

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 014-2022-MML-APCV-GG

Lima, 29 de marzo de 2022

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó el nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presenten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, el artículo 10 de la citada Ley, establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

Que, el numeral 6.4.1.4 de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, describe que: "El Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad. (...) Es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución";

Que, mediante la Ordenanza N° 750, publicada el 04 de marzo del 2005, la Municipalidad Metropolitana de Lima, reconoce como persona jurídica a la Autoridad del Proyecto Costa Verde, estableciendo para su funcionamiento una estructura técnica y administrativa;

Que, en tal sentido es necesario contar con instrumentos de gestión idóneos que sean necesarios para el buen funcionamiento de la Autoridad del Proyecto Costa Verde;

Que, para cumplir con las funciones asignadas a la APCV ha sido necesario emitir Directivas y Procedimientos, siendo necesaria la regularización de dichos instrumentos mediante la Resolución correspondiente.

En uso de las facultades conferidas en el Reglamento de Organización y Funciones de la APCV, aprobado mediante Ordenanza N° 1635 de fecha 23.10.2012 del Concejo Metropolitano de Lima;

SE RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO.** - **Aprobar** el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP para el año 2022 de la Autoridad del Proyecto Costa Verde, cuyo anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

**ARTICULO SEGUNDO.** - **Encargar** a la Gerencia de Administración a través del Área de Informática la publicación de la presente resolución en el portal web de la APCV y en el portal de transparencia estándar.

**ARTICULO TERCERO.** - **Encargar** a la Gerencia de Administración a través del Área de Recursos Humanos, el estricto cumplimiento de lo dispuesto en la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



AUTORIDAD DEL PROYECTO COSTA VERDE  
MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA

*Fátima Gómez Denegri*  
Arq. Fátima Gómez Denegri  
Gerente General



APCV

Autoridad del Proyecto Costa Verde

Natalio Sanchez N° 220 - Ofic. 501, Jesús María Tlf:

3323711 / 3320901



MUNICIPALIDAD DE  
LIMA

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2022**  
**AUTORIDAD DEL PROYECTO COSTA VERDE – APCV**

**PRESENTACIÓN**

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP para el año 2022 de la Autoridad del Proyecto Costa Verde elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas por las unidades orgánicas de la entidad, constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los servidores de la entidad.

La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral. Como componente del proceso de desarrollo del talento humano, la capacitación implica, por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del trabajador a su puesto y a la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la institución. Y, por otro un conjunto de métodos técnicos y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la institución para su normal desarrollo. En tal sentido la capacitación constituye factor importante para que el trabajador brinde el mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del trabajador.

El Plan de Desarrollo de las Personas incluye los trabajadores que integran la institución comprendidos bajo los alcances del D. Leg. N° 728 y D. Leg. N° 1057, agrupados de acuerdo a las áreas de actividad y con temas puntuales, algunos de ellos recogidos de la sugerencia de los propios trabajadores, identificados a partir del resultado del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC); así mismo, está enmarcado dentro de los procedimientos para capacitación, con un presupuesto asignado para el ejercicio 2022 de S/ 4,000.00 (Veinticuatro mil soles con 00/100 soles).

Estamos seguros que las actividades de Capacitación programados en el presente cumplirán con los objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS**

**ACTIVIDAD DE LA INSTITUCIÓN**

La Autoridad del Proyecto Costa Verde - APCV, es un Organismo Público Descentralizado de la Municipalidad Metropolitana de Lima, que tiene por Objeto promover, ordenar y supervisar el desarrollo integral y sostenido de la Costa Verde, mediante el fomento de la inversión privada, la promoción de obras públicas regidas por la Ley, su Reglamento, el Plan Maestro de Desarrollo y la Ordenanza N° 750.

**II. JUSTIFICACIÓN**

El recurso más importante en cualquier organización lo forma el talento humano implicado en las actividades laborales. Esto es de especial importancia en una organización que presta servicios, en la cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan.

Un servidor motivado y que trabaja en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Estos aspectos, además de constituir fuerzas internas de gran importancia para que una organización alcance elevados niveles de competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos o gerenciales.

La esencia de una fuerza laboral motivada está en la calidad del trato que recibe en sus relaciones individuales que tiene con los servidores, en la confianza, respeto y consideración que sus jefes les prediquen diariamente. También son importantes el ambiente laboral y la medida en que éste facilita o inhibe el cumplimiento del trabajo de cada persona.

Tales premisas conducen automáticamente a enfocar inevitablemente el tema de la capacitación como uno de los elementos vertebrales para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de las organizaciones, direccionado a la optimización de los servicios de promoción y desarrollo.

En tal sentido se plantea el presente Plan de Desarrollo de las Personas para el desarrollo del talento humano y mejora en la calidad del servicio al usuario.

### III. ALCANCE

El presente Plan de Desarrollo de las Personas es de aplicación para todo el personal que trabaja en la Autoridad del Proyecto Costa Verde – APCV.

### IV. FINES DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

Siendo su propósito general impulsar la eficacia organizacional, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

- Elevar el nivel de rendimiento de los trabajadores y, con ello, al incremento de la productividad y rendimiento de la institución.
- Mejorar la interacción entre los trabajadores y, con ello elevar el interés por el aseguramiento de la calidad en el servicio.
- Brindar atención con mayor facilidad los requerimientos futuros de la institución en materia de personal, sobre la base de la planeación de recursos humanos.
- Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo, la productividad y la calidad y, con ello elevar la moral de trabajo.
- Mantener la salud física y mental en tanto ayuda a prevenir accidentes de trabajo, y un ambiente seguro que lleva a actitudes y comportamientos más estables.
- Mantener al trabajador actualizado con los avances tecnológicos, lo que alienta la iniciativa y la creatividad y ayuda a prevenir la obsolescencia de la fuerza de trabajo.

### V. OBJETIVOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

#### 5.1 Objetivos Generales

- Potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros servidores civiles, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.
- Brindar oportunidades de desarrollo personal en los cargos actuales y otros puestos para los que el trabajador puede ser considerado.
- Mejorar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementar la motivación del trabajador y hacerlo más receptivo a la supervisión y acciones de gestión.

#### 5.2 Objetivos Específicos

- Proporcionar orientación e información relativa a los objetivos de la Institución, su organización, funcionamiento, normas y políticas.
- Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que cubran los requerimientos para el empleo en puestos específicos.
- Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas especializadas de actividad.
- Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- Ayudar en la preparación de personal calificado, acorde con los planes, objetivos y requerimientos de la Institución.
- Apoyar la continuidad y desarrollo institucional.

## VI. METAS

Capacitar al 100% de servidores de cada una de las unidades orgánicas de la Autoridad del Proyecto Costa Verde – APCV.

## VII. ESTRATEGIAS

Las estrategias a emplear son:

- Desarrollo de trabajos prácticos que se vienen realizando cotidianamente
- Presentación de casos casuísticos de su área
- Realizar talleres
- Metodología de exposición – diálogo

## VIII. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACIÓN

### 8.1 Tipos de Capacitación

#### • Capacitación Inductiva

Es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo trabajador en general, como a su ambiente de trabajo en particular, normalmente se desarrolla como parte del proceso de Selección de Personal.

#### • Capacitación Preventiva

Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.

Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo institucional.

#### • Capacitación Correctiva

Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar "problemas de desempeño". En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada normalmente en la institución, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

#### • Capacitación para el Desarrollo de Carrera

Estas actividades se asemejan a la capacitación preventiva, con la diferencia de que se orientan a facilitar que los trabajadores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la institución, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades.



Esta capacitación tiene por objeto mantener o elevar la productividad presente de los trabajadores, a la vez que los prepara para un futuro diferente a la situación actual en el que la institución puede diversificar sus actividades, cambiar el tipo de puestos y con ello la pericia necesaria para desempeñarlos.

## 8.2 Modalidades de Capacitación

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

- **Formación**  
Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.
- **Actualización**  
Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científico -tecnológicos en una determinada actividad.
- **Especialización**  
Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.
- **Perfeccionamiento**  
Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.
- **Complementación**  
Su propósito es reforzar la formación de un trabajador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.



## 8.3 Niveles de Capacitación

Tanto en los tipos como en las modalidades, la capacitación puede darse en los siguientes niveles:

- **Nivel Básico**  
Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en la Institución.  
Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación.
- **Nivel Intermedio**  
Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella.  
Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.
- **Nivel Avanzado**  
Se orienta a personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con esta.  
Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la institución.



## IX. ACCIONES A DESARROLLAR

Las acciones para el desarrollo del Plan de Desarrollo de las Personas están respaldadas por los temarios que permitirán a los asistentes a capitalizar los temas, y el esfuerzo realizado que permitirán mejorar la calidad de los recursos humanos, para ello se ha considerado temas de capacitación de acuerdo a lo siguiente:

### SISTEMA INSTITUCIONAL

- Autocad Avanzado o programa similar
- ArcGIS
- Ley General de Procedimiento Administrativo
- Seguridad Informática en Redes

### IMAGEN INSTITUCIONAL

- Técnica legislativa y normativa
- Gestión Pública
- Derecho laboral en la administración pública
- Secretaría y Relaciones Públicas
- Gestión del trabajo remoto
- Auditoría financiera gubernamental
- Gestión del trabajo remoto

### ADMINISTRACIÓN

- Sistema Integrado de Administración Financiera-SIAF
- Sistema Integrado de Gestión Administrativa SIGA-MEF
- Adquisiciones y contrataciones con el estado
- Gestión de Presupuesto Público
- Gestión de Recursos Humanos
- Implementación de Sistema de Control Interno – SCI

## X. RECURSOS

### 10.1 HUMANOS

Conforman los participantes, facilitadores y expositores especializados en la materia, como: Administradores, Abogados, Contadores, Ingenieros, Arquitectos, Técnicos Administrativos, etc.

## XI. FINANCIAMIENTO

El monto de inversión de este Plan de Desarrollo de las Personas, será financiado de acuerdo a la disponibilidad de recursos ordinarios presupuestados de la entidad.

## XII. NUMERO DE SERVIDORES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD

D.L. N° 728	D.L. N° 1057	Total de servidores
6	10	16

## XIII. MATRIZ PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

**ANEXO N° 01 MATRIZ PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2022**  
 Unidades Orgánicas: Gerencia General, Gerencia de Asesoría Legal, Gerencia Técnica y Gerencia de Administración

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	MODALIDAD	COSTO TOTAL
1	VARIOS	VARIOS	VARIOS	16	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DES ESTADO PERUANO	TÉCNICA LEGISLATIVA Y NORMATIVA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	VIRTUAL	S/ 3,000.00
2	VARIOS	VARIOS	VARIOS	16	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DES ESTADO PERUANO	GESTIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	VIRTUAL	S/ 4,500.00
3	GERENCIA DE ASESORÍA LEGAL	VARIOS	VARIOS	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DES ESTADO PERUANO	DERECHO LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	VIRTUAL	S/ 1,500.00
4	GERENCIA TÉCNICA	VARIOS	VARIOS	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DES ESTADO PERUANO	AUTOCAD Y ARCGIS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	VIRTUAL	S/ 3,000.00
5	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN	VARIOS	VARIOS	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DES ESTADO PERUANO	AUDITORÍA FINANCIERA GUBERNAMENTAL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	VIRTUAL	S/ 3,000.00
6	VARIOS	VARIOS	VARIOS	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DES ESTADO PERUANO	IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	FORMACIÓN LABORAL	CONFERENCIA	VIRTUAL	S/ -
7	VARIOS	VARIOS	VARIOS	6	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	SIAF Y SIGA-MEF	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	VIRTUAL	S/ 3,000.00
8	VARIOS	VARIOS	VARIOS	16	HABILIDADES BLANDAS	GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	VIRTUAL	S/ -
9	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN	VARIOS	VARIOS	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DES ESTADO PERUANO	ADQUISICIONES Y CONTRATACIONES CON EL ESTADO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	VIRTUAL	S/ 1,500.00
10	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN	VARIOS	VARIOS	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DES ESTADO PERUANO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	VIRTUAL	S/ 1,500.00
11	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN	VARIOS	VARIOS	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DES ESTADO PERUANO	SEGURIDAD INFORMÁTICA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	VIRTUAL	S/ 1,500.00
12	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN	VARIOS	VARIOS	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DES ESTADO PERUANO	GESTIÓN DE PRESUPUESTO PÚBLICO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	VIRTUAL	S/ 1,500.00
									TOTAL	S/ 24,000.00

