

PLAN				
Código de documento normativo	Versión N°	Total, de Páginas	Resolución de Aprobación	Fecha de Aprobación
PLAN-001-2024-EMAPE/GCAF-GRH	01	10	Resolución de Gerencia General N° -2024-EMAPE/GG/..../2024
PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP – 2024 DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE APOYO A PROYECTOS ESTRATÉGICOS S.A.				
RUBRO	NOMBRE	CARGO	FIRMA	
FORMULADO POR	Norma Yisenia Cori Ascona	Gerente de Recursos Humanos		
REVISADO POR	Jaime Barnett Palomino	Gerente Central de Administración Finanzas		
REVISADO POR	Julio Alberto Vásquez Díaz	Gerente de Planificación Estratégica y Modernización (e)	 Firmado digitalmente por VASQUEZ DIAZ Julio Alberto FAU 20100063337 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 05.11.2024 16:04:29 -05:00	
REVISADO POR	Carlos Gabriel Álvarez Centeno	Gerente de Presupuesto	 Firmado digitalmente por ALVAREZ CENTENO Carlos Gabriel FAU 20100063337 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 05.11.2024 16:06:34 -05:00	
REVISADO POR	Julio Alberto Vásquez Díaz	Gerente Central de Planificación y Presupuesto	 Firmado digitalmente por VASQUEZ DIAZ Julio Alberto FAU 20100063337 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 05.11.2024 16:04:48 -05:00	
REVISADO POR	Juan Manuel Caveró Solano	Gerente Central de Asesoría Jurídica		
APROBADO POR	Carlos Enrique Peña Orellana	Gerente General		

EMAPE S.A.

Empresa Municipal de Apoyo a Proyectos Estratégicos

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP – 2024 DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE APOYO A PROYECTOS ESTRATÉGICOS S.A.

ÍNDICE

1.	PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL	4
1.1	JUSTIFICACIÓN	4
1.2	MARCO NORMATIVO	4
1.3	OBJETIVOS DE LA CAPACITACION	5
2.	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	5
3.	MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	6
3.1	MISIÓN	6
3.2	OBJETIVO ESTRATÉGICO	6
4.	ALCANCE	7
5.	ORGÁNIGRAMA ESTRUCTURAL DE EMAPE S.A.	7
6.	ESTRUCTURA ORGÁNICA DE EMAPE S.A.	7
7.	NÚMERO DE TRABAJADORES DE EMAPE S.A.	9
8.	VIGENCIA Y RESPONSABILIDAD	9
9.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN – DNC	9
10.	PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2024	9
11.	FINANCIAMIENTO	9
12.	MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP 2024	10

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP – 2024 DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE APOYO A PROYECTOS ESTRATÉGICOS S.A. – EMAPE S.A.

1. PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

1.1. JUSTIFICACIÓN:

La Empresa Municipal de Apoyo a Proyectos Estratégicos S.A., en adelante EMAPE S.A, teniendo en cuenta que es una empresa de la Municipalidad Metropolitana de Lima, fue creada mediante Acuerdo de Consejo N° 146, de fecha 26 de junio de 1986 y constituida como Sociedad Anónima e inscrita con la Partida Electrónica N° 03021711, siendo su objetivo principal, dedicarse a la construcción, remodelación, conservación, explotación y administración de autopistas, carreteras y demás de vías de tránsito rápido, seas estas urbanas, interurbanas o suburbanas, incluyendo sus vías de acceso, puentes, pasos a desnivel, zonas de servicio y zonas de recreación, en forma directa o por contrato o encargo con terceros.

En ese sentido EMAPE S.A. ha elaborado el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2024, de la Empresa Municipal de Apoyo a Proyectos Estratégicos – EMAPE 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 de Apoyo a Proyectos Estratégicos S.A. – EMAPE 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 Plan de Desarrollo de Personas – PDP, busca establecer la actualización, desarrollo profesional y potenciar las capacidades de los trabajadores, buscando promover las competencias laborales correspondientes a conocimientos, habilidad y actitudes del personal, orientados al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

1.2. MARCO NORMATIVO:

El Plan de Desarrollo de las Personas PDP – 2024 de la Empresa Municipal de Apoyo a Proyectos Estratégicos – EMAPE S.A., se ha formulado en base a la normativa legal vigente:

- Texto único Ordenado del Decreto legislativo N° 728 – Ley de productividad y Competitividad Laboral, aprobado con Decreto Supremo N° 003-97-TR y su reglamento.
- Resolución de Gerencia General N° 166-2015-EMAPE-GG que aprueba el reglamento Interno de Trabajo de EMAPE S.A.

- Resolución de Gerencia General N° 00066-2024-EMAPE/GG, de fecha 17 de mayo 2024 se aprueba la modificación del reglamento de Organización y Funciones de EMAPE S.A.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE, Directiva N°002-2014-SERVIR/DGSRH, “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 a Directiva “Normas para la Gestión del proceso de Capacitación en las Entidades públicas”.
- Resolución de Gerencia General N° 155-2023-EMAPE/GG de fecha 29 de diciembre de 2023; aprueban el “Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2024-EMAPE S.A.
- Resolución de Alcaldía N°428 de fecha 16 de junio de 2023 se aprueba el Plan Estratégico Institucional 2020-2026 Ampliando de la Municipalidad Metropolitana de Lima.
- Resolución de Gerencia General N° 000038-2024-EMAPE/GG de fecha 19 de marzo del 2024; aprobar el Marco Estratégico 2020-2024 ampliado de la Empresa Municipal de Apoyo a Proyectos Estratégicos – EMAPE 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 de Apoyo a Proyectos Estratégicos – EMAPE S.A., tiene por objetivo general cerrar las brechas de conocimientos identificadas y/o desarrollar competencias o conocimientos en los trabajadores que conforman EMAPE S.A., alineadas al logro de los objetivos institucionales.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- a) Actualizar y ampliar los conocimientos normativos, técnicos y procedimentales de los trabajadores de EMAPE S.A., para mejorar las competencias y generar el desarrollo de una gestión de sistemas administrativos, con eficiencia, eficacia y transparencia.
- b) Proveer conocimiento y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos para el desempeño de puestos específicos.
- c) Fortalecer las capacidades y competencias para ampliar los conocimientos requeridos en áreas especializadas de actividad.

2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

De acuerdo al Marco Estratégico Institucional de la Empresa Municipal de Apoyo a Proyectos Estratégicos – EMAPE S.A., aprobado por la Resolución de Gerencia General N° 000038-2024-EMAPE/GG de fecha 19 de marzo del 2024, tiene como Marco Estratégico Institucionales dedicarse a la construcción, remodelación,

mantenimiento y conservación de vías de tránsito, sean estas urbanas, interurbanas o suburbanas, incluyendo vías de acceso, puentes, accesos, pasos a nivel y a desnivel, bermas intercambios viales, zonas de servicio y zonas de recreación, en forma directa o por contrato o encargo con terceros; pudiendo complementariamente, encargarse del ornato y del mantenimiento de las respectivas áreas verdes y anexas, realizar obras sociales, tales como lozas deportivas, escaleras, puentes peatonales y muros de contención, entre otras obras de infraestructura.

3. MARCO ESTRATÉGICOS INSTITUCIONAL

3.1. MISIÓN:

La Empresa Municipal de Apoyo a Proyectos Estratégicos - EMAPE S.A., declara su misión de acuerdo al rol central establecido en sus funciones y atribuciones conferidas en su norma vigente, de la siguiente manera:

“Ser la empresa municipal líder en el sector construcción de obras públicas y mantenimientos viales, mediante un servicio de alta calidad contribuyendo a la integración de toda la población de Lima Metropolitana generando un desarrollo sostenible en el tiempo en el marco de la responsabilidad social empresarial de la Corporación Municipal”.

3.2. OBJETIVO ESTRATÉGICO:

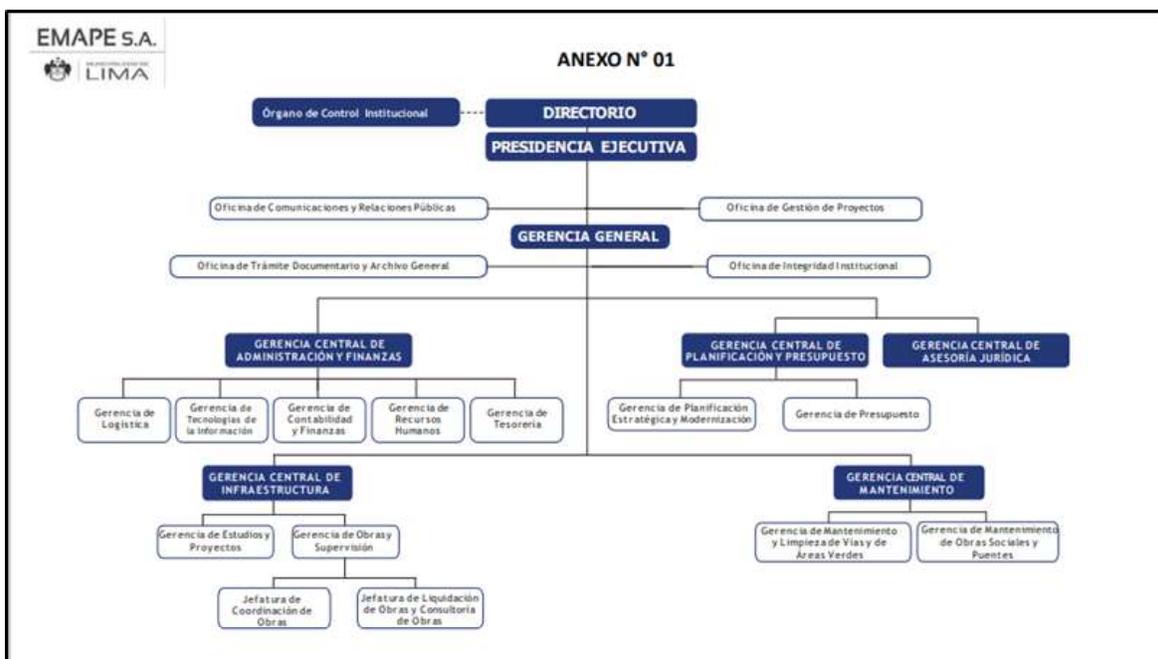
El Marco Estratégico 2020-2024 Ampliado de EMPE S.A. desarrolla siete (07) Objetivos estratégicos denominado estrategias, las cual define los resultados que la entidad espera lograr en beneficio de la población en un determinado período de tiempo. Ejecución de los proyectos de inversión de infraestructura vial y social oportuna en la provincia de lima.

- 1.3.1. Ejecución de los proyectos de inversión de infraestructura vial y social oportuna en la provincia de lima.
- 1.3.2. Ejecución de mantenimiento de infraestructura vial y social oportuna en la provincia de Lima.
- 1.3.3. Procesos Internos clave mejorados de EMAPE S.A.
- 1.3.4. Procesos Estratégicos y operativos claves implementados tecnológicamente de EMAPE S.A.
- 1.3.5. Controles internos en los procesos, actividades y tareas implementados en EMAPE S.A.
- 1.3.6. Relaciones interinstitucionales fortalecidas en beneficio de la población objetivo.
- 1.3.7. Gestión Institucional eficaz de EMAPE S.A.

4. ALCANCE:

El plan de Desarrollo de las Personas PDP – 2024 de la Empresa Municipal de Apoyo a Proyectos Estratégicos – EMAPE S.A., se encuentra a disposición de los trabajadores de EMAPE SA, vinculados bajo el Decreto Legislativo N° 728, encontrándose sujetos a la normatividad aplicable al Subsistema de Gestión de la Capacitación para el sector público.

5. ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE EMAPE S.A:



6. ESTRUCTURA ORGÁNICA DE EMAPE S.A.:

Los órganos que conforman la Estructura Orgánica de EMAPE S.A., son los siguientes:

01. ÓRGANOS DE ALTA DIRECCIÓN:

01.1. Directorio

01.2. Presidencia Ejecutiva

01.2.1 Oficina de Gestión de Proyectos.

01.2.2 Oficina de Comunicaciones y Relaciones Públicas

01.3. Gerencia General

01.3.1 Oficina de Integridad Institucional.

01.3.2 Oficina de Trámite documentario y Archivo General.

02. ÓRGANOS DE CONTROL INSTITUCIONAL

02.1. Órgano de Control Institucional.

03. ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO

03.1. Gerencia Central de Asesoría Jurídica

03.2. Gerencia Central de Planificación y Presupuesto

- 03.2.1. Gerencia de Planificación Estratégica y Modernización.
- 03.2.2. Gerencia de Presupuesto.

04. ÓRGANOS DE APOYO

04.1. Gerencia Central de Administración y Finanzas

- 04.1.1. Gerencia de Logística.
- 04.1.2. Gerencia de Tecnología de la Información.
- 04.1.3. Gerencia de Contabilidad y Finanzas.
- 04.1.4. Gerencia de Recursos Humanos.
- 04.1.5. Gerencia de Tesorería.

05. ÓRGANO DE LÍNEA

05.1 Gerencia Central de Infraestructura

- 05.1.1. Gerencia de Estudios y Proyectos.
- 05.1.2. Gerencia de Obras y Supervisión.
 - 05.1.2.1 Jefatura de Liquidación de Obras y Consultoría.
 - 05.1.2.2 Jefatura de Coordinación de Obras.

05.2. Gerencia Central de Mantenimiento

- 05.2.1. Gerencia de Mantenimiento y Limpieza de Vías y de Áreas Verdes.
- 05.2.2. Gerencia de Mantenimiento de Obras Sociales y Puentes.

6.1. NIVELES JERARQUICOS DE EMAPE S.A.

La estructura orgánica de la empresa comprende cuatro niveles jerárquicos: Alta dirección (Directorio, Presidencia Ejecutiva y Gerencia general); Gerencias Centrales y órgano de Control Institucional; y Gerencias. El cuadro siguiente muestra el grado de responsabilidades funcionales según niveles jerárquicos.

Nivel	Órgano	Responsable Funcional	
1	Directorio	Dirección Institucional	
	Presidencia Ejecutiva	Máxima Autoridad Ejecutiva	
	Gerencia General	Máxima Autoridad Administrativa	
2	Gerencias Centrales	Dirección/ Control	Conducción en ámbitos especializados
	Órgano de Control Institucional		
3	Gerencias/Oficinas	Gestión	Gestionar actividades específicas
		Ejecución	Ejecución de actividades específicas
4	Jefaturas	Ejecución	Ejecución de actividades especializadas

7. NÚMERO DE TRABAJADORES DE EMAPE S.A.

Cantidad de Trabajadores	
Régimen Laboral	Total
Decreto Legislativo N° 728	283

8. VIGENCIA Y RESPONSABILIDAD:

El Plan de Desarrollo de Personas PDP -2024 de la Empresa Municipal de Apoyo a Proyectos Estratégicos – EMAPE 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 Gerencia de Recursos Humanos.

9. RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC):

La Gerencia de Recursos Humanos, comunicó a los órganos y unidades orgánicas de EMAPE S.A. la elaboración de la Matriz del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación para la elaboración del PDP – 2024, a fin de que se consideren las capacitaciones para los trabajadores, priorizando los objetivos del Marco Estratégico Institucional, a través de informes y memorándums.

10. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2024:

La elaboración del PDP – 2024, es el resultado de la consolidación de las necesidades de capacitación de los Órganos y Unidades Orgánicas de EMAPE S.A. quienes, a través de su matriz de requerimiento, priorizan sus necesidades para el cierre de brechas, potenciar el talento humano para reforzar aspectos importantes para el desarrollo de las funciones de los trabajadores, teniendo en cuenta que dichas acciones de capacitación contribuyan con el logro de los objetivos estratégicos institucionales.

Asimismo, EMAPE S.A, se consigna que las acciones de capacitación en algunos temas serán bajo la modalidad de virtual con la intención de no interrumpir gestiones dentro del horario laboral.

Se han considerado priorizar los talleres que demandan un número considerable de beneficios y finalmente los cursos requeridos por prioridad de necesidades institucionales.

11. FINANCIAMIENTO:

Para la ejecución del Plan de Desarrollo de las personas – PDP -2024 de la Empresa Municipal de Apoyo a Proyectos Estratégicos – EMAPE S.A, bajo el Recurso Empresarial.

12.- MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP 2024:

N°	Órgano o Unidad Orgánica	Puesto	Apellidos y Nombres del Beneficiario	Describe la problemática al que aporta la capacitación	Tipo de capacitación	Tema de Capacitación	Cantidad de posibles beneficiarios	Modalidad de Capacitación	Prioridad	Rango de Pertinencia	Costo Total en S/.
1	Gerencias, oficinas y jefaturas	Gerentes y personal	Personal de la empresa	Actualización de procesos de las contrataciones establecidas en la ley, a fin de obtener el conocimiento adecuado para el logro de los objetivos institucionales en un contexto de cambios continuos.	Curso	Modificaciones a la nueva Ley de Contrataciones	23	Especialización	De acuerdo a las necesidades identificadas	Alto beneficio	18,400.00
2	Gerencias, oficinas y jefaturas	Gerentes y personal	Personal de la empresa	Obligatoriedad de Adopción de BIM en entidades y empresas públicas, así como el aprendizaje de herramientas para el diseño y desarrollo de proyectos.	Curso	Gestión BIM para el sector público	14	Especialización	De acuerdo a las necesidades identificadas	Alto beneficio	40,000.00
3	Gerencias, oficinas y jefaturas	Gerentes y personal	Personal de la empresa	Tener conocimiento de cómo se gestiona y se ejecuta, con el fin de aportar más ideas para reducir plazos de ejecución, teniendo en cuenta aspectos como, adelantos, valorizaciones, penalidades, entre otros.	Curso	Procedimiento, ejecución de obras y liquidación de obras.	12	Especialización	De acuerdo a las necesidades identificadas	Alto beneficio	3,000.00
4	Gerencias, oficinas y jefaturas	Gerentes y personal	Personal de la empresa	Capacitación para el logro de los objetivos institucionales en un contexto de cambios continuos y demandas de mejores servicios, proporcionando un aprendizaje en la identificación, formulación y evaluación de proyectos de Inversión Pública.	Diplomado o especialización	Proyectos de Inversión Pública	10	Especialización	De acuerdo a las necesidades identificadas	Alto beneficio	40,000.00
5	Gerencias, oficinas y jefaturas	Gerentes y personal	Personal de la empresa	Desarrollar competencias necesarias y aplicar estrategias para generar un verdadero trabajo en equipo desde la complementariedad, comunicación y compromiso.	Curso	Liderazgo y trabajo en equipo	23	Especialización	De acuerdo a las necesidades identificadas	Alto beneficio	13,800.00
											115,200.00