



Resolución Ministerial

N° 158 -2014-VIVIENDA

Lima, 16 MAYO 2014

VISTO; el Informe N° 019-2014-VIVIENDA/OGA, el Informe N° 093-2014-VIVIENDA/OGA-UP, el Memorandum N° 955-2014/VIVIENDA-OGPP, el Informe N° 023-2014-VIVIENDA-OGPP-UPRR y el Acta de fecha 31 de enero de 2014, del Comité de Desarrollo de las Personas - PDP; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se establecieron las reglas para la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, correspondiendo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, planificar, desarrollar, gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

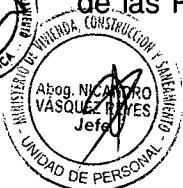
Que, el artículo 3 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, dispone que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado, se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP; el mismo que contiene los objetivos generales de desarrollo de las personas vinculados a los instrumentos de gestión con que cuenta la entidad, precisando las estrategias de su implementación;

Que, dicho dispositivo establece que el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, tiene vigencia de cinco años, y cada año las entidades deben presentar a SERVIR, su Plan de Desarrollo de las Personas PDP - Anualizado;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE de fecha 21 de marzo de 2011, se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR “Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado”;

Que, con Resolución Ministerial N° 202-2011-VIVIENDA de fecha 28 de septiembre del 2011, se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado PDP - Quinquenal 2012-2016 del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento;

Que, el numeral V de la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, antes indicada, establece que el PDP, es



un plan de gestión que busca mejorar las acciones de capacitación y evaluación de conformidad a los lineamientos emitidos por SERVIR; asimismo, señala que el citado plan tendrá vigencia por cinco años y será implementado a través de planes de desarrollo de las personas anualizados;

Que, el numeral VI de la mencionada Directiva, dispone que la elaboración del Plan, tanto quinquenal como anualizado, está a cargo de un Comité, que es oficializado por el Titular de la Entidad; correspondiendo a dicho Comité visar los indicados planes; precisando que los PDP Quinquenal y Anualizado son validados por el Comité antes indicado, aprobados por el titular de la entidad y puestos en conocimiento de SERVIR

Que, la etapa de presentación del PDP Anualizado, debe contar con la aprobación presupuestal y la aprobación por parte de la entidad, para luego ser presentado a SERVIR para conocimiento, y remitido al correo electrónico "pdp@servir.gob.pe";

Que, mediante Memorandum N° 955-2014/VIVIENDA-OGPP, de la Oficina General de Planificación y Presupuesto, y el Informe N° 023-2014-VIVIENDA-OGPP-UPPR, de la Unidad de Planificación, Programación y Racionalización, se emite opinión favorable y se indica que la Unidad de Planificación, Programación y Racionalización, coordinó con la Unidad de Presupuesto, en el ámbito de su competencia, precisando que se cuenta con la disponibilidad presupuestal correspondiente;

Que, con Informe N° 019-2014-VIVIENDA/OGA, la Directora General de Administración, solicita la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado de 2014, del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento;

Que, ese sentido, resulta necesario aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado – PDP 2014, del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento; y,

De conformidad, con lo establecido en la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 30156, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento; el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2002-VIVIENDA; el Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM; y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, que aprobó la





Resolución Ministerial

Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado";

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2014, del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, de acuerdo a los Anexos que forman parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- Disponer que la Oficina General de Administración a través de la Unidad de Personal de las Unidades Ejecutoras, implementen las actividades de Capacitación comprendidas en el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2014.

Artículo 3.- Publicar la presente Resolución y el Plan de Desarrollo de las personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado 2014, en el portal institucional del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento "www.vivienda.gob.pe".

Artículo 4.- Disponer que la Unidad de Personal de la Oficina General de Administración haga de conocimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil a través del correo electrónico pdp@servir.gob.pe, la presente resolución y el Plan de Desarrollo de las personas PDP Anualizado 2014 del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.

Regístrese, comuníquese y publíquese

Milton von Hesse La Sema
Ministro de Vivienda,
Construcción y Saneamiento





PERÚ

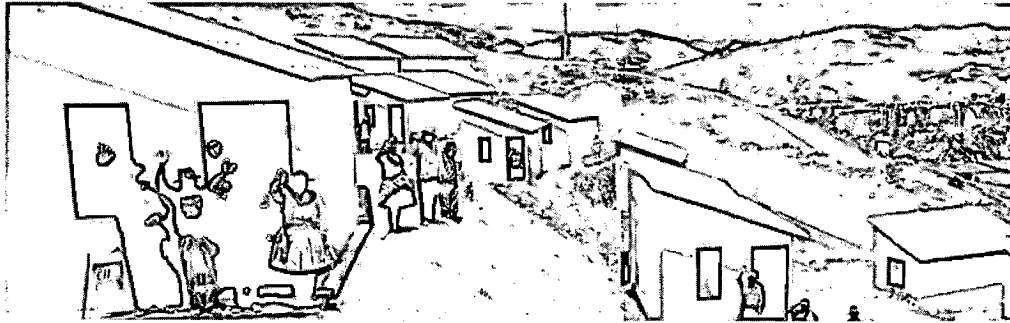
Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento

Secretaría General

Oficina General de Administración

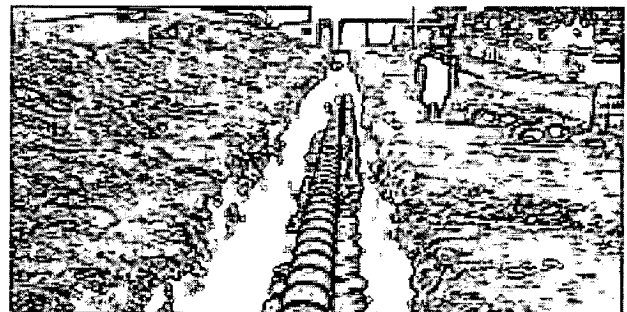
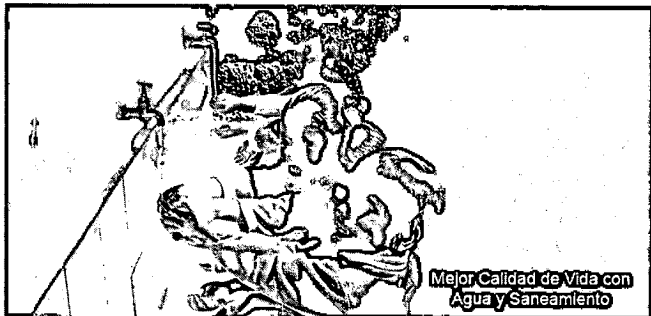
Unidad de Personal

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

ANUALIZADO 2014





Índice

I. PRESENTACIÓN	03
II. MARCO LEGAL.....	04
2.1 Antecedentes Normativos	04
III. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL.....	05
3.1 Visión Institucional.....	05
3.2 Misión Institucional.....	05
3.3 Valores institucionales	05
3.4 Objetivos Estratégicos Institucionales	06
3.5 Diagnóstico de la Institución	07
IV. OBJETIVOS	09
4.1 Objetivo General.....	09
4.2 Objetivos Específicos.....	09
V. ESTRATEGIAS.....	10
VI. METAS DE CAPACITACIÓN	11
VII. UNIVERSO DE LA POBLACIÓN DE LA ENTIDAD	11
VIII. DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN	13
8.1 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.....	13
8.2 Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.....	14
8.3 Seguimiento y evaluación de la capacitación	15
IX. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS	16
9.1 Clasificación de la Demanda de Capacitación.....	16
9.2 Modalidades de capacitación.....	17
9.3 Del costo y presupuesto.....	18
RESPONSABLES	18
XI. GESTIÓN	19
ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN 2014	20
ANEXOS	28





I. PRESENTACIÓN

El Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento - MVCS, fue creado mediante la Ley N° 27779, con el mandato de formular, aprobar, ejecutar y supervisar las políticas de alcance nacional aplicables en materia de vivienda, urbanismo, construcción y saneamiento. Su competencia se extiende a las personas naturales y jurídicas que realizan actividades vinculadas a los subsectores de Vivienda, Urbanismo, Construcción y Saneamiento.

