.2. GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO
 - 07.2.1. SUBGERENCIA DE INDICADORES PUBLICOS PLANIADAS Y COOPERACION
- 08. ORGANOS DE APOYO DEPENDIENTES DE LA GERENCIA MUNICIPAL
 - 08.1. GERENCIA DE ADMINISTRACION FINANCIERA
 - 08.1.1. SUBGERENCIA DE LOGISTICA Y PATRIMONIO
 - 08.1.2. SUBGERENCIA DE MANEJO DE BIENES Y SERVICIOS GUBERNAMENTALES
 - 08.1.3. SUBGERENCIA DE TESORERIA
 - 08.1.4. SUBGERENCIA DE CONTABILIDAD Y COSTOS
 - 08.1.5. SUBGERENCIA DE GESTION DE TALENTO HUMANO
 - 08.2. GERENCIA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION
 - 08.3. GERENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA
 - 08.3.1. SUBGERENCIA DE RECALCULACION ORDINARIA Y COACTIVA TRIBUTARIA
 - 08.3.2. SUBGERENCIA DE REGISTRO Y CONTROL TRIBUTARIO
 - 08.4. GERENCIA DE PARTICIPACION CIUDADANA
- 09. ORGANOS DE LINEA DEPENDIENTES DE LA GERENCIA MUNICIPAL
 - 09.1. GERENCIA DE DESARROLLO URBANO
 - 09.1.1. SUBGERENCIA DE LICENCIAS Y HABILITACION
 - 09.1.2. SUBGERENCIA DE PLANEAMIENTO URBANO Y CATASTRO
 - 09.2. GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO
 - 09.2.1. SUBGERENCIA DE COMERCIALIZACION Y ANÁLISIS E INSPECCIONES TÉCNICAS DE SEGURIDAD EN EDIFICACIONES
 - 09.2.2. GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA TRANSITO Y DEFENSA CIVIL
 - 09.2.2.1. SUBGERENCIA DE TRANSITO
 - 09.2.2.2. SUBGERENCIA DE OPERACIONES DE SEGURIDAD CIUDADANA
 - 09.2.2.3. SUBGERENCIA DE DEFENSA CIVIL
 - 09.3. GERENCIA DE FISCALIZACION Y COACTIVA ADMINISTRATIVA
 - 09.3.1. SUBGERENCIA DE FISCALIZACION Y COACTIVA ADMINISTRATIVA
 - 09.4. GERENCIA DE SERVICIOS A LA CIUDAD
 - 09.4.1. SUBGERENCIA DE LIMPIEZA PUBLICA PAVIMENTOS Y JARDINES
 - 09.4.2. SUBGERENCIA DE OBRAS Y MANTENIMIENTO DEL CANALIZADO
 - 09.5. GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL
 - 09.5.1. SUBGERENCIA DE BIENESTAR SOCIAL, CUIDADO Y DEMANDA
 - 09.5.2. SUBGERENCIA DE EDUCACION, CULTURA TURISMO Y DEPORTES
 - 09.5.3. SUBGERENCIA DE SAUO PUBLICO





V. Servidores Civiles que Conforman la Entidad:

Régimen Laboral	# Número Servidores
DESIGNACIÓN CON RESOLUCIÓN CG	1
D.L.276	390
D.L.728	890
D.L.1057 (CAS)	1601
TOTAL COLABOADORES	2,882

MATRIZ PDP 2023

MATRIZ PDP

(Para su llenado leer la hoja "Instructivo" y revisar la hoja "Ejemplo de matriz PDP")

Nombre de entidad	MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE SURCO
RUC de entidad	20131367423

Campo a completar por la Oficina de Recursos Humanos
 Información que deviene de la matriz DNC

N.	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC		DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	17	GENERALES	LEY DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	1	8000	0
	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	16	GENERALES	SIGA Y SIAF	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	1	8000	0
	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3000	GENERALES	CURSO DE ETICA E INTEGRIDAD	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	1	10,000	0
	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	GENERALES	CONTROL DE SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	1	6,000	0
	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	57	GENERALES	ATENCIÓN AL ADMINISTRADO	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	SEMIPRESENCIAL	1	10000	0
	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	GENERALES	CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	1	8000	0
									TOTAL				5/50,000	

