

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Firmado digitalmente por:
MARTINEZ MIRAVAL
Katiushka Zherisse FAU 20126236078
hard
Motivo: Gerente de
Asuntos Legales
Fecha: 02/07/2024 10:20:50-0500 Lima, 02 de julio del 2024

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 000048 - 2024 - EMILIMA - GG

Firmado digitalmente por:
MENDEZ CADENAS Ricardo
Jesus FAU 20126236078 hard
Motivo: Gerente de
Planificaci?n, Presupuesto y
Modernizaci?n
Fecha: 02/07/2024 10:49:49-0500

VISTO:

El Expediente N° 0005217-2024, que sustenta la emisión del acto resolutivo que aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas PDP-2024 de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. - EMILIMA S.A.;

Firmado digitalmente por:
AGUIRRE PAREDES Martha
Patricia FAU 20126236078 soft
Motivo: Gerente de
Administraci?n y Finanzas
Fecha: 02/07/2024 11:35:39-0500

CONSIDERANDO:

Que, EMILIMA S.A. fue creada por Acuerdo de Concejo N° 106 del 22.05.1986, como persona jurídica de derecho privado, bajo la forma de sociedad anónima, encargada de planificar, proyectar, financiar y ejecutar programas de habilitaciones urbanas progresivas y de urbanizaciones de tipo popular, así como de las recaudaciones, rentas y cualquier otra actividad inmobiliaria que la Municipalidad le encomiende;

Que, respecto al Plan de Desarrollo de las Personas, en el artículo 135° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se establece lo siguiente:

“El Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad. Se elabora 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.

El Plan de Desarrollo de las Personas debe definir los objetivos generales de capacitación y su estrategia de implementación”.

Que, a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – Servir, aprobó la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, la misma que tiene como finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, el subnumeral 5.1.1 del numeral 5.1 Definiciones de la citada Directiva precisa que el término “Capacitación” alude al proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos y debe estar alineada al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad. Del mismo modo, el subnumeral 5.2.4 del numeral 5.2 establece que el Comité de Planificación de la Capacitación es el responsable de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y de generar condiciones favorables para la adecuada implementación de las Acciones de Capacitación. Finalmente, el literal b) del subnumeral 6.4.1.1 del numeral 6.4, establece que el Comité de Planificación de la Capacitación tiene como función asegurar que el Plan de Desarrollo de las Personas contenga acciones de capacitación pertinentes, que contribuyan a la mejora del desempeño y logro de objetivos estratégicos de la entidad y validar el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, previo a la aprobación del titular de la entidad; precisando en el subnumeral 6.4.1.4, que el Plan de Desarrollo de las Personas se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, tiene vigencia anual y se aprueba mediante resolución del titular de la entidad;

Que, de acuerdo al inciso e) del Artículo 32° del Reglamento de Organización y Funciones de EMILIMA S.A., la Sub Gerencia de Recursos Humanos es la unidad orgánica encargada de



BICENTENARIO
PERÚ 2021

“Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en EMILIMA S.A., aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://consultas-sgd.emilima.com.pe/> ingresando el siguiente código de verificación: 87D01696.”

CERC/mmr



Jr. Cuzco N° 286– Cercado de Lima
Lima 01, Perú
Teléfonos: (511) 209-8400
e-mail: informes@emilima.com.pe
Web: www.emilima.com.pe

“(…) Identificar las necesidades de capacitación del personal para la formulación del Plan de Desarrollo de las Personas de EMILIMA S.A., conduciendo las acciones de capacitación y control dentro del marco relacionado a la mejora del desempeño laboral del personal”;

Que, en el marco de sus competencias, la Sub Gerencia de Recursos Humanos, en el Informe N° 000470-2024-EMILIMA-GAF/SGRH de fecha 25.06.2024, con la conformidad de la Gerencia de Administración y Finanzas, en el Informe N° 000117-2024-EMILIMA-GAF del 26.06.2024, ha elaborado la propuesta de Plan de Desarrollo de Personas 2024 de EMILIMA S.A., cuyo objetivo general es cerrar las brechas de conocimientos identificadas y/o desarrollar competencias o conocimientos en los trabajadores que conforman EMILIMA S.A., alineadas al logro de los objetivos institucionales;