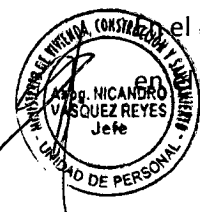
Mediante la Ley N° 30156, publicada el 19 de enero de 2014, Ley de Organización y Funciones del MVCS, define la naturaleza jurídica y regula el ámbito de competencia, la rectoría, las funciones y la estructura orgánica básica del MVCS; y sus relaciones con otras entidades. Asimismo, con el Decreto Supremo N° 002-2012-VIVIENDA se aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del MVCS.

El Ministerio dicta normas y lineamientos rectores para el ordenamiento e integración de los centros poblados urbanos y rurales a nivel nacional, así como de los procesos de conurbación, de expansión urbana, de creación y reasentamiento de centros poblados, de manera coordinada, articulada y cooperante con otros organismos del Poder Ejecutivo, con los gobiernos regionales y locales; conforme a la legislación de la materia.

Promueve, desarrolla, contribuye y norma los procesos de construcción progresiva de vivienda y la infraestructura de movilidad en el ámbito urbano y rural, de manera coordinada, articulada y cooperante con los gobiernos regionales y locales.

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Anualizado - 2014, del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, ha sido elaborado de acuerdo a lo previsto en el PDP Quinquenal 2012-2016; aprobado mediante Resolución Ministerial N° 202-2011-VIVIENDA, conforme a los objetivos institucionales contenidos en el Plan Estratégico Institucional, en el Plan Operativo Institucional, y en las normas y directivas emitidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR.

En el marco de los instrumentos de gestión antes citados, se ha formulado el presente documento en el cual se planifica las actividades de capacitación derivadas de las necesidades identificadas





Plan de Desarrollo de Personas 2014

en los diferentes niveles ocupacionales del MVCS, por parte de las dependencias orgánicas conformantes.

Las acciones de capacitación planteadas en el presente Plan de Desarrollo de Personas tienen un contenido acorde con el desarrollo de las funciones del colaborador perfilado a la complejidad y diversidad del accionar del MVCS, y buscan acortar brechas y desarrollar capacidades a través de actos conducentes al desarrollo profesional y técnico, a fin de contribuir al logro de los objetivos institucionales.

II. MARCO LEGAL

2.1 Antecedentes Normativos

- 2.1.1 Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- 2.1.2 Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1015 sobre normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público.
- 2.1.3 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, que aprueba la "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado".
- 2.1.4 Resolución Ministerial N° 202-2011-VIVIENDA, que aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012-2016, con fecha 28 de setiembre de 2011.
- 2.1.5 Ley N° 30156, Ley de Organización y Funciones del MVCS.
- 2.1.6 Resolución Ministerial N° 920-2008-VIVIENDA, que aprueba el Plan Estratégico Institucional 2008 – 2015, Plan Estratégico Sectorial Multianual 2008-2015.
- 2.1.7 Resolución Ministerial N°175-2003-VIVIENDA, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del MVCS.
- 2.1.8 Resolución Ministerial N° 021-2004-VIVIENDA, aprueba el Manual de Organización y Funciones del MVCS.
- 2.1.9 Resolución de Secretaria General N° 030-2003-VIVIENDA/SG, la cual contiene el Reglamento de Capacitación del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.





III. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

3.1 Visión Institucional

El país cuenta con un territorio ordenado y un sistema de centros de población competitivos y sostenibles, que brindan condiciones para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de la población.

3.2 Misión Institucional

Somos el ente rector en materia de urbanismo, vivienda, construcción y saneamiento, responsable de diseñar, normar, promover, supervisar, evaluar u ejecutar la política, contribuyendo a la competitividad y al desarrollo territorial sostenible del país, en beneficio preferentemente de la población de menores recursos.

3.3 Valores institucionales

Vocación de Servicio: Entrega al trabajo, más allá de la responsabilidad contractual. Permanente búsqueda de la satisfacción de las necesidades de los usuarios y de la población beneficiaria de las unidades orgánicas, programas y proyectos.

Innovación: Aplicación de nuevos conocimientos, inventos, técnicas o procedimientos a la producción de bienes y servicios. Introducción de nuevas ideas, productos, servicios y prácticas para el incremento de los niveles de productividad y competitividad y por ende, del bienestar de la población.

Competitividad: Capacidad para sostener e incrementar la participación en los mercados internacionales, con una elevación paralela del nivel de vida de la población.

Trabajo en equipo: Procedimientos, técnicas y estrategias que utiliza un grupo determinado de personas para conseguir conjuntamente objetivos.



Solidaridad: Relación entre seres humanos derivada de la justicia, fundamentada en igualdad, enriquecida por caridad, en la cual un individuo coopera con otro para cumplir responsabilidades o retos y se responsabiliza mancomunadamente de dichos compromisos.





Proactividad: Iniciativa y actitud positiva. Solución creativa en la solución de problemas.

Probidad: Actuación personal en la que se combina armónicamente la eficiencia y la honestidad.

Compromiso: Grado en el que un servidor se identifica con la organización y participa activamente en ella para alcanzar sus objetivos y metas.

3.4 Objetivos Estratégicos Institucionales.

Objetivo Estratégico		Objetivo Estratégico Específico
OE 1	Ocupación racional, planificada, ordenada, eficiente y sostenible del territorio nacional.	Fortalecer la gestión del territorio conformando sistemas urbanos
		Establecer mecanismos de evaluación ambiental.
		Investigar y validar tecnologías limpias.
OE 2	Acceso de la población, en especial la de escasos recursos, a una vivienda adecuada.	Promover el mejoramiento de viviendas existentes en el ámbito urbano.
		Promover la construcción de viviendas, preferentemente de interés social, en el ámbito urbano.
		Promover la construcción y mejoramiento de viviendas en el ámbito rural.
OE 3	Acceso de la población a servicios de saneamiento sostenibles y con adecuado nivel de calidad.	Ampliar y mejorar la infraestructura sanitaria
		Promover la sostenibilidad de los servicios
		Optimizar el uso de los recursos hídricos.
OE 4	Promoción sostenible del mercado de edificaciones, la inversión en infraestructura y el equipamiento urbano y rural, para promover la conectividad e integración social.	Promover la inversión pública y privada
		Fomentar el desarrollo tecnológico, difusión y capacitación
		Desarrollar la valuación de bienes muebles e inmuebles.





