



**RESOLUCION DE SECRETARIA GENERAL No. 337 -2018**

Lima, 11 de Diciembre de 2018

**LA SECRETARIA GENERAL DEL SERVICIO DE PARQUES DE LIMA HA EXPEDIDO LA SIGUIENTE RESOLUCION:**

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante Decreto Legislativo No. 1025 se aprobaron las normas de capacitación y rendimiento para el sector público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio civil SERVIR la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación conforme a lo dispuesto por el artículo 4 de dicho Decreto Legislativo;

Que, mediante Decreto Supremo No. 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo No. 1025, disponiendo que las Entidades Públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP- cuya elaboración estará a cargo de un Comité a fin de regular las modalidades de capacitación de las personas al servicio del Estado, estableciendo que la misma debe estar orientada a alcanzar los objetivos institucionales y mejorar la calidad de los servicios;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva No. 141-2016/SERVIR/PE la Presidencia Ejecutiva de SERVIR aprobó la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" y que tiene como objetivo desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación;

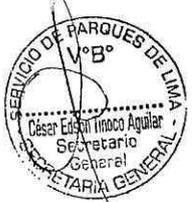
Que, mediante Resolución de Secretaría General No. 417-2016 de fecha 27 de diciembre de 2016, se conformó el Comité de Planificación de Capacitación de SERPAR LIMA;

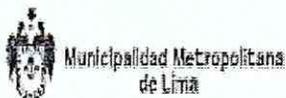
Que, el artículo 3 del Reglamento del Decreto Legislativo No. 1025, aprobado por el Decreto Supremo No. 009-2010-PCM, señala que cada año las Entidades deberán presentar a SERVIR su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado PDP Anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la Entidad;

Que, mediante Memorándum No.418-2018/SERPAR LIMA/SG/GPPM/MML de la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, informa que el Plan de Desarrollo de las Personas PDP Anualizado correspondiente al ejercicio 2019, cuenta con asignación presupuestal;

Que, en ese sentido, resulta necesario aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas PDP Anualizado correspondiente al ejercicio 2019, el cual fuera presentado por el Presidente del Comité de Planificación de la Capacitación de SERPAR LIMA mediante Informe No. 002-2018/SERPAR LIMA/COMITÉ PDP/MML;

Con el visado de la Gerencia de Asesoría Jurídica, Gerencia de Administración y Finanzas, de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto y Modernización y de la Subgerencia de Recursos Humanos;





Estando a lo expuesto de conformidad con las normas antes citadas y en uso de las facultades otorgadas por el Reglamento de Organización y Funciones del Servicio de Parques de Lima SERPAR LIMA aprobado por Ordenanza No. 1955;

SE RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO.- APROBAR** el Plan de Desarrollo de las Personas PDP Aualizado 2019 del Servicio de Parques de Lima que en anexo forma parte de la presente Resolución.

**ARTICULO SEGUNDO.- DISPONER** la publicación de la presente Resolución en el portal institucional de SERPAR LIMA.

**ARTICULO TERCERO.- ENCARGAR** a la Sub Gerencia de Recursos Humanos de SERPAR LIMA, cautele el cumplimiento de la presente Resolución.

**ARTICULO CUARTO.- REMITIR** copia de la presente Resolución y sus Anexos a la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**



*[Handwritten Signature]*  
CEBAR EDSON TINOCO AGUILAR  
SECRETARIO GENERAL  
SERPAR | SERVICIO DE PARQUES DE LIMA  
Municipalidad Metropolitana de Lima

SERVICIO DE PARQUES - LIMA  
MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA  
Transcripción N° SGD-338  
Para conocimiento y fines cumpla con  
Transcribir.....  
**12 DIC 2018**  
Atentamente,  
*[Handwritten Signature]*  
MARTHA A. URIARTE AZABACHE  
Sub Gerente de Gestión Documentaria



Municipalidad Metropolitana  
de Lima



**SERPAR**  
SERVICIO DE PARQUES DE LIMA

*[Handwritten signature]*



# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS



2019





## 1. PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de Personas PDP Anualizado 2019 del Servicio de Parques de Lima SERPAR LIMA es un documento de gestión que busca, de manera objetiva y técnica asegurar que las acciones de capacitación se encuentren alineadas a los objetivos estratégicos institucionales.