Que, es preciso señalar que el Comité de Planificación de Capacitación de EMILIMA S.A., conformado por Resolución de Gerencia General N° 000059-2023-EMILIMA-GG del 29.05.2023, precisó que: i) Revisó el contenido del proyecto del Plan relacionado a los aspectos relevantes de la entidad; ii) Revisó la Matriz del Plan verificando que las acciones contenidas en ella son pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad y no contravienen el orden de prelación previsto en el artículo 14° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; iii) Verificó la oportunidad de las acciones de capacitación y iv) Revisó la disponibilidad presupuestal para atender las capacitaciones; de ese modo suscribió el Acta de Validación del Plan de Desarrollo de Personas 2024 de EMILIMA S.A., de fecha 21.06.024;

Que, con Memorando N° 000797-2024-EMILIMA-GPPM del 28.06.2024, la Gerencia de Planificación, Presupuesto y Modernización emitió opinión técnica favorable a la citada propuesta de Plan;

Que, con Informe N° 000593-2024-EMILIMA-GAL de fecha 01.07.2024, la Gerencia de Asuntos Legales concluyó que el Plan de Desarrollo de Personas 2024 de EMILIMA S.A. ha sido elaborada por la Sub Gerencia de Recursos Humanos, con la conformidad de la Gerencia de Administración y Finanzas, y cuenta con la opinión técnica favorable de la Gerencia de Planificación, Presupuesto y Modernización y validación del Comité de Planificación de Capacitación de EMILIMA S.A., contándose con marco legal de sustento en el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – Servir, que aprobó la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”;

Que, para la ejecución del citado Plan se requiere la emisión del acto resolutorio respectivo de la Gerencia General, garantizándose su publicidad en la página web de la empresa;

Por lo que, en uso de las atribuciones conferidas, de conformidad a la normativa interna vigente y contando con el visto bueno de la Gerencia de Asuntos Legales, de la Gerencia de Planificación, Presupuesto y Modernización y de la Gerencia de Administración y Finanzas;

SE RESUELVE:

Artículo Primero: Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas PDP – 2024 de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. - EMILIMA S.A., el cual forma parte de la presente Resolución.

Artículo Segundo: Encargar, a la Gerencia de Atención al Ciudadano, Comunicaciones y Tecnología de la Información la notificación de la presente Resolución a los órganos y unidades orgánicas de EMILIMA S.A., y efectuar la publicación de esta en el portal institucional de EMILIMA S.A.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Documento firmado digitalmente.

CLAUDIA ELIANA RUIZ CANCHAPOMA
Gerente General



BICENTENARIO
PERÚ 2021

CERC/mmr



Jr. Cuzco N° 286– Cercado de Lima
Lima 01, Perú
Teléfonos: (511) 209-8400
e-mail: informes@emilima.com.pe
Web: www.emilima.com.pe

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS –
PDP – 2024 DE LA EMPRESA MUNICIPAL
INMOBILIARIA DE LIMA S.A. – EMILIMA S.A.**



Firmado digitalmente por:
CHINCHANO ACUÑA Daile
Fortunato FAU 20126236078 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 28/06/2024 11:46:58-0500

LIMA - 2024

ÍNDICE

I. PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL.....	3
1.1 JUSTIFICACIÓN.....	3
1.2 MARCO NORMATIVO.....	4
1.3 OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN.....	6
II. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	7
2.1 COMPETENCIAS DE EMILIMA S.A.....	7
III. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL.....	8
3.1 MISIÓN.....	8
3.2 VISIÓN.....	8
3.3 VALORES INSTITUCIONALES	8
3.4 OBJETIVO ESTRATÉGICO	9
IV. ALCANCE.....	9
V. ESTRUCTURA ORGÁNICA.....	9
VI. ESTRUCTURA FUNCIONAL	10
VII. NÚMERO DE TRABAJADORES DE EMILIMA S.A.	11
VIII. VIGENCIA Y RESPONSABILIDAD	11
IX. SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN	11
X. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN- DNC.....	12
XI. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2024	12
XII. PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN:.....	13
XIII. FINANCIAMIENTO.....	13
XIV. EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	14
XV. ANEXO.....	14

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP – 2024 DE LA EMPRESA MUNICIPAL INMOBILIARIA DE LIMA S.A. – EMILIMA S.A

I. PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

1.1 JUSTIFICACIÓN

La Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A., en adelante EMILIMA S.A. es una empresa de propiedad de la Municipalidad Metropolitana de Lima, con personería jurídica de derecho privado, creada mediante Acuerdo de Concejo N° 106, de fecha 22 de mayo de 1986, e inscrita en la Partida Electrónica N° 00824828 del Registro de Personas Jurídicas de la Zona Registral N° IX -Sede Lima. Ha sido constituida bajo la forma de sociedad anónima y se rige por sus estatutos sociales, la Ley General de Sociedades y otras normas que la comprenden.