Objetivo Estratégico		Objetivo Estratégico Específico
OE 5	Promover la fundación, desarrollo, mejoramiento, conservación, protección, reasentamiento e integración de ciudades y otros centros de población.	Promover el desarrollo de ciudades con estructura urbana eficiente y sostenible.
		Promover la inversión en infraestructura y equipamiento.
		Promover la generación y recuperación de suelo para vivienda social.
OE 6	Fortalecer las capacidades institucionales del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento y la articulación entre las direcciones nacionales, las entidades del sector y los gobiernos subnacionales.	Mejorar la normatividad sectorial
		Implementar el sistema de información sectorial integrado
		Fortalecer la capacidad operativa
		Implementar el sistema de monitoreo y evaluación
		Fortalecer capacidades en GR y GL

3.5 Diagnóstico de la Institución:

Nuestra entidad, con la finalidad de enfocar su estrategia a la consecución de objetivos relevantes a nuestro sector, realizó el Análisis FODA, el cual refleja el estado actual de nuestra organización:

Fortalezas:

- Ente rector en materia de urbanismo, saneamiento, vivienda y construcción, con nueva Ley de Organización y Funciones, aprobada por el Congreso Nacional de la República.
- Posicionamiento del Ministerio en el mercado de vivienda social a nivel nacional.
- Presencia en el ámbito rural.
- Estrategia institucional de intervención focalizada en el marco de la política de inclusión social.
- Disponibilidad de recursos presupuestales, bajo el enfoque de presupuesto por resultados (96%).
- Oficina desconcentradas en ocho (8) ciudades para atención al ciudadano.
- Fortalecimiento de capacidades institucionales en materia de Defensa Civil y Gestión de Riesgos por Desastres.



Debilidades:

- a) Estructura, procesos y normatividad desactualizados en los subsectores.
- b) Deficientes capacidades profesionales especializadas en los subsectores.
- c) Insuficiente normatividad sectorial para el ámbito rural.
- d) Bajo nivel de coordinación intra e interinstitucional en temas de competencia del sector.
- e) Limitado sistema de información sectorial, regional y local en materia de vivienda, urbanismo, construcción y saneamiento.
- f) Débiles capacidades de monitoreo y evaluación en vivienda, urbanismo, construcción y saneamiento.
- g) Carencia de líneas de base para la adecuada programación de las acciones de Ministerio.
- h) Falta de Implementación de las Direcciones Regionales de Vivienda, Construcción y Saneamiento.

Oportunidades:

- a) Cooperación técnica y disponibilidad de recursos financieros internacionales para vivienda, saneamiento y gestión de riesgo por desastres.
- b) Estabilidad del crecimiento de la economía nacional y del empleo.
- c) Política de gobierno de inclusión social y de prioridad del ámbito rural.
- d) Clima favorable para suscribir convenios y propiciar la participación de los Gobiernos Locales, así como del sector privado en infraestructura, y servicios urbanos, como complemento de la inversión del Estado.

Amenazas:

- a) Incertidumbre sobre tendencias económicas y financieras a nivel internacional.
- b) Insuficiente capacidad técnica y operativa de los Gobiernos Locales para llevar adelante los procesos de ejecución de los proyectos.
- c) Clima de inseguridad ciudadana.
- d) Limitada cultura de preservación del medio ambiente por parte de la población.
- e) Informalidad en la ocupación del suelo y en la construcción de viviendas.
- f) Limitada capacidad de los Gobiernos Regionales para cumplir con las competencias y funciones transferidas.





IV. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN

4.1 Objetivo General:

Promover el desarrollo de las capacidades profesionales y técnicas del personal del MVCS en todas sus áreas, programas, proyectos, con la finalidad de fortalecer las competencias y habilidades del personal, a fin de mejorar la gestión institucional, reafirmando su rectoría y brindando un servicio de excelencia a los usuarios internos y externos.

4.2 Objetivos Específicos:

- 4.2.1 Mejorar las competencias y habilidades técnicas del personal, mejorando la gestión, buscando que con la capacitación se disminuya la brecha entre el perfil adecuado y el perfil real de conocimientos y actitudes de los colaboradores en cada uno de sus puestos.
- 4.2.2 Lograr cambios en el comportamiento del colaborador que contribuyan a una adecuada cultura organizacional, creando un ambiente ético, buen clima laboral e incrementando la motivación del personal.
- 4.2.3 Promover la participación de los colaboradores en la generación de su propio desarrollo y el de los miembros de su equipo de trabajo.





V. ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

Para el desarrollo del Plan de Desarrollo de las Personas 2014 se ha considerado como estrategias:

- 5.1 Detección de necesidades para priorizar demandas de desarrollo de capacidades.
- 5.2 Planificar y ejecutar las actividades de capacitación en las distintas áreas de acción del Ministerio, en función de las prioridades, brechas existentes y demandas de capacitación (ANEXO N°01).
- 5.3 Promocionar actividades de educación a distancia (e-learning), lo que permitirá al trabajador elegir sus horarios de estudios. Asimismo, dicha herramienta ayudará a los participantes no sólo a aprender conceptos sino también a afianzar conocimientos y habilidades, aumentado así la autonomía y la motivación de los participantes por diferentes temas.
- 5.4 Fomentar la difusión de tópicos de interés entre todos los colaboradores, a través de las diversas herramientas de comunicación interna.
- 5.5 Celebrar convenios de colaboración interinstitucional con SENCICO, MINAM y otros que corresponda, para el dictado de cursos de capacitación en temas técnicos de su competencia.
- 5.6 Promover convenios con Universidades Públicas o Privadas como ESAN, Universidad Católica, Continental, Pacífico, Escuela Nacional de Control, INEI, y otras para el dictado de cursos corporativos a fin de ampliar la cobertura de capacitación y bajar costos.
- 5.7 Desarrollar programas corporativos de capacitación in house.
- 5.8 Organizar la Oferta de Capacitación mediante el registro temático de Instituciones públicas y privadas que brindan capacitación en temas de interés sectorial y otros para el desarrollo de capacidades blandas, tales como: liderazgo, trabajo en equipo, inteligencia emocional, coach, eficacia personal, etc.
- 5.9 Complementar la capacitación promoviendo la capacitación interna, mediante compromisos de capacitación (ANEXO N°04).
- 5.10 Brindar la capacitación de orientación (inducción) al personal que ingresa al MVCS.





VI. METAS DE CAPACITACIÓN

6.1 Alcanzar el 85% de ejecución de las actividades de capacitación vinculadas a los objetivos y funciones que desarrolla el MVCS, para reducir brechas en competencias técnicas, corporativas y personales.

Indicador de resultado:

- Número de actividades propuestas vs. Número de actividades ejecutadas

6.2 Suscripción de convenios de colaboración interinstitucional con entidades públicas y/o privadas.

Indicador de resultado:

- Contar con un mínimo de cuatro (4) convenios suscritos.
- Número de actividades de capacitación in house.

6.3 Promover la capacitación interna.

Indicador de resultado:

- Inventario de colaboradores que participan en las capacitaciones internas.
- Número de capacitaciones internas a cargo de profesionales del MVCS.

6.4 Diversificar las alternativas de capacitación para los colaboradores.

Indicador de resultado:

- Desarrollar cursos e-learning, mínimo dos (2).
- Crear e implementar una biblioteca virtual con temas o tópicos relacionados al sector y otros para el desarrollo de capacidades blandas.

VII. POBLACIÓN OBJETIVO

7.1 El universo total de trabajadores del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento es de 1409 personas, quienes laboran en distintas modalidades contractuales, como se detalla en el gráfico N° 01.



7.2 Asimismo, contamos con 549 mujeres, las que representan el 39% del total de colaboradores, como se muestra en el gráfico N° 02.

7.3 Finalmente, contamos con 17 colaboradores con discapacidad, los que representan el 2% del total de colaboradores, como se muestra en el gráfico N° 03.