El objetivo del PDP, es potenciar las capacidades, incrementar y fortalecer los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño así como el cierre de las brechas de nuestros trabajadores, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar la calidad de los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.

El Plan de Desarrollo de las Personas PDP Anualizado 2019 del Servicio de Parques de Lima se ha elaborado aplicando las disposiciones impartidas en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de capacitación en las Entidades Públicas", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva No. 141-2016-SERVIR-PE.

## 2. MARCO NORMATIVO

El Plan de Desarrollo de Personas PDP Anualizado 2019 del Servicio de Parques de Lima ha sido elaborado teniendo en consideración la normativa y los siguientes documentos de gestión:



- 2.1 Ley No. 30057 Ley del Servicio Civil, que aprobó un nuevo régimen del Servicio Civil.
- 2.2 Reglamento General de la Ley No. 30057, aprobado por Decreto Supremo No. 040-2014-PCM.
- 2.3 Resolución de Presidencia Ejecutiva No. 141-2016-SERVIR-PE de fecha 08 de agosto de 2016, que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas".
- 2.4 Reglamento de Organización y Funciones ROF de SERPAR LIMA aprobado mediante Ordenanza No. 1955.
- 2.5 Plan Estratégico Institucional PEI 2018-2020 aprobado mediante Acuerdo de Consejo Directivo No. 020-2017 que establece la misión institucional, la visión institucional y los objetivos estratégicos institucionales..

### 3. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

El Plan de Desarrollo de las Personas PDP Anualizado 2019 del SERPAR LIMA considera la Misión, Visión Institucional y los Objetivos Estratégicos Institucionales.

#### 3.1. MISIÓN

SERPAR, Organismo de la Municipalidad Metropolitana de Lima, es responsable de gestionar el sistema de parques zonales y metropolitanos, mediante acciones de carácter recreativo, cultural y ambiental, mejorando la calidad de vida de la población.

#### 3.2. VISIÓN

Lima, ciudad ecológica, con recreación, educación y cultura.

#### 3.3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Ampliar y promover el desarrollo sostenible de parques zonales, parques metropolitanos y áreas verdes.
- Optimizar los espacios administrados, equipamiento y servicios institucionales..
- Fortalecer las capacidades de gestión institucional.

#### 3.4. ESTRUCTURA ORGÁNICA

La estructura del Servicio de Parques de Lima está compuesta de la siguiente manera:

##### Órganos de Alta Dirección

- Consejo Directivo
- Secretaría General
  - Subgerencia de Gestión Documentaria

##### Órgano de Control

- Órgano de Control Institucional

##### Órganos de Asesoramiento

- Gerencia de Asesoría Jurídica
  - Subgerencia de Asuntos Contenciosos
  - Subgerencia de Asuntos Legales Administrativos
- Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Modernización
  - Subgerencia de Planeamiento y Modernización
  - Subgerencia de Presupuesto
  - Subgerencia de Sistemas y Tecnología de la Información

##### Órganos de Apoyo

- Gerencia de Administración y Finanzas



- Subgerencia de Recursos Humanos
- Subgerencia de Abastecimiento
- Subgerencia de Contabilidad
- Subgerencia de Tesorería
- Subgerencia de Ejecución Coactiva
- **Gerencia de Aportes y Patrimonio Inmobiliario**
  - Subgerencia de Control de Aportes
  - Subgerencia de Patrimonio Inmobiliario
- **Gerencia de Comunicaciones e Imagen Institucional**

**Órganos de Línea**

- **Gerencia de Áreas Verdes**
  - Subgerencia de Mantenimiento de Áreas Verdes
  - Subgerencia de Arborización y Servicios Externos
- **Gerencia de Parques Zonales y Metropolitanos**
  - Subgerencia de Guarda Parques y Seguridad
  - Subgerencia de Operaciones de Parques
  - Subgerencia de Deportes, Recreación y Cultura
  - Subgerencia de Concesiones y Eventos
- **Gerencia de Proyectos**
  - Subgerencia de Estudios y Proyectos
  - Subgerencia de Mantenimiento Técnico



**4. TRABAJADORES DE SERPAR LIMA**

**4.1 SERPAR LIMA: TRABAJADORES, SEGÚN RÉGIMEN LABORAL**

El número de trabajadores que conforman la Entidad según los diversos regímenes laborales:

	REGIMEN LABORAL 276	REGIMEN LABORAL 728	REGIMEN LABORAL 1057
TOTAL TRABAJADORES	71	187	424

**5. FINANCIAMIENTO**

Para la realización de los cursos considerados en el Plan de Desarrollo de las Personas se cuenta con el marco presupuestal correspondiente para el ejercicio 2019, cuya disponibilidad presupuestal representa un costo de S/. 150,000.00, debiendo considerarse S/. 110,815.00 para el PDP 2019 y el saldo para Seguridad Salud y Trabajo, el mismo que es asignado a la Subgerencia de Recursos Humanos a través de la partida 2.3.2.7.3 Servicio de capacitación y Perfeccionamiento.

**6. PLANIFICACIÓN PARA ELABORAR EL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS**

La planificación es la etapa que inicia el proceso de capacitación y tiene por finalidad identificar y definir las necesidades de capacitación a partir de sus objetivos estratégicos, con el propósito de determinar las acciones de capacitación que se realizará durante el ejercicio fiscal 2019.

Las actividades programadas para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas fueron las siguientes:

- Recopilación de información a través del formato de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

- Consolidación e integración de los requerimientos de capacitación presentados por los órganos o unidades orgánicas, coordinaciones y análisis de necesidades de capacitación derivadas de los perfiles de puestos alineados a los objetivos estratégicos institucionales.
- Validación de las acciones de capacitación identificadas con los responsables o coordinadores de cada unidad orgánica a fin de determinar la priorización de las necesidades de capacitación.
- Presentación de la propuesta de Plan de Desarrollo de las Personas con la priorización de necesidades ante el Comité de Planificación del Plan de Desarrollo de las Personas para su aprobación.

#### 7. ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

El Plan de Desarrollo de las Personas para el año 2019, ha considerado programar todas aquellas acciones de capacitación, acordes a las distintas modalidades de capacitación identificadas y que se ajusten a la disponibilidad de tiempo del servidor, siendo las siguientes:

- **Presencial**  
Las capacitaciones son brindadas en un ambiente adecuado y requiere de la presencia física del capacitando.
- **Virtual**  
Los conocimientos son impartidos a través de una plataforma virtual, disponiendo de facilitadores y tutores que asisten y monitorean a los capacitadores durante la actividad de capacitación.
- **Semi presencial**  
Los conocimientos son impartidos a través de actividades presenciales y virtuales.

#### 8. EJECUCIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

En esta etapa se comprende la selección de proveedores de capacitación que brinden servicios de calidad; así como la implementación, seguimiento y monitoreo de la capacitación y las acciones que aseguren la participación de los servidores. Solo se podrán ejecutar aquellas acciones de capacitación previamente aprobadas en el PDP y las que se aprueben a través de modificaciones de dicho plan.

#### 9. EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Es la etapa en la cual se miden los resultados de las acciones de capacitación ejecutadas. Para ello la Subgerencia de Recursos Humanos previamente coordinará con el órgano o unidad orgánica y el trabajador, el nivel de evaluación al cual será sujeta la capacitación. La evaluación de la capacitación puede ser realizada al inicio, durante o al final de la capacitación, y se evaluará en cualquiera de los cuatro niveles:

- **Reacción**  
Mide la satisfacción de los participantes. Se completa por los beneficiarios de capacitación para calificar el grado de satisfacción de la acción de capacitación. Dicha calificación considera los siguientes aspectos: objetivos, materiales, recursos audiovisuales, metodología, instructor, ambiente, logística, entre otros, según corresponda.
- **Aprendizaje**  
Mide los conocimientos adquiridos de acuerdo a los objetivos de aprendizaje. Es propuesta por el proveedor de la capacitación, cuyo resultado permite evidenciar los conocimientos y habilidades desarrolladas por los beneficiarios de capacitación.

- **Aplicación**  
Mide el grado en el cual las competencias o conocimientos adquiridos se trasladan al desempeño de los trabajadores.
- **Impacto**  
Mide los efectos de mediano plazo que se atribuyen directamente a la acción de capacitación, a través de los indicadores de gestión de la entidad.

Los niveles de evaluación consignados en el Plan de Desarrollo de las Personas serán referenciales ya que en la oportunidad de ejecución de la acción de capacitación, la Subgerencia de Recursos Humanos en conjunto con el jefe inmediato del capacitado y el beneficiario de capacitación validarán el nivel de evaluación.

#### 10. APROBACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

El responsable de la Subgerencia de Recursos Humanos en su calidad de Presidente del Comité y en coordinación con los responsables de los órganos y unidades orgánicas, elabora y propone el Plan de Desarrollo de las Personas correspondiente al año 2019, que será validado y visado por los demás miembros del comité.

La aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas correspondiente al año 2019, se encuentra a cargo del titular de la entidad, previa validación y visación realizada por el comité.

#### 11. EJECUCIÓN Y MONITEROIO DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

La ejecución y monitoreo del Plan de Desarrollo de las Personas para el año 2019, estará a cargo de la Subgerencia de Recursos Humanos, asimismo de surgir necesidades de capacitación posteriores a la aprobación del presente plan, estas se incorporaran previa aprobación de los miembros del Comité de Planificación del Plan de Desarrollo de las Personas, debiendo figurar estas incorporaciones en las actas de reunión de los miembros.

Asimismo, la Subgerencia de Recursos Humanos tomará en cuenta como mínimo los siguientes indicadores:

- Presupuesto inicial asignado.
- Presupuesto modificado.
- Número de capacitaciones aprobadas.
- Número de personas beneficiadas de capacitaciones.
- Control de asistencia.
- Índice de deserción.

#### 12. COMPROMISOS QUE ASUMEN LOS BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN

- 12.1 Permanecer en la Entidad o devolver el íntegro del valor de la capacitación o en su defecto el remanente según corresponda de acuerdo a la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" Resolución de Presidencia Ejecutiva No. 141-2016-SERVIR-PE.
- 12.2 Aprobar o cumplir con la calificación mínima, en caso la acción de capacitación no demande una calificación, el beneficiario de capacitación debe acreditar su asistencia con el documento correspondiente.
- 12.3 Los beneficiarios de capacitación deben completar las herramientas de evaluación de acuerdo al nivel de evaluación establecido por cada acción de capacitación.

**13. PENALIDADES QUE ASUMEN LOS BENEFICIARIOS:**

- 13.1 Si el trabajador no cumple con el compromiso de aprobar o cumplir con la calificación mínima establecida por la Entidad, el SERPAR LIMA adoptará las medidas correspondientes para asegurar la devolución de los montos invertidos.
- 13.2 Si el trabajador no cumple con el compromiso de cumplir con los requerimientos de la evaluación de la capacitación que le sean solicitados, éste no podrá acceder a una nueva capacitación hasta que haya pasado dos años de finalizada la capacitación y se registrará en el legajo del trabajador.
- 13.3 Encargar a la Subgerencia de Recursos Humanos de monitorear que esta disposición se cumpla.










CONSOLIDACION DE ACCIONES DE CAPACITACION										
SUBGERENCIA GESTION DOCUMENTARIA										
Prioridad	Nombre de la acción de capacitación	Tipo de formación	Tipo de acción de capacitación	Nombre del puesto	Cantidad Total de Beneficiarios	Nombre de Beneficiarios de Capacitación	Modalidad	Oportunidad	Nivel de evaluación	Monto total de la capacitación
1	Digitalización de documentos y archivos físicos	Formación Laboral	Curso	Técnico Administrativo UTD	2	Oscar Carbajal , Karly Condor Lujan	Presencial	2do.Trimestre	Reacción	1,000.00
1	Aplicar la técnica Archivística de Selección Documental	Formación Laboral	Curso	Apoyo Administrativo	2	Cesar Montañez, Carlos Villena	Presencial	2do.Trimestre	Reacción	1,200.00

CONSOLIDACION DE ACCIONES DE CAPACITACION										
ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL										
Prioridad	Nombre de la acción de capacitación	Tipo de formación	Tipo de acción de capacitación	Nombre del puesto	Cantidad Total de Beneficiarios	Nombre de Beneficiarios de Capacitación	Modalidad	Oportunidad	Nivel de evaluación	Monto total de la capacitación
2	Auditoria de Cumplimiento Marco General	Formación laboral	Curso	Auditor	1	Ethel Villafani Serrano	Presencial	1er.Trimestre	Reacción	720.00
2	Determinación y señalamiento de responsabilidades de los Funcionarios Públicos	Formación Laboral	Curso	Auditor	2	Ethel Villafani Serrano y Liketty Silva Vasquez	Presencial	1er.Trimestre	Reacción	540.00
1	Derecho Administrativo, Procedimiento Administrativo Sancionador Disciplinario	Formación Laboral	Curso	Auditor	2	Ethel Villafani Serrano y Liketty Silva Vasquez	Presencial	1er.Trimestre	Reacción	450.00
2	Contrataciones del Estado Obras Públicas	Formación Laboral	Curso	Auditor	1	Liketty Silva Vasquez	Presencial	2do.Trimestre	Reacción	720.00





2	Contrataciones del Estado Bienes y Servicios	Formación Laboral	Curso	Auditor	1	Liketty Silva Vasquez	Presencial	2do.Trimestre	Reacción	900.00
2	Actualización Ofimática aplicada a la Gestión Pública	Formación Laboral	Curso	Secretaria	1	Yuliza Hoyos Girón	Presencial	2do.Trimestre	Reacción	350.00
2	Auditoría Financiera en base a NIA	Formación Laboral	Curso	Auditor	1	Liketty Silva Vasquez	Presencial	2do.Trimestre	Reacción	200.00

CONSOLIDACIÓN DE ACCIONES DE CAPACITACION										
SUBGERENCIA DE TESORERIA										
Prioridad	Nombre de la acción de capacitación	Tipo de formación	Tipo de acción de capacitación	Nombre del puesto	Cantidad total de beneficiarios	Nombre de Beneficiarios de Capacitación	Modalidad	Oportunidad	Nivel de evaluación	Monto total de la capacitación
1	SIAF Intermedio	Formación Laboral	Curso	Profesional, Técnico Adm.	2	Karina Arredondo, Yamely Perez .	Presencial	1er.Trimestre	Reacción	1,100.00



CONSOLIDACION DE ACCIONES DE CAPACITACION

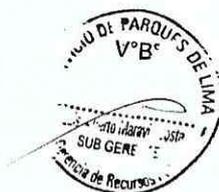
GERENCIA DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y MODERNIZACION

Prioridad	Nombre de la acción de capacitación	Tipo de formación	Tipo de acción de capacitación	Nombre del puesto	Cantidad Total de beneficiarios	Nombre de Beneficiarios de Capacitación	Modalidad	Oportunidad	Nivel de evaluación	Monto total de la capacitación
1	SIAF Intermedio	Formación laboral	Curso	Economista, Técnico Adm.	3	Alfredo Hanco Hanco, Eduardo Rodriguez Mendoza y Carla Fiorella Arizaga Reyes	Presencial	1er.Trimestre	Reacción	1,650.00
1	Gestión de Procesos	Formación laboral	Curso	Especialista	1	Eduardo Rodriguez Mendoza.	Presencial	1er Trimestre	Reacción	600.00
1	Planificación Administrativa	Formación Laboral	Curso	Apoyo Administrativo	1	Martina Guzman Piña	Presencial	4to..Trimestre	Reacción	900.00

CONSOLIDACION DE ACCIONES DE CAPACITACION

SUBGERENCIA DE ABASTECIMIENTOS

Prioridad	Nombre de la acción de capacitación	Tipo de formación	Tipo de acción de capacitación	Nombre del puesto	Cantidad Total de beneficiarios	Nombre de Beneficiarios de Capacitación	Modalidad	Oportunidad	Nivel de evaluación	Monto total de la capacitación
1	SIAF-SP	Formación laboral	Curso	Profesional, Técnico Administrativo.	3	Lincoln Tarazona Caldas, Miguel Auqui Tineo y Jose Becerra Tejada.	Presencial	1er.Trimestre	Reacción	1,650.00
1	SEACE	Formación Laboral	Curso	Técnico Administrativo	3	Miguel Auqui Tineo, Jose Becerra Tejada y Ronald Adrianzen	Presencial	2do.Trimestre	Reacción	1,800.00



CONSOLIDACION DE ACCIONES DE CAPACITACION										
SUBGERENCIA DE SISTEMAS Y TECNOLOGIA DE LA INFORMACION										
Prioridad	Nombre de la acción de capacitación	Tipo de formación	Tipo de acción de capacitación	Nombre del puesto	Cantidad total de beneficiarios	Nombre de Beneficiarios de capacitación	Modalidad	Oportunidad	Nivel de evaluación	Monto total de la capacitación
1	Administración Linux	Formación Laboral	Curso	Soporte Técnico	2	Juan Alvaro Huaynate, Elvis Cumpa	Presencial	2do.Trimestre	Reacción	2,735.00
1	Sistema de Cableado Estructurado	Formación Laboral	Curso	Soporte Técnico	2	Juan Alvaro Huaynate, Elvis Cumpa	Presencial	3er.Trimestre	Reacción	1,600.00

CONSOLIDACION DE ACCIONES DE CAPACITACION										
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS										
Prioridad	Nombre de la acción de capacitación	Tipo de formación	Tipo de acción de capacitación	Nombre del puesto	Cantidad total de beneficiarios	Nombre de Beneficiarios de capacitación	Modalidad	Oportunidad	Nivel de evaluación	Monto total de la capacitación
1	SIAF Intermedio	Formación Laboral	Curso	Especialistas, Tec. Adm.	2	Miriam Lozano,	Presencial	1er.Trimestre	Reacción	1,100.00
1	Gestión Estratégica de Cultura y Clima Laboral	Formación Laboral	Curso	Coordinador	1	Elvira Cárdenas Pajuelo	Presencial	2do.Trimestre	Reacción	1,000.00
1	El Fedatario en la Administración Pública	Formación Laboral	Curso	Fedatarios	6	Raul Castro, Patrocino Marin, Elvira Cardenas, Isabel Castillo, Rogelio Soto y Francisco Muñoz	Presencial	2do.Trimestre	Reacción	3,000.00



*Arj*



CONSOLIDACION DE ACCIONES DE CAPACITACION										
SUBGERENCIA DE CONTABILIDAD										
Prioridad	Nombre de la acción de capacitación	Tipo de formación	Tipo de acción de capacitación	Nombre del puesto	Cantidad total de beneficiarios	Nombre de beneficiarios de capacitación	Modalidad	Oportunidad	Nivel de evaluación	Monto total de la capacitación
1	Cierres Contables Trimestral, Semestral y Anual	Formación Laboral	Curso	Especialista Contable	2	Carolina Carrasco Portugal, Sonia Huamantupa Huarayo	Presencial	1er, 2do y 4to. Trimestre	Reacción	3,000.00
1	SIAF Intermedio	Formación Laboral	Curso	Técnico Contable	2	Ricardo Acero y Sonia Huamantupa Huarayo	Presencial	1er. Trimestre	Reacción	1,100.00

CONSOLIDACION DE ACCIONES DE CAPACITACION										
SUBGERENCIA DE EJECUCION COACTIVA										
Prioridad	Nombre de la acción de capacitación	Tipo de formación	Tipo de acción de capacitación	Nombre del puesto	Cantidad total de beneficiarios	Nombre de beneficiarios de capacitación	Modalidad	Oportunidad	Nivel de evaluación	Monto total de la capacitación
1	Procedimiento de ejecución y cobranza en Gobiernos Locales	Formación laboral	Curso	Apoyo Administrativo	1	Abigail Strohmeier Castillo	Presencial	3er, Trimestre	Reacción	700.00



CONSOLIDACION DE ACCIONES DE CAPACITACION GERENCIA DE APORTES Y PATRIMONIO INMOBILIARIO										
Prioridad	Nombre de la acción de capacitación	Tipo de formación	Tipo de acción de capacitación	Nombre del puesto	Cantidad total de beneficiarios	Nombre de beneficiarios de capacitación	Modalidad	Oportunidad	Nivel de evaluación	Monto total de la capacitación
1	Excel Financiero	Formación laboral	Curso	Profesional, Técnicos Administra.	3	Ida Rojas, Juan Carlos Ugarte y Gilberto Solis	Presencial	1er. Trimestre	Reacción	1,500.00
1	Asistente Gerencia	Formación Laboral	Curso	Secretaria	1	Carolina Casas	Presencial	2do. Trimestre	Reacción	500.00

CONSOLIDACION DE ACCIONES DE CAPACITACION GERENCIA DE AREAS VERDES										
Prioridad	Nombre de la acción de capacitación	Tipo de formación	Tipo de acción de capacitación	Nombre del puesto	Cantidad total de beneficiarios	Nombre de beneficiarios de capacitación	Modalidad	Oportunidad	Nivel de evaluación	Monto total de la capacitación
1	Mantenimiento de los Árboles en buen estado	Formación Laboral	Curso	Operarios de Vivero	20	Varios	Presencial	1er. Trimestre	Reacción	4,500.00
1	Mejorar la producción de los Viveros Ornamentales	Formación Laboral	Curso	Personal de Mantenimiento de Áreas Verdes	40	Varios	Presencial	2do. Trimestre	Reacción	6,000.00
1	Manejo y Uso de Plaguicidas	Formación Laboral	Curso	Personal de Mantenimiento de Áreas Verdes	40	Varios	Presencial	1er. Trimestre	Reacción	5,000.00
2	Mantenimiento general de máquinas estacionarias	Formación Laboral	Curso	Pool de Especialistas	20	Varios	Presencial	2do. Trimestre	Reacción	5,000.00
2	Principios de Mecánica Automotriz	Formación Laboral	Curso	Pool de Choferes	15	Varios	Presencial	3er. Trimestre	Reacción	4,500.00

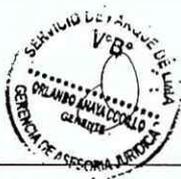


*AS*



CONSOLIDACION DE ACCIONES DE CAPACITACION										
GERENCIA DE PROYECTOS										
Prioridad	Nombre de la acción de capacitación	Tipo de formación	Tipo de acción de capacitación	Nombre del puesto	Cantidad total de beneficiarios	Nombre de beneficiarios de capacitación	Modalidad	Oportunidad	Nivel de evaluación	Monto total de la capacitación
1	Elaboración de Expedientes Técnicos de Inversiones Públicas	Formación Laboral	Curso	Profesionales	4	Abel Osorio, Roberto Oscco, Wilson Castro Gallo, Rolando Cruz Mallqui.	Presencial	2do.Trimestre	Reacción	3,000.00
1	Ejecución, Supervisión y Liquidación de Obras Públicas	Formación Laboral	Curso	Especialista de Proyectos y Profesionales	4	Abel Osorio, Angel Guerra Albornoz, Milagros Contreras, Jose Luis Rojas.	Presencial	4to.Trimestre	Reacción	3,000.00

CONSOLIDACION DE ACCIONES DE CAPACITACION										
SUBGERENCIA DE DEPORTES, RECREACION Y CULTURA										
Prioridad	Nombre de la acción de capacitación	Tipo de formación	Tipo de acción de capacitación	Nombre del puesto	Cantidad total de beneficiarios	Nombre de beneficiario de capacitación	Modalidad	Oportunidad	Nivel de evaluación	Monto total de la capacitación
1	Gestión Deportiva	Formación Laboral	Curso	Especialistas	3	Rongenso Torres Perez, Medalit Varas Perez y Pablo Ledesma Gómez	Presencial	2do.Trimestre	Reacción	1,800.00



CONSOLIDACION DE ACCIONES DE CAPACITACION										
GERENCIA DE PARQUES ZONALES Y METROPOLITANA										
Prioridad	Nombre de la acción de capacitación	Tipo de formación	Tipo de acción de capacitación	Nombre del puesto	Cantidad de beneficiarios	Nombre de beneficiarios de capacitación	Modalidad	Oportunidad	Nivel de evaluación	Monto total de capacitación
1	Atención al Cliente	Formación Laboral	Curso	Guardaparques Cajeros y Operarios	50	Varios	Presencial	1er.Trimestre	Reacción	7,000.00
1	Desarrollo de Personal	Formación Laboral	Curso	Operarios	20	Varios	Presencial	2do.Trimestre	Reacción	4,000.00
1	Gestión y Manejo de Sistemas de Recursos Hídricos	Formación Laboral	Curso	Operarios	20	Varios	Presencial	2do.Trimestre	Reacción	5,000.00
2	Uso de químicos para tratamiento de agua de piscinas	Formación laboral	Curso	Operarios de Piscinas y Apoyos	30	Varios	Presencial	3er.Trimestre	Reacción	4,500.00
1	Monitoreos de calidad de agua y medidas de seguridad en plantas de tratamientos de aguas residuales	Formación laboral	Curso	Operarios	15	Varios	Presencial	2do.Trimestre	Reacción	4,500.00
1	Uso de plaguicidas, manejo de motofumigadoras	Formación Laboral	Curso	Pool y Mantenimiento Áreas Verdes	35	Varios	Presencial	1er.Trimestre	Reacción	5,000.00
1	Capacitación en manejo de fauna silvestre en cautiverio	Formación Laboral	Curso	Operarios	4	Segundo_Cubas Chavarri, Florencio Belisario Zarate, Amancio Lazaro, Segundo Torres	Presencial	2do.Trimestre	Reacción	3,500.00
1	Nutrición Animal	Formación Laboral	Curso	Operarios	1	Tania Suarez	Presencial	2do.Trimestre	Reacción	1,000.00
1	Manejo y Crianza de Animales de Granja	Formación Laboral	Curso	Operarios	4	Amancio Lazaro Silvestre, Segundo Torres, Segundo Cubas, Belisario Zarate	Presencial	1er.Trimestre	Reacción	4,500.00



Plan de Desarrollo de las Personas





1	Los traumatismos, las asfixias y las hemorragias	Formación Laboral	Curso	Enfermeras	15	Varios	Presencial	2do.Trimestre	Reacción	4,500.00
1	Mantenimiento general de máquinas estacionarias	Formación Laboral	Curso	Operarios	15	Varios	Presencial	2do.Trimestre	Reacción	4,500.00



**COSTO TOTAL DEL PDP 2019**

**S/. 110,815.00**