En ese sentido, EMILIMA S.A. ha elaborado el Plan de Desarrollo de las Personas PDP - 2024 de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A, - EMILIMA S.A, de acuerdo con lo establecido en la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas” aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

El Plan de Desarrollo de las Personas PDP – 2024 de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A, - EMILIMA S.A., es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación programadas. Se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación y comprende los objetivos generales de ésta y su estrategia de implementación.

El presente Plan de Desarrollo de las Personas – PDP para el año 2024 de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima, ha sido elaborado por la Sub Gerencia de Recursos Humanos en coordinación con los órganos y unidades orgánicas, basándose en el diagnóstico de las necesidades de capacitación previa identificación y análisis de la información recabada, y en función a las necesidades de capacitación propuestas por las

diferentes unidades orgánicas, fueron evaluados en cuanto a su pertinencia y priorizados con el objetivo de potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros empleados, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos en nuestra empresa.

1.2 MARCO NORMATIVO

El Plan de Desarrollo de las Personas PDP - 2024 de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A, - EMILIMA S.A., se ha formulado en base a la normativa legal vigente:

- Ley N° 27658 – Ley Marco de la Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 26887 – Ley General de Sociedades.
- Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades.
- Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.
- Decreto Legislativo N° 728, Ley de la Productividad y Competitividad Laboral y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE, Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, “Normas para la gestión del

Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”.

- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”.
- Resolución de Gerencia General N° 144-2023-EMILIMA- GG del 29.12.2023, que aprueba el “Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2024 – EMILIMA S.A.”
- Resolución de Alcaldía N° 200 del 14 de mayo de 2024, a través del Objetivo Estratégico Institucional de la Municipalidad Metropolitana de Lima.
- Directiva N° 002-2023-EMILIMA-GPPM “Medidas de Austeridad, Disciplina y Calidad en el Gasto Público y de Ingresos del Personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. – EMILIMA S.A. para el Año Fiscal 2023”.
- Resolución de Gerencia General N° 000059-2023-EMILIMA-GG, que aprueba la Conformación del “Comité de Planificación de Capacitación” para el periodo 2023-2025 de EMILIMA S.A.
- Resolución de Gerencia General N° 000014-2023-EMILIMA-GG, que aprobó el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) - EMILIMA S.A., del 28 de febrero del 2023.
- Acuerdo de Concejo N° 106 de fecha 22 de mayo de 1986, que crea a EMILIMA S.A.
- Estatutos Sociales de EMILIMA S.A. y sus modificatorias aprobadas por la Junta General de Accionistas.
- Reglamento de Organización y Funciones de EMILIMA S.A.
- Directiva N° 01-2021-EMILIMA-GPPM – “Procedimientos para la elaboración, aprobación o modificación de documentos normativos de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A.”

1.3 OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

El Plan de Desarrollo de las Personas PDP - 2024 de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. - EMILIMA S.A., tiene por objetivo general cerrar las brechas de conocimientos identificadas y/o desarrollar competencias o conocimientos en los trabajadores que conforman EMILIMA S.A., alineadas al logro de los objetivos institucionales.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Actualizar y ampliar los conocimientos normativos, técnicos y procedimentales de los trabajadores de EMILIMA S.A., para mejorar las competencias y generar el desarrollo de una gestión de sistemas administrativos, con eficiencia, eficacia y transparencia.
- b) Promover la cultura de ética, integridad y de transparencia, contribuyendo con capacitaciones con incidencia en temas relacionados a valores, ética, integridad, transparencia y lucha contra la corrupción.
- c) Promover la motivación, integración e identificación del personal con los objetivos y metas institucionales.
- d) Implementar capacitaciones en materia de desarrollo humano, seguridad y salud en el trabajo.
- e) Contribuir a la mejora del desempeño de las funciones, acciones y/o actividades realizadas por los trabajadores de EMILIMA S.A. para asumir los desafíos orientados al cumplimiento de los objetivos institucionales.

II. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

2.1 COMPETENCIAS DE EMILIMA S.A

De acuerdo al Reglamento de Organización y Funciones de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. – EMILIMA S.A, aprobado mediante Acta de Sesión N° 15 del Directorio de EMILIMA S.A. tiene como competencias planificar, normar, supervisar, fiscalizar y gestionar las siguientes funciones generales:

- a) Administrar los inmuebles de propiedad de la Municipalidad Metropolitana de Lima y de propiedad de terceros que involucra estrechamente su saneamiento y rentabilización.
- b) Coadyuvar a la Gestión Municipal a través de la formulación y ejecución de los proyectos de inversión relacionados con sus competencias.
- c) Diseñar, ejecutar y evaluar políticas, normas, planes, programas y proyectos en el ámbito de su competencia, orientados, en términos generales al desarrollo urbano por encargo de la Municipalidad Metropolitana de Lima.
- d) Administrar el Fondo Metropolitano de Renovación y Desarrollo Urbano –FOMUR.
- e) Administrar el Circuito Mágico del Agua del Parque de la Reserva.
- f) Administrar el Parque de la Exposición.
- g) Administrar los centros de costos que disponga la Municipalidad Metropolitana de Lima en el marco de sus competencias y naturaleza social.
- h) Publicar y difundir libros y/o cuentos relacionados al Patrimonio Histórico de Lima.
- i) Desarrollar herramientas tecnológicas para brindar asistencia técnica y/o soluciones, a personas naturales o jurídicas públicas y/o privadas.

III. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

3.1 MISIÓN

Conforme a lo establecido por el CEPLAN, EMILIMA S.A. se enmarca dentro del planeamiento estratégico de la Municipalidad Metropolitana de Lima (MML), por ello se considera la misión de la MML, la misma que está definida de la siguiente manera:

“Garantizar un entorno urbano ordenado, seguro, moderno y sostenible del territorio de la provincia de Lima, fortaleciendo los servicios públicos de manera adecuada e inclusiva, mediante la gestión eficiente de los recursos públicos, respetando el medio ambiente.”

3.2 VISIÓN

EMILIMA S.A., es una empresa municipal de derecho privado, encargada de la administración y rentabilización del patrimonio inmobiliario municipal y del desarrollo de proyectos de renovación urbana, con el objetivo de incrementar el valor del Centro Histórico de Lima, la misma que tiene como visión la siguiente:

“Ser una empresa inmobiliaria rentable y con responsabilidad social comprometida con la ciudad de Lima en la restauración de un centro histórico que sirva de atractivo turístico, cultural y comercial para sus ciudadanos.”

3.3 VALORES INSTITUCIONALES

Los empleados de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A, además de ser gestionados adecuadamente, tienen que tener un comportamiento acorde con un funcionamiento eficaz y eficiente de la entidad, acorde con nuestro cliente-centrismo, para ello se ha señalado los tres valores que nos identifican:

a) Ética

- b) Responsabilidad
- c) Trabajo en equipo

3.4 OBJETIVO ESTRATÉGICO

El Plan Operativo Institucional de EMILIMA S.A. está alineada al Plan Estratégico Institucional 2024-2029 de la Municipalidad Metropolitana de Lima, aprobado con Resolución de Alcaldía N° 200 del 14 de mayo de 2024, a través del Objetivo Estratégico Institucional “Fortalecer la gestión institucional de la Municipalidad Metropolitana de Lima.”

IV. ALCANCE

El Plan de Desarrollo de las Personas PDP - 2024 de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A, - EMILIMA S.A., se encuentra a disposición de los Trabajadores de EMILIMA S.A. vinculados bajo el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

V. ESTRUCTURA ORGÁNICA

Esquema N.º 01
Estructura Orgánica Vigente de EMILIMA S.A.



Fuente: Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2024

VI. ESTRUCTURA FUNCIONAL

La Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A.- EMILIMA S.A., cuenta con la siguiente estructura:

01. ALTA DIRECCIÓN

01.1 Junta General de Accionistas

01.2 Directorio

01.2.1 Presidencia

01.3 Gerencia General

02. ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

02.1 Órgano de Control Institucional

03. ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO

03.1 Gerencia de Asuntos Legales

03.2 Gerencia de Planificación, Presupuesto y Modernización

04. ÓRGANOS DE APOYO

04.1 Gerencia de Atención al Ciudadano, Comunicaciones y Tecnología de la Información

04.2 Gerencia de Administración y Finanzas

04.2.1 Sub Gerencia de Logística y Servicios Generales

04.2.2 Sub Gerencia de Contabilidad

04.2.3 Sub Gerencia de Tesorería y Recaudación

04.2.4 Sub Gerencia de Recursos Humanos

05. ÓRGANOS DE LÍNEA

05.1 Gerencia de Proyectos

05.2 Gerencia de Gestión Inmobiliaria

05.2.1 Sub Gerencia de Saneamiento y Renovación Urbana

05.2.2 Sub Gerencia de Promoción Inmobiliaria y Contratos

05.3 Gerencia de Operaciones

Las funciones y responsabilidades de cada órgano y unidad orgánica de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A., se encuentran establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones, aprobado mediante el Acuerdo N° 02-2023/15S – Sesión Ordinaria N° 15 del Directorio de EMILIMA S.A., del 25.08.2023.

VII. NÚMERO DE TRABAJADORES DE EMILIMA S.A.

CANTIDAD DE TRABAJADORES	
RÉGIMEN LABORAL	TOTAL
Decreto Legislativo N° 728	65

VIII. VIGENCIA Y RESPONSABILIDAD

El Plan de Desarrollo de las Personas PDP – 2024 de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A, - EMILIMA S.A., entra en vigencia a partir de su aprobación hasta el final del ejercicio 2024 y su ejecución estará sujeta a la disponibilidad de presupuesto de la entidad. La elaboración, ejecución, supervisión y evaluación del presente plan es de responsabilidad de la Sub Gerencia de Recursos Humanos.

IX. SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN

La Sub Gerencia de Recursos Humanos, realizará acciones de sensibilización mediante correos institucionales para todos los órganos y unidades orgánicas de la entidad, a fin de informar sobre la importancia y los objetivos de la Gestión de la Capacitación, el cual busca el cierre de brechas de conocimiento o competencias, para alcanzar los objetivos institucionales y brindar un servicio de calidad a los ciudadanos. Asimismo, se informará sobre el proceso de desarrollo de la Matriz de Necesidades de Capacitación DNC, así como del Plan de Desarrollo de Personas PDP – 2024 de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. - EMILIMA S.A.

X. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN- DNC

La Sub Gerencia de Recursos Humanos, comunica a los órganos y unidades orgánicas de EMILIMA S.A., la elaboración de la Matriz del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación DNC, para la elaboración del PDP-2024, a fin de que se consideren las capacitaciones para los trabajadores, priorizando los objetivos estratégicos institucionales.

En ese sentido, la Sub Gerencia de Recursos Humanos, a través de Memorando Múltiple, solicita a todas los órganos y unidades orgánicas de EMILIMA S.A., expresar y detallar sus requerimientos de capacitaciones con la finalidad de elaborar la Matriz de Diagnóstico de Capacidades DNC de EMILIMA S.A., para el ejercicio 2024.

Se priorizó las acciones de capacitación solicitadas en base a la pertinencia y presupuesto asignado para la ejecución del PDP del presente año fiscal, con la finalidad de obtener el logro de objetivos institucionales, por lo que se dio prioridad al fortalecimiento de funciones sustantivas ya que son las vinculadas directamente con la formulación, ejecución y evaluación de políticas públicas y aquellas que permiten el funcionamiento de la empresa.

XI. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2024

De acuerdo con la metodología, la matriz del DNC es insumo primordial para elaborar la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas, la cual contiene la descripción detallada de las acciones de capacitación priorizadas, analizadas por la Sub Gerencia de Recursos Humanos y como resultado final de la consolidación de las necesidades de capacitación de los órganos y unidades orgánicas de EMILIMA S.A., se ha obtenido la matriz PDP 2024 (Anexo 1), en el que se pueden apreciar las necesidades de capacitación de los colaboradores de nuestra entidad vinculados al desarrollo de sus funciones.

En el PDP – 2024 de EMILIMA S.A., se consigna que las acciones de capacitación se desarrollen bajo la modalidad virtual, con la intención de no interrumpir gestiones dentro del horario laboral. Asimismo, se ha considerado priorizar los talleres transversales, los talleres que demandan un número

considerable de beneficiarios y finalmente los cursos/talleres requeridos por prioridad de necesidades institucionales.