PERÚ

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento

Gráfico N° 01

Distribución de Colaboradores Según Modalidad Contractual

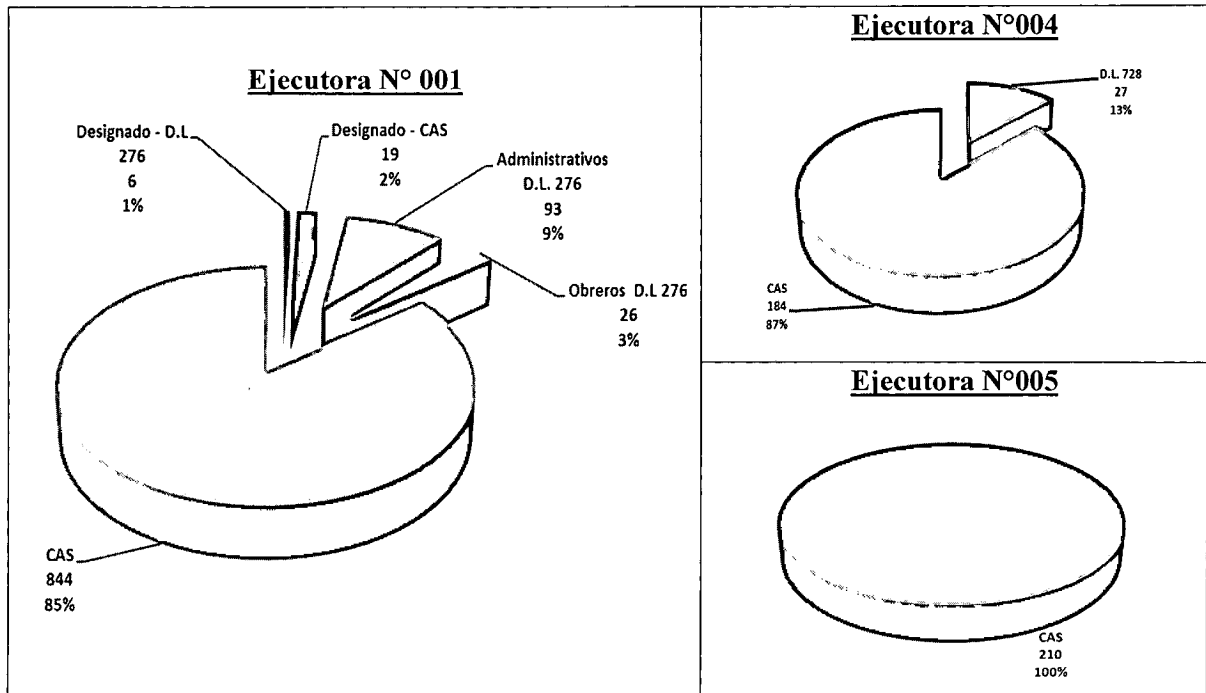


Gráfico N° 02

Distribución de Colaboradores Según Género

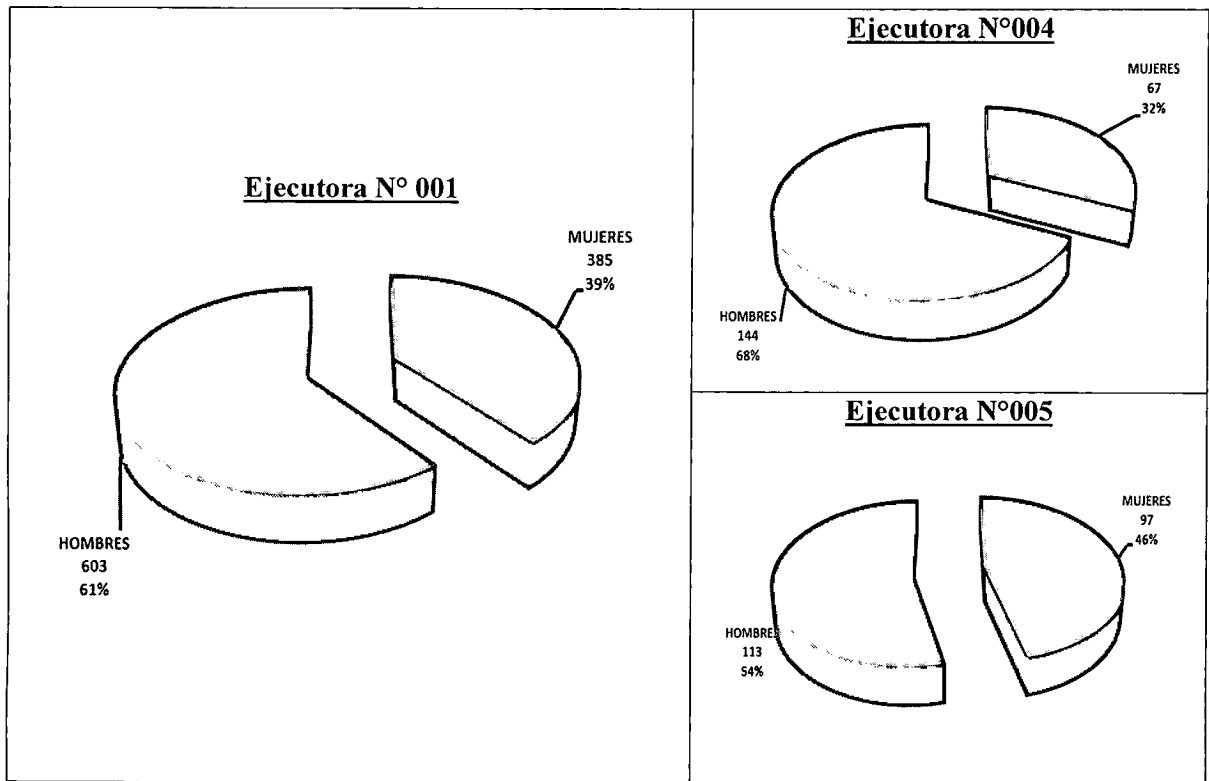
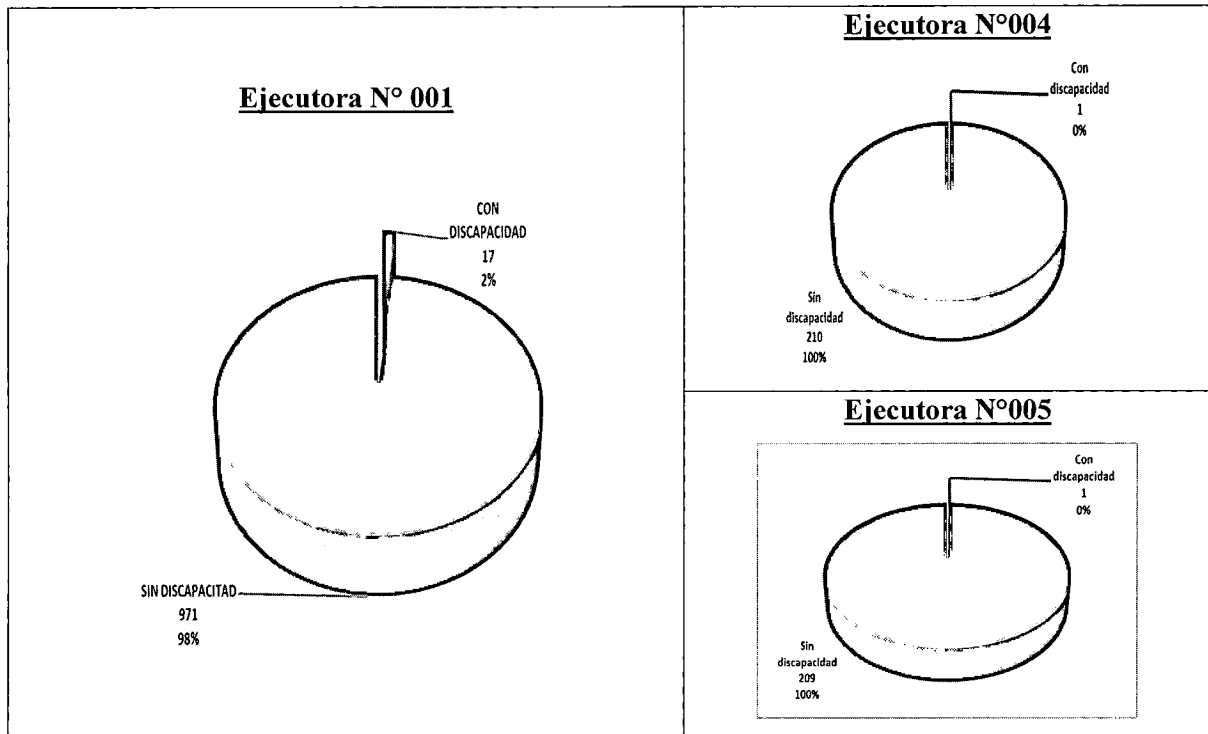


Gráfico N° 03

Colaboradores con Discapacidad



VIII. DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para la identificación de las brechas de capacitación se considera la siguiente metodología:

8.1 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Para la identificación de brechas de capacitación se realizó un Ciclo de Talleres de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, donde se trabajó la información relevante para realizar el diagnóstico, permitiendo a los participantes relacionar las brechas con los objetivos de su dependencia y de la entidad; asimismo lograron realizar la distinción entre los aspectos que exige el puesto de trabajo -conocimientos, habilidades y actitudes-.

Asimismo, se transmitió los niveles de capacitación en los que trabajaremos para fortalecer las competencias de nuestros colaboradores, los cuales se detallan en el numeral 9.3 del presente documento, Ordenamiento de la Demanda de Capacitación según Niveles.

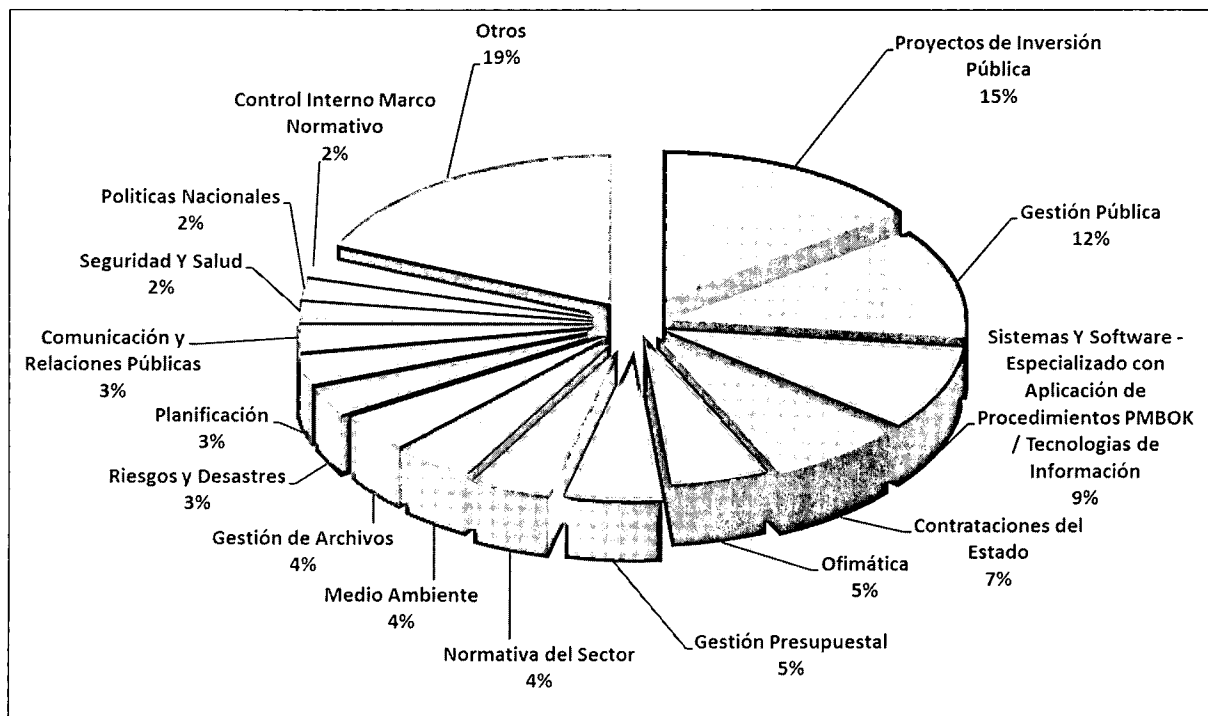


8.2 Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Según las necesidades de capacitación informada por cada dependencia del Ministerio a través del formato establecido para tal fin, se advierte mayor demanda los siguientes temas:

- Proyectos de Inversión Pública
- Gestión Pública
- Sistemas y Software Especializado

Gráfico N° 04
CATEGORIZACIÓN TEMÁTICA





8.3 Seguimiento y evaluación de la capacitación

La Evaluación permitirá definir el grado en que las personas, contribuyen al logro de los estándares requeridos, por el cargo o puesto que ocupan dentro de la institución, para lo cual se utilizarán las siguientes herramientas:

- Encuestas de Satisfacción (ANEXO N° 03), la que permite medir si la capacitación cubre las expectativas de los participantes.

INDICADOR DE LOGRO	META%
% DEL TOTAL DE PARTICIPANTES ENCUESTADOS, QUE EN GENERAL TIENEN UNA OPINIÓN POSITIVA ACERCA DEL EVENTO AL QUE ASISTIÓ.	75%

- Medición de los conocimientos adquiridos para determinar el grado en que asimilaron lo impartido e identificar las brechas que deberán ser atendidas en las acciones de capacitación, para lo cual se aplicará la evaluación de conocimientos que corresponda según la actividad de capacitación, cumplimiento el compromiso de capacitación (ANEXO N° 02).

INDICADOR DE LOGRO	META%
% DEL TOTAL DE PARTICIPANTES EVALUADOS OBTENDRÁN LA NOTA MÍNIMA DE DIECISÉIS (16).	75%

- Encuestas de Impacto a corto plazo (ANEXO N° 04), para determinar el aporte de la capacitación en el desempeño de las funciones del colaborador, la que será aplicada en los meses de Junio y Noviembre, en base a los objetivos planteados en la solicitud de capacitación (ANEXO N° 01).



INDICADOR DE LOGRO	META%
% DEL TOTAL DE ENCUESTADOS, QUE CONSIDERA QUE EL EVENTO SIGNIFICÓ UN APOORTE EN EL DESEMPEÑO DE LOS PARTICIPANTES.	75%



IX. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

Para la ejecución del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado - 2014, se han considerado los siguientes aspectos:

9.1 Clasificación de la Demanda de Capacitación

De acuerdo a la evaluación de las demandas de capacitación y su relación con los objetivos estratégicos del MVCS, las prioridades y el presupuesto asignado, se tiene que se ha proyectado ejecutar, durante el ejercicio 2014, 169 actividades de capacitación.

Dichas actividades de capacitación se brindarán en tres niveles: i) Nivel 1, Orientación; ii) Nivel 2, Preventivo y Correctivo; iii) Nivel 3, Desarrollo.

9.1.1 Capacitación de Nivel 1: de Inducción y Orientación

En el presente año, para los casos de colaboradores recién contratados o removidos del puesto en que se viene desempeñando, sea por nueva incorporación o por desplazamiento a otra área, se brindará una capacitación de inducción u orientación, a fin de facilitar la adaptación e integración del nuevo colaborador a la institución, lo que genera condiciones satisfactorias de trabajo e impactará en la productividad del colaborador.

9.1.2 Capacitación Nivel 2: Preventivo Correctivo

Este nivel la capacitación tiene como objetivo fortalecer las capacidades de los colaboradores para adecuarlos ante cambios producidos en la organización tanto en lo referente a la aplicación de nuevos procesos y tecnologías, como en la actualización de procesos existentes en la entidad.

Dentro de este nivel, el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento-Administración, ha considerado generar 152 actividades de capacitación en diversos temas, siendo los de mayor demanda los siguientes: relacionados a Proyectos de Inversión Pública, Gestión Pública, Sistemas y Software Especializado, Contrataciones con el estado, entre otros. Ver el gráfico N°06.





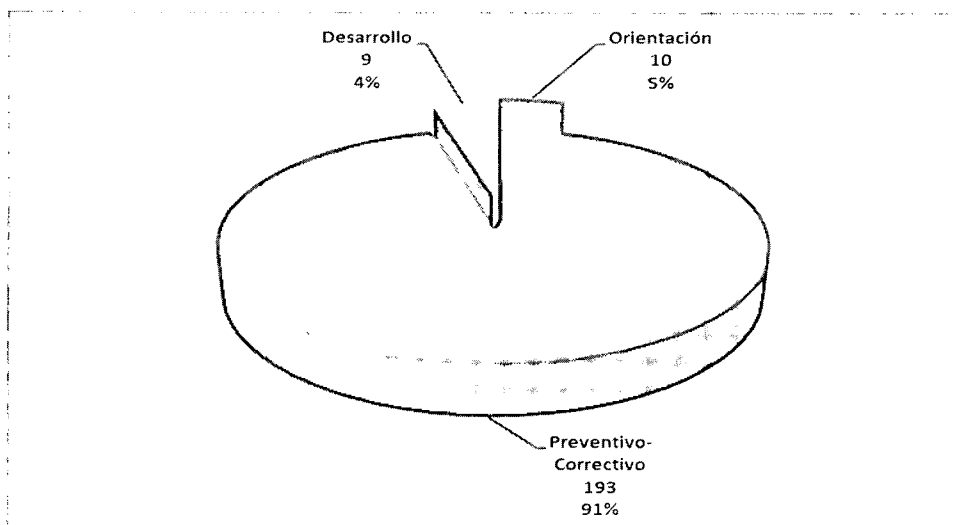
9.1.3 Capacitación Nivel 3: Desarrollo

En este nivel el objetivo buscado es la especialización y profundización de las competencias, otorgándose la capacitación a los colaboradores que cuenten con las competencias necesarias y suficientes para el adecuado desarrollo de su puesto. Para la efectivización de este nivel de capacitación se deberá contar con la opinión favorable del jefe inmediato y superior jerárquico.

En el contexto de la implementación de la nueva Ley de Organización y Funciones del MVCS, se ha proyectado realizar 07 actividades de capacitación a fin de dotar al personal de competencias para asumir los retos que se plantean al Ministerio, con eficiencia y eficacia. Ver el gráfico N°06.

Gráfico N° 06

ORDENAMIENTO DE EVENTOS SEGÚN NIVELES



Modalidades de capacitación

El Marco normativo considera tres modalidades de capacitación:

- a) Programa de Becas: Convenios nacionales e internacionales
- b) Contratación de Cursos de Capacitación : Corporativos, individuales
- c) Capacitación Interna: Inducción y Difusión de Temás.





PERÚ

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento

Plan de Desarrollo de Personas 2014

9.3 Del costo y presupuesto.

De la revisión y evaluación de las necesidades de capacitación determinadas por cada una de las dependencias del MVCS, se ha establecido que el financiamiento de cada curso se ejecutará según la disponibilidad presupuestal, y la prioridad del MVCS, asimismo los cursos corporativos son financiados con la parte que corresponda a cada Unidad Ejecutora a la que pertenecen los participantes; siendo necesario precisar que dentro del Presupuesto Inicial Modificado –PIM y los reportes del Sistema de Administración Financiera SIAF, se tiene asignado para las actividades de capacitación el siguiente monto:

PRESUPUESTO SEGÚN UNIDADES EJECUTORAS

EJECUTORA	Nº DE EVENTOS	Nº DE PERSONAS A CAPACITAR	COSTO APROXIMADO TOTAL (S/.)
EJECUTORA N° 001	105	2648	S/. 300,000.00
EJECUTORA N° 004	98	858	S/. 285,600.00
EJECUTORA N° 005	9	286	S/. 117,500.00
	212	3792	S/. 703,100.00

PRESUPUESTO SEGÚN NIVELES DE CAPACITACIÓN

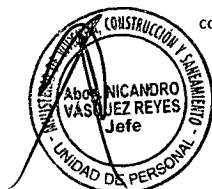
NIVEL DE CAPACITACIÓN	Nº DE EVENTOS	Nº DE PERSONAS A CAPACITAR	COSTO APROXIMADO TOTAL (S/.)
NIVEL I: ORIENTACIÓN	10	250	S/. 6,923.08
NIVEL II: PREVENTIVO-CORRECTIVO	152	1418	S/. 514,100.00
NIVEL III: DESARROLLO	7	58	S/. 13,038.46
CAPACITACIÓN TRANSVERSAL (1)	43	2066	S/. 169,038.46
	212	3792	S/. 703,100.00

En el numeral XII. Actividades de Capacitación se encuentran registradas las actividades de capacitación que se ha proyectado ejecutar en el presente ejercicio, conteniendo los siguientes ítems: i) Ejes Temáticos; ii) temas de capacitación solicitadas; iii) Dependencia Solicitante; iv) objetivo estratégico relacionado; v) número de eventos; vi) número de personas a capacitar; y vii) Costo aproximado total viii) Periodo de la capacitación.

X. RESPONSABLES

El seguimiento y la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas Aactualizado –2014 estarán a cargo de la Jefatura de la Unidad de Personal debiendo informar al Comité cuándo corresponda.

(1) Las actividades de capacitación transversal, son actividades de nivel preventivo-correctivo que fomentan la libre participación del colaborador, por lo que una persona puede asistir a más de un evento de capacitación transversal.



XI. GESTIÓN

- 11.1 El acceso a las actividades de capacitación se realiza mediante la presentación del formato "Solicitud de Capacitación", el cual deberá remitirse a la Unidad de Personal debidamente llenado y firmado por el jefe inmediato.
- 11.2 La solicitud de la capacitación contendrá especificaciones técnicas, a fin de evaluar el nivel, tipo y temario específico de la capacitación, en relación a las funciones del puesto, asegurando que el contenido de la capacitación signifique un aporte para nuestra institución.
- 11.3 El formato "Compromiso", debe adjuntarse a la solicitud de capacitación debidamente firmado por el candidato a ser el beneficiario de la capacitación.
- 11.4 La modalidad e-learning se seleccionará tomando en cuenta los siguientes criterios: i) Costo; ii) Duración de la capacitación; iii) Número de participantes; iv) Relevancia de la capacitación; v) Prioridades del sector.
- 11.5 El nivel de las capacitaciones - Básico, Intermedio, Avanzado – es elegido por el jefe inmediato, debiendo dicha elección sujetarse al perfil del puesto.
- 11.6 Las especializaciones que se soliciten deben contar la opinión favorable del jefe inmediato y superior jerárquico.





12.1. CAPACITACIONES DEL NIVEL I: ORIENTACIÓN

Nº	EJES TEMÁTICOS	TEMAS	DEPENDENCIA SOLICITANTES	OBJETIVO ESTRATEGICO RELACIONADO	Nº DE EVENTOS	Nº DE PERSONAS A CAPACITAR	COSTO APROXIMADO TOTAL (S/.)	PERIODO DE EJECUCIÓN
1	INDUCCIÓN	- Organización. - Misión, Visión, Valores. - Estructura Organizacional - Deberes y Derechos. - Seguridad y Salud en el Trabajo. - Otros	Personal del MVCS	OE1 OE2 OE3 OE4 OE5 OE6	10	250	S/. 6,923.08	FEBRERO - DICIEMBRE
TOTAL					10	250	S/. 6,923.08	

12.2. CAPACITACIONES DEL NIVEL II: PREVENTIVO-CORRECTIVO

EJECUTORA 001 (*) NOTA								
Nº	EJES TEMÁTICOS	TEMAS	DEPENDENCIA SOLICITANTES	OBJETIVO ESTRATEGICO RELACIONADO	Nº DE EVENTOS	Nº DE PERSONAS A CAPACITAR	COSTO APROXIMADO TOTAL (S/.)	PERIODO DE EJECUCIÓN
1	ATENCIÓN AL CIUDADANO	- Calidad en el servicio de Atención al Usuario interno y externo.	OFICINA DE DEFENSORÍA AL USUARIO	OE1 OE2 OE3 OE4	1	19	S/. 1,846.15	FEBRERO - DICIEMBRE
2	COMUNICACIÓN Y RELACIONES PÚBLICAS	- Comunicación Estratégica en la Gestión Pública - Curso: Comunicación Estratégica para el Sector Público - Imagen institucional y organización de eventos - Marketing Social y Estrategias de Comunicación para el Desarrollo - Community Manager para la Gestión Pública - Media Training	DIRECCIÓN NACIONAL DE CONSTRUCCION	OE6	1	10	S/. 1,615.38	FEBRERO - DICIEMBRE
			DIRECCIÓN NACIONAL DE VIVIENDA					
			UNIDAD DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL					
			UNIDAD DE GESTIÓN DE CONFLICTOS SOCIALES					
3	CONFLICTOS SOCIALES	- Gestión, Evaluación y Resolución de Conflictos Sociales	DIRECCIÓN NACIONAL DE VIVIENDA	OE1 OE2 OE3 OE4 OE5	3	25	S/. 2,769.23	FEBRERO - DICIEMBRE
			OFICINA DEL MEDIO AMBIENTE					
			UNIDAD DE GESTIÓN DE CONFLICTOS SOCIALES					
4	CONTRATACIONES DEL ESTADO	- Contrataciones y Adquisiciones del Estado - Contrataciones Internacionales - Gestión de Asociaciones Público Privada	VICEMINISTERIO DE CONSTRUCCION Y SANEAMIENTO	OE1 OE2 OE3 OE4 OE5 OE6	6	65	S/. 20,769.23	FEBRERO - DICIEMBRE
			VICEMINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO					
			DIRECCION NACIONAL DE CONSTRUCCION					
			DIRECCIÓN NACIONAL DE SANEAMIENTO					
			DIRECCIÓN NACIONAL DE VIVIENDA					
			PROGRAMA MEJORAMIENTO INTEGRAL DE BARRIOS					
			PROGRAMA NACIONAL TAMBOS					
			PROGRAMA NUESTRAS CIUDADES					
			OFICINA DE DEFENSORÍA AL USUARIO					
			OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN					
OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA								
ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL								
PROCURADURÍA PÚBLICA								
5	CONTROL INTERNO MARCO NORMATIVO-IMPLEMENTACIÓN	- Nociones Generales. - Componentes del Sistema. - Planificación, Ejecución y Evaluación del proceso de implementación.	OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA	OE6	1	7	S/. 2,769.23	FEBRERO - DICIEMBRE
			OFICINA DE DEFENSORÍA AL USUARIO					





Nº	EJES TEMÁTICOS	TEMAS	DEPENDENCIA SOLICITANTES	OBJETIVO ESTRATEGICO RELACIONADO	Nº DE EVENTOS	Nº DE PERSONAS A CAPACITAR	COSTO APROXIMADO TOTAL (S/.)		PERIODO DE EJECUCIÓN
6	GESTIÓN DE ARCHIVOS	- Curso Taller de Gestión y Administración de Archivo.	UNIDAD DE TRÁMITE DOCUMENTARIO	OE6	1	6	S/.	1,384.62	FEBRERO - DICIEMBRE
7	GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO	- Selección por Competencias. - Diseño de Perfiles de Puestos.	UNIDAD DE PERSONAL	OE6	1	10	S/.	2,307.69	FEBRERO - DICIEMBRE
8	GESTIÓN DE PROCESOS	- Diseño de Procesos - Gestión de Procesos - Optimización y Rediseño de Procesos. - Automatización de Procesos. - Gestión de Calidad	OFICINA GENERAL DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO UNIDAD DE TRÁMITE DOCUMENTARIO PROGRAMA NACIONAL TAMBOS	OE6	1	30	S/.	6,923.08	FEBRERO - DICIEMBRE
9	GESTIÓN PRESUPUESTAL	- Ejecución y del Presupuesto Público. - Presupuesto por Resultados.	SECRETARÍA GENERAL VICEMINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO DIRECCIÓN NACIONAL DE CONSTRUCCION DIRECCIÓN NACIONAL DE SANEAMIENTO PROGRAMA DE GENERACIÓN DE SUELO URBANO PROGRAMA MEJORAMIENTO INTEGRAL DE BARRIOS PROGRAMA NUESTRAS CIUDADES OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL PROCURADURÍA PÚBLICA	OE1 OE2 OE3 OE4 OE5 OE6	3	18	S/.	6,923.08	FEBRERO - DICIEMBRE
10	GESTIÓN PÚBLICA	- El Rol del Estado, Modernización y Descentralización - Planificación Estratégica - Gestión por Resultados - Sistema Nacional de Inversión Pública - Contrataciones del Estado - Auditoría y Control de la Gestión. - Sistema de Recursos Humanos	GABINETE DE ASESORES SECRETARÍA GENERAL VICEMINISTERIO DE CONSTRUCCION Y SANEAMIENTO VICEMINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO DIRECCION NACIONAL DE CONSTRUCCION DIRECCIÓN NACIONAL DE SANEAMIENTO PROGRAMA NACIONAL TAMBOS PROGRAMA NUESTRAS CIUDADES OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA UNIDAD DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL PROCURADURÍA PÚBLICA	OE6	5	50	S/.	18,461.54	FEBRERO - DICIEMBRE
11	GESTIÓN TERRITORIAL	- Ordenamiento, Acondicionamiento Territorial y Desarrollo Local - Gestión Económica Territorial - Planificación Territorial	DIRECCIÓN NACIONAL DE URBANISMO PROGRAMA NUESTRAS CIUDADES	OE 1 OE 2 OE 4 OE 6	1	25	S/.	5,769.23	FEBRERO - DICIEMBRE
12	MATERIA INMOBILIARIA	- Metrados y Presupuestos de Obra - Valuaciones de bienes inmuebles - Marketing Inmobiliario	DIRECCION NACIONAL DE CONSTRUCCION DIRECCIÓN NACIONAL DE URBANISMO PROGRAMA DE GENERACIÓN DE SUELO URBANO	OE1 OE4 OE5 OE6	3	71	S/.	16,153.85	FEBRERO - DICIEMBRE
13	MEDIO AMBIENTE	- Gestión Ambiental y Defensa de los Recursos Naturales - Evaluación de Impacto Ambiental - Fiscalización ambiental - Manejo de Residuos	DIRECCION NACIONAL DE CONSTRUCCION DIRECCIÓN NACIONAL DE SANEAMIENTO OFICINA DEL MEDIO AMBIENTE OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA	OE1 OE5	4	20	S/.	10,038.46	FEBRERO - DICIEMBRE



XII. ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN 2014



Nº	EJES TEMÁTICOS	TEMAS	DEPENDENCIA SOLICITANTES	OBJETIVO ESTRATEGICO RELACIONADO	Nº DE EVENTOS	Nº DE PERSONAS A CAPACITAR	COSTO APROXIMADO TOTAL (S/)	PERIODO DE EJECUCIÓN
14	NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> - Arbitraje (Arbitraje En Obras Publicas, Entre Otros) Conciliación. - Derecho Administrativo. - Formalización de la Propiedad Estatal . - Derecho Procesal Civil. - Derecho Procesal Constitucional. - Derecho Procesal Laboral. - Derecho Procesal Penal. - Derechos de Autor y Propiedad Intelectual (Diplomado). - Diplomado en Derecho de las Concesiones . - Derecho Inmobiliario, Urbanístico y de la Construcción. - Gestión Presupuestal. - Jurisprudencia Vinculante con Contrataciones OSCE. - Regulación de Servicios Públicos - Regulación de Servicios de Saneamiento 	SECRETARÍA GENERAL DIRECCIÓN NACIONAL DE SANEAMIENTO DIRECCIÓN NACIONAL DE URBANISMO DIRECCIÓN NACIONAL DE VIVIENDA OFICINA DE DEFENSORÍA AL USUARIO OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL PROCURADURÍA PÚBLICA VICEMINISTERIO DE CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO	OE6	6	40	S/. 11,538.46	FEBRERO - DICIEMBRE
15	PLANIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación Estratégica - Formulación de Indicadores de Gestión 	GABINETE DE ASESORES SECRETARÍA GENERAL DIRECCIÓN NACIONAL DE SANEAMIENTO DIRECCIÓN NACIONAL DE URBANISMO DIRECCIÓN NACIONAL DE VIVIENDA PROGRAMA NACIONAL TAMBOS PROGRAMA NUESTRAS CIUDADES OFICINA DE DEFENSORÍA AL USUARIO OFICINA GENERAL DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO UNIDAD DE TRÁMITE DOCUMENTARIO	OE1 OE2 OE3 OE4 OE5 OE6	2	60	S/. 13,846.15	FEBRERO - DICIEMBRE
16	PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación, Formulación, Evaluación y Gestión de Proyectos de Inversión Pública - SNIP - Gestión de Proyectos basado en el PMBOK- Versión 5 - Gestión de Proyectos Sociales - Supervisión, Ejecución y Liquidación de Obras Públicas. - Monitoreo y evaluación de Proyectos - Marco lógico en indicadores 	SECRETARÍA GENERAL VICEMINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO DIRECCIÓN NACIONAL DE CONSTRUCCION DIRECCIÓN NACIONAL DE SANEAMIENTO DIRECCIÓN NACIONAL DE VIVIENDA OFICINA DEL MEDIO AMBIENTE PROGRAMA DE GENERACIÓN DE SUELO URBANO PROGRAMA MEJORAMIENTO INTEGRAL DE BARRIOS PROGRAMA NACIONAL TAMBOS PROGRAMA NUESTRAS CIUDADES OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA OFICINA GENERAL DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO UNIDAD DE GESTIÓN DE CONFLICTOS SOCIALES ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL PROCURADURÍA PÚBLICA	OE1 OE2 OE3 OE4 OE5 OE6	5	100	S/. 41,538.46	FEBRERO - DICIEMBRE
17	RIESGOS Y DESASTRES	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión de Riesgo y Desastres 	DIRECCION NACIONAL DE CONSTRUCCION DIRECCION NACIONAL DE SANEAMIENTO OFICINA DE DEFENSA NACIONAL PROGRAMA NACIONAL TAMBOS PROGRAMA NUESTRAS CIUDADES	OE1 OE5 OE6	3	31	S/. 9,230.77	FEBRERO - DICIEMBRE
18	SISTEMAS Y SOFTWARE ESPECIALIZADO CON APLICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS PMBOK / TECNOLOGIAS DE INFORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Curso de Autocad (Básico, intermedio y avanzado) - Curso de MS Project / - Cursos S10 /- ARCGIS - Sistema de Información Geográfica GIS básico y avanzado. 	GABINETE DE ASESORES VICEMINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO DIRECCION NACIONAL DE CONSTRUCCION DIRECCIÓN NACIONAL DE URBANISMO DIRECCIÓN NACIONAL DE VIVIENDA OFICINA GENERAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA UNIDAD DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL	OE6 OE1 OE4	6	100	S/. 34,615.38	FEBRERO - DICIEMBRE





PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

EJECUTORA 004 (*) NOTA

Nº	EJES TEMÁTICOS	TEMAS	DEPENDENCIA SOLICITANTES	OBJETIVO ESTRATÉGICO RELACIONADO	Nº DE EVENTOS	Nº DE PERSONAS A CAPACITAR	COSTO APROXIMADO TOTAL (S/.)	PERIODO DE EJECUCIÓN
1	CONFLICTOS SOCIALES	- Gestión y negociación de conflictos sociales	PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO URBANO	OE 3	2	8	S/. 6,000.00	FEBRERO - DICIEMBRE
2	CONTRATACIONES DEL ESTADO	- Contrataciones y Adquisiciones del Estado - Gestión de Asociaciones Público Privada	PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO URBANO	OE 3	7	76	S/. 20,500.00	FEBRERO - DICIEMBRE
3	CONTROL INTERNO MARCO NORMATIVO	- Contrataciones y Adquisiciones del Estado - Gestión de Asociaciones Público Privada	PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO URBANO	OE 3	2	4	S/. 2,500.00	FEBRERO - DICIEMBRE
4	DESARROLLO DE HABILIDADES Y ACTITUDES, PROMOCIÓN DE LOS VALORES INSTITUCIONALES	Desarrollo de Habilidades directivas (Coaching, liderazgo, trabajo en equipo)	PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO URBANO	OE 3	1	16	S/. 12,800.00	FEBRERO - DICIEMBRE
5	ESPECIALIZACIÓN DE ASISTENTE DE GERENCIA	- Asistente de Gerencia	PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO URBANO	OE 3	1	8	S/. 6,000.00	FEBRERO - DICIEMBRE
6	GESTIÓN DE ARCHIVOS	Gestión y Administración de Archivo.	PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO URBANO	OE 3	6	8	S/. 3,500.00	FEBRERO - DICIEMBRE
7	GESTIÓN DE PROCESOS	- Diseño de Procesos - Gestión de Procesos - Optimización y Rediseño de Procesos. - Automatización de Procesos. - Gestión de Calidad	PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO URBANO	OE 3	1	2	S/. 2,750.00	FEBRERO - DICIEMBRE
8	GESTIÓN PRESUPUESTAL	- Planeamiento y Presupuesto por Resultados - Finanzas Corporativas	PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO URBANO	OE 3	5	7	S/. 5,250.00	FEBRERO - DICIEMBRE
9	GESTIÓN PÚBLICA	- El Rol del Estado, Modernización y Descentralización - Planificación Estratégica - Gestión por Resultados - Sistema Nacional de Inversión Pública - Contrataciