



MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA  
INVERMET  
FONDO METROPOLITANO DE INVERSIONES

RESOLUCIÓN N° 096-2012-INVERMET/SGP

Lima, 18 SET. 2012

**VISTO:**

El Informe N° 086-2012-OAF de fecha 12 de septiembre de 2012, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, con Decreto Legislativo N° 1025, se aprueban las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, con la finalidad de establecer las reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, 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, y dispone en sus artículos 3° y 4°, que las entidades públicas aprueban un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, debiendo SERVIR señalar los contenidos mínimos de dicho Plan;

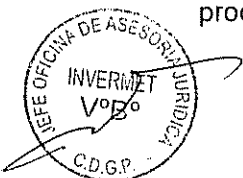
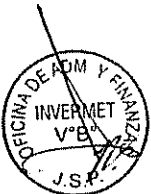
Que, por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR-GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado", que tiene por finalidad establecer los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado, en adelante PDP, el cual permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas y, de esa forma, contribuirá a la mejora continua de la administración pública;

Que, conforme a lo señalado en la citada Directiva, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado es un Plan de gestión que busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación, (...) el mismo que será implementado a través de planes de desarrollo anualizados, precisando en el numeral 5.2 del artículo 5° de la precitada Directiva, los componentes básicos que el Plan de Desarrollo Anualizado debe contener, y en el numeral 5.3 establece los procedimientos a seguir desde su elaboración hasta su presentación a SERVIR;

Que, asimismo precisa que el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado debe contar con la aprobación presupuestal, que debe ser aprobado conforme a lo establecido en la citada Directiva, así como será presentado a SERVIR para conocimiento, durante los primeros treinta días calendario del año en el que se ejecutará;

Que, mediante Resolución N° 015-2011-CD del 29 de diciembre de 2011, se aprobó el Presupuesto Institucional – PIA de INVERMET para el año 2012, en la que se encuentra prevista la partida para capacitación de personal de planilla como de Contratos Administrativos de Servicio, por la suma de S/ 169,700.00, sujetos a la certificación de créditos presupuestarios correspondientes;

Que, con Resolución N° 014-2012-SGP del 08 de febrero de 2012, se aprobó la Directiva N° 002-2012-SGP que establece las Normas para la Capacitación del Personal del Fondo Metropolitano de Inversiones – INVERMET, que tiene como objetivo establecer los procedimientos para la capacitación de los servidores de INVERMET;





**MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA  
INVERMET  
FONDO METROPOLITANO DE INVERSIONES**

Que, a través de la Resolución N° 017-2012-SGP de fecha 16 de febrero de 2012, se probó el Plan de Capacitación del personal de INVERMET para el año 2012, de acuerdo con el anexo del Informe N° 017-2012-OAF/AP de fecha 30 de enero de 2012;

Que, mediante el Informe del visto, la Oficina de Administración y Finanzas adjunta la reformulación del Plan de Desarrollo de Personas 2012 que tiene como objetivo establecer el proceso a seguir para la identificación, ejecución y evaluación de la capacitación del personal del Fondo Metropolitano de Inversiones – INVERMET para su aprobación;

Que, mediante Informe N° 278-2012-AP/OAF, del 13 de septiembre de 2012, el Especialista en Personal hace de conocimiento la ejecución del Plan de Capacitación del Personal de INVERMET – Año 2012, el cual se comprometió en la suma de S/. 11,000.40 Nuevos Soles, considerando que el presupuesto asignado mediante la Resolución N° 015-2011-CD de fecha 29 de diciembre de 2011 asciende a la suma de S/. 169,700.00 Nuevos Soles, se prevé que el saldo por ejecutar sirva para atender las necesidades de capacitaciones establecidas en la Reformulación del Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2012;

Con el visado de la Oficina de Asesoría Jurídica y de la Oficina de Administración y Finanzas;

De conformidad a las facultades conferidas mediante los artículos 19° y 20° del Acuerdo de Concejo N° 083 de la Municipalidad Metropolitana de Lima;

**SE RESUELVE:**

**Artículo Primero.- Aprobar** a partir de la fecha, la reformulación del Plan de Desarrollo de Personas – PDD Anualizado 2012 del Fondo Metropolitano de Inversiones – INVERMET, que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

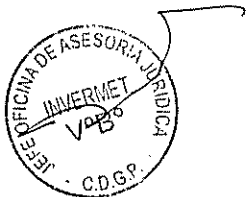
**Artículo Segundo.- Dejar sin efecto** la Resolución N° 017-2012-SGP de fecha 16 de febrero de 2012 y cualquier disposición que se oponga a la presente Resolución.

**Artículo Tercero.- Disponer** que la Oficina de Administración y Finanzas implemente la presente Resolución.

**Artículo Cuarto.- Disponer** que la Oficina de Administración y Finanzas haga de conocimiento a la Autoridad del Servicio Civil – SERVIR, los alcances de la presente Resolución.

**QUINTO.- 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

JOSÉ ITALO FERNANDEZ NECIOSUP  
SECRETARIO GENERAL PERMANENTE

**MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA  
FONDO METROPOLITANO DE INVERSIONES**

**- INVERMET -**



**REFORMULACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE  
PERSONAS – PDP ANUALIZADO 2012**

***FONDO METROPOLITANO DE INVERSIONES – INVERMET***

## REFORMULACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP ANUALIZADO 2012 DEL FONDO METROPOLITANO DE INVERSIONES – INVERMET

### I. OBJETIVO

Establecer el proceso a seguir para la identificación, ejecución y evaluación de la capacitación del personal del Fondo de Metropolitano de Inversiones – INVERMET.

### II. FINALIDAD

Fortalecer el desarrollo de capacidades del personal tanto a nivel de conocimientos y de competencias a fin hacer de INVERMET una institución competitiva y moderna.

### III. ALCANCE

Se encuentran dentro del alcance del presente documento todos los trabajadores comprendidos en el D.L. N° 728 y el D.L. N° 1057 y sus modificatorias, siendo de cumplimiento obligatorio por todos los Órganos del Fondo Metropolitano de Inversiones – INVERMET.



### IV. BASE LEGAL

- Resolución N° 009-2011-CD – Reglamento de Organización y Funciones del Fondo Metropolitano de Lima – INVERMET aprobado el 15 de abril del 2011.
- Resolución N° 013-2011-CD – Manual de Organización y Funciones del Fondo Metropolitano de Inversiones – INVERMET, aprobado el 21 de noviembre del 2011.
- Decreto Legislativo N° 1057 – Decreto Legislativo que regula el Régimen Laboral Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, Decreto Supremo N° 075-2008-PCM – Aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM y la Ley 29849.
- Decreto Legislativo N° 1025 – Decreto Legislativo que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, Aprueban el Reglamento del D.L. 1025 que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público.
- Resolución N° 041-2011-SERVIR-PE – Aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado".



## V. ASPECTOS GENERALES

La reformulación del Plan de Desarrollo de Personas – PDP ANUALIZADO 2012 del INVERMET, se encuentra orientado a dirigir nuestros esfuerzos en adquirir conocimientos que nos permitan atender las necesidades a corto, mediano y largo plazo priorizando fortalecer conocimientos en el desarrollo y supervisión de obras públicas, análisis de concesiones, contrataciones del estado, entre otros temas de interés.

Para este fin, como primer paso, se identificaron las necesidades de capacitación del personal de las diferentes unidades orgánicas, consolidando la información y realizando una priorización de temas, clasificados en temáticas generales y específicas.

La demanda de necesidades de capacitación deberá estar orientada al cumplimiento de metas enmarcadas en el Plan Operativo Institucional – POI y sostenida con la disponibilidad presupuestal prevista en el presente año fiscal 2012.

## VI. OBJETIVOS

### A. OBJETIVO GENERAL

1. Fortalecer las capacidades y conocimientos del personal, así como elevar su nivel de rendimiento.

### B. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Mejorar la interacción e integración entre los servidores.
2. Satisfacer los requerimientos futuros de la población en cuanto a la atención oportuna de sus necesidades.
3. Generar actitudes que contribuyan a mejorar el clima laboral, la productividad, motivación y la capacidad para prever y solucionar problemas.

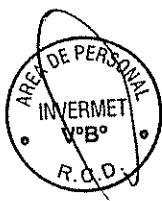
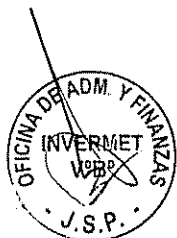
## VII. EVALUACIÓN

La evaluación del PDP 2012, se ha realizado de la siguiente manera:

### A. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación es un instrumento de suma importancia para identificar las brechas del personal en cuanto al fortalecimiento de conocimientos y de competencias necesarias para realizar una labor productiva en su puesto de trabajo.

En consecuencia, se solicitó a todas las unidades orgánicas remitir las necesidades de capacitación necesarias para el fortalecer el desarrollo de conocimientos del personal a su cargo con la finalidad de obtener el Cuadro de Necesidades de Capacitación



reformulado, los mismos que, una vez recepcionados, se consolidaron según la temática encontrada.

Acto seguido se realizó la priorización de los temas de capacitación, clasificándolos en temáticas generales y específicas posibles de atender en el presente año fiscal, tal como se precisa en el **Anexo N° 01: Reformulación del Plan de Desarrollo de Personas – PDP Anualizado 2012.**

## B. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA CAPACITACIÓN

Las acciones de seguimiento del proceso de capacitación se realizarán de la siguiente manera:

### 1. Identificación de Brechas de Capacitación

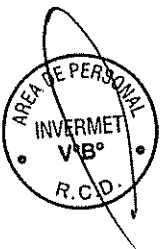
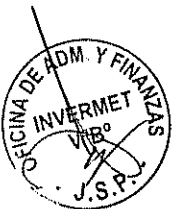
De acuerdo a la identificación detectada del Cuadro de Necesidades de Capacitación, se han identificado las siguientes brechas de conocimientos, tal como se indica a continuación:

**a) Temática General.-** la atención de las capacitaciones generales se desarrollarán preferentemente mediante la modalidad in house, salvo que por la característica especial del tema se realice de forma externa, previa aprobación del Secretario General, siendo la temática considerada la que se presenta a continuación:

- Contrataciones del Estado.
- Sistema Nacional de Inversión Pública – SNIP.
- Derecho de Concesiones.
- Análisis del Régimen laboral CAS.
- Asistente de Gerencia.

**b) Temática Específica.-** de igual forma las capacitaciones de naturaleza específica se desarrollarán mediante la modalidad in house, salvo que se cuente con la disposición del Secretario General o el Jefe de la Oficina de Administración y Finanzas para realizarlo de manera externa, siendo los temas aprobados los que se indican:

- Desarrollo Vial Urbano y uso de herramientas satelitales en el desarrollo de estudios de pre-inversión.
- Programación, formulación, aprobación y evaluación del Presupuesto Público.
- BSC y Gestión por Procesos.
- Programa de Especialización en gestión de RR.HH.



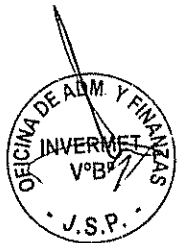
- Gestión del Sistema Nacional de Tesorería en el Sector Público, Evaluación financiera y gestión estratégica de tesorería.
- Actualización Tributaria, PLAME, Planilla Electrónica, NICS y NIIF.
- Ley de Procedimiento Administrativo General.
- Asistente de Gerencia.
- Gestión de Proyectos con PMI.
- Gestión de Políticas Sociales.
- Riesgos a las nuevas Regulaciones Tributarias.

La medición establecida para este criterio será evaluada en función a un indicador de cumplimiento en función a los cursos ejecutados, al presupuesto utilizado y al número de beneficiarios como consecuencia de la ejecución del Plan de Desarrollo de Personas – PDP Anualizado 2012.



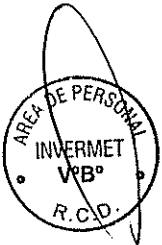
## 2. Método de Evaluación de Competencias adquiridas

La evaluación de competencias adquiridas como consecuencia de la Ejecución del Plan de Desarrollo de Personas – PDP Anualizado 2012, se realizará de la siguiente manera:



**a) Evaluación de Conocimientos.-** se medirá según las notas obtenidas como resultado de la capacitación otorgada al trabajador y en función a los puntajes mínimos establecidos por el Centro de Formación Profesional que desarrollará el curso.

**b) Evaluación de Competencias del puesto.-** la medición la realizará el Responsable del Área posterior a los 6 meses de haberse impartido el curso, a fin de evaluar la eficacia de la capacitación en su desempeño laboral.



## VIII. PRESUPUESTO

El monto de la Inversión establecida para ejecutar la **Reformulación del Plan de Desarrollo de Personas – PDP Anualizado 2012**, asciende a **S/. 83,770.00** nuevos soles.



## IX. ACCIONES DE CAPACITACIÓN

El desagregado de los cursos de capacitación **priorizados** para el presente año, se encuentra detallado en el **Anexo N° 01: Reformulación del Plan de Desarrollo de Personas – PDP Anualizado 2012**, asimismo, la ejecución del Plan está sujeto a lo comprendido en la Directiva N° 002-2012-SGP que aprueba las Normas para la Capacitación del Personal del INVERMET para el 2012.

**ANEXO Nº 01:**  
**REFORMULACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS - PDP ANUALIZADO 2012**

**I. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN GENERAL**

En el presente cuadro se consolida las necesidades de capacitación requeridas por las diferentes unidades orgánicas, las mismas que por su aplicabilidad son de carácter general y pueden ser impartidas a todo el personal, priorizando al personal que labora en las U.O. Claves identificadas. De preferencia podría realizarse como modalidad in house, de ser el caso.

Nº	TEMAS GENERALES	TIPO DE CAPACITACIÓN	HORAS DE CAPACITACIÓN MÍNIMA	Nº DE CAPACITADOS	JUSTIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	CPF Referencial	INVERSIÓN INDIVIDUAL (S/.)	INVERSIÓN MÁXIMA (S/.)	INICIO	Prioridad por U.O. Clave
1	Comunicación Pública Contrataciones del Estado / Programa de Especialización en Contrataciones Públicas	Curso	80 horas	60	Como Unidad Ejecutora se requiere desarrollar capacidades para el manejo de contratos de obras públicas ya que estas se ejecutará en el marco de la LCE y su Reglamento. Para fortalecer capacidades de los profesionales que integran Comisión Especial.	GAZEM	S/ 733.33	S/ 44.000.00	Setiembre - Noviembre 2012	GSC GP OAF OAI
2	Concesiones Derecho de las Concesiones / Diseño de Concesiones de Concesión.	Curso	18 horas	20	De utilidad para el desarrollo de la Supervisión de los Contratos de Supervisión de la Inversión Privada. De utilidad para la implementación y aplicación en el análisis y supervisión de los Contratos de Concesión de Inversión Privada.	UPC	S/ 545.00	S/ 10.900.00	Octubre - Noviembre 2012	GSC OAI
3	Exercicios de Inversión Formulación y Evaluación de Proyectos de Inversión Pública - MYP Gestión de Proyectos PMI	Curso Diplomado	40 horas	10	Perfeccionar y reforzar el conocimiento en el desarrollo y evaluación de los Proyectos de Inversión Pública.	U. Continental	S/ 1.090.00	S/ 10.900.00	Octubre - Diciembre 2012	GP OPP
4	Regímenes Laborales Deberes, Derechos, Responsabilidades, Sanciones, Procedimiento de contratación, Extinción.	Charra	12 horas	50	Conocer los derechos y obligaciones de los trabajadores comprendidos en el Régimen Laboral CBS.	SEAVIR	S/ 0.00	S/ 0.00	Noviembre 2012	Responsable de U.O. y Personal CAS
							SUB TOTAL			

\* Horas estimadas requeridas por las U.O., sujeto a consideración y oferta de los Expositores o Centros de Formación Profesional, para su aprobación.

**II. NECESIDAD DE CAPACITACIÓN ESPECÍFICA**

En el presente cuadro se ha consolidado las necesidades de capacitación requeridas por las diferentes unidades orgánicas, las mismas que por su aplicabilidad son de carácter específico y pueden ser impartidas al personal que desarrolla específicamente dichas funciones. De preferencia podría realizarse en los Centros de Formación que brindan dichos conocimientos, de ser el caso.

Nº	TEMAS ESPECÍFICOS	TIPO DE CAPACITACIÓN	HORAS DE CAPACITACIÓN	Nº DE CAPACITADOS	JUSTIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	CPF Referencial	INVERSIÓN INDIVIDUAL (S/.)	INVERSIÓN MÁXIMA (S/.)	INICIO	U.O.	
1	Diseño Via Urbana y utilización de herramientas satelitales en el desarrollo de estudios de preinversión.	Curso	20 horas	5	Uno de los tipos de estudio que más desarrolla INVERMET, está directamente relacionadas con proyectos de rehabilitación o mejoramiento de vías urbanas, los cuales requieren que nuestros especialistas se encuentren actualizados en este tema.	ICC*	S/ 700.00	S/ 5.600.00	Octubre - Noviembre 2012	GP	
2	Gestión de Políticas Sociales	Diploma	60 horas	1	Fortalecer los conocimientos en dicha materia que contribuyan a mejorar la gestión institucional.	ESAN	S/ 7.410.00	S/ 7.410.00	Octubre - Noviembre 2012	SG	
3	Gestión de Proyectos con PMI	Curso	30 horas	4	Perfeccionar y reforzar el conocimiento en el desarrollo y evaluación de los Proyectos de Inversión Pública.	DHARMA CONSULTING	S/ 1.240.00	S/ 4.960.00	Octubre - Noviembre 2012	OPP GP	
							SUB TOTAL				
							TOTAL INVERSIÓN				

\* Costo estimado, sujeto a confirmación de ICC.

\* Horas estimadas requeridas por las U.O., sujeto a consideración y oferta de los Expositores o Centros de Formación Profesional, para su aprobación.

El presupuesto se encuentra en proceso de elaboración, sujeta a los TRD que definamos y a la Oferta académica de los Expositores y/o Centros de Formación Profesional.