XII. PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN:

Para realizar la planificación, el Plan de Desarrollo de las Personas PDP - 2024 se ha basado en la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas” aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, desarrollando las siguientes acciones:

12.1 Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación

Mediante Resolución de Gerencia General N° 000059-2023-EMILIMA-GG de fecha 29.05.2023, se aprueba la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación periodo 2023-2025, el cual está integrado por los siguientes miembros:

- El (la) Sub Gerente de Recursos Humanos, quien lo presidirá.
- El (la) Gerente de Planificación, Presupuesto y Modernización.
- El (la) Gerente de Gestión Inmobiliaria, representante de la Alta Dirección.
- Los representantes de los trabajadores, señor Jorge Sebastián Huamanlazo Salazar (titular) y señorita Nélica Aurora Espinoza Castro (suplente).

En cumplimiento de las responsabilidades del Comité de Planificación se reunió a fin de poner en agenda la aprobación del PDP; razón por la cual se tiene el Acta de Validación de PDP de fecha 21.06.2024, mediante el cual el Comité de Planificación de Capacitación de EMILIMA S.A., validó el contenido del proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, la matriz que contiene las acciones de capacitación priorizadas, la oportunidad de las referidas acciones y la disponibilidad presupuestal.

XIII. FINANCIAMIENTO

Para la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas PDP– 2024 de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. - EMILIMA S.A., no se ha

considerado un presupuesto, debido a que se ha considerado que las capacitaciones se realicen de manera gratuita buscando convenios con distintas entidades públicas y diversas empresas y por personal especializado de EMILIMA S.A., toda vez que, de conformidad con el Memorando N° 000774-2024-EMILIMA-GPPM de fecha 5 de junio de 2024, emitido por la Gerencia de Planificación, Presupuesto y Modernización se informó que no se ha programado marco presupuestal para el rubro de capacitación que permita financiar el citado Plan durante el presente año.

XIV. EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Esta etapa busca medir los resultados de las acciones de capacitación ejecutadas, en base a tres niveles, que serán determinados por la naturaleza y objetivo de capacitación los cuales se explican a continuación:

- a) **Evaluación por Reacción:** se realizará mediante la Encuesta de Satisfacción, a todas las Acciones de Capacitación contenidas en el Plan de Desarrollo de Personas 2024, con la finalidad que los empleados, en su calidad de beneficiarios de las capacitaciones, califiquen el grado de satisfacción de las Acciones de Capacitación ejecutadas.
- b) **Evaluación por Aprendizaje o Conocimiento:** se realizará con la herramienta de medición que proponga el proveedor de la capacitación, al inicio y al final de cada acción de capacitación (pre test-post test) con la finalidad de evidenciar los conocimientos y habilidades desarrolladas por los Beneficiarios de la capacitación.

Eficiente	Mayor o igual que 81%
Bueno	Hasta 80%
Ineficiente	Hasta 50%
(*) La evaluación de las capacitaciones se realizará en porcentaje para medir de manera más óptima la eficacia de las capacitaciones.	

XV. ANEXO

- Matriz de PDP-2024 de EMILIMA S.A.

ANEXO 1

MATRIZ PDP DE LA EMPRESA MUNICIPAL INMOBILIARIA DE LIMA S.A.

N°	Nombre de la acción de la capacitación	Nivel de evaluación	Cantidad de beneficiarios de capacitación	Tipo de acción de capacitación	Eje Temático	Modalidad	Oportunidad	Costo total
1	Redacción de documentos oficiales en la Gestión Pública.	Reacción y aprendizaje	20	Curso	Materias transversales	Virtual	3	0
2	Ética, integridad en la función pública	Reacción	55	Conferencia	Materias transversales	Virtual	3	0
3	Prevención y atención del hostigamiento sexual en las entidades públicas	Reacción	55	Conferencia	Materias transversales	Virtual	3	0
4	Control interno	Reacción	14	Conferencia	Sistemas administrativos del estado peruano	Virtual	3	0
5	Gestión de conflicto de intereses	Reacción	14	Conferencia	Materias transversales	Virtual	3	0
6	Seguridad y salud en el trabajo	Reacción	15	Curso	Materias transversales	Virtual	3	0
7	Curso primeros auxilios ante situaciones de emergencia	Reacción	10	Curso	Habilidades blandas	Virtual	3	0
8	Derechos de autor	Reacción	2	Curso	Generales	Virtual	4	0
9	Gestión efectiva en el tiempo	Reacción	7	Conferencia	Habilidades blandas	Virtual	4	0
10	Gestión de riesgos en el marco del sistema de control interno	Reacción	14	Conferencia	Materias transversales	Virtual	4	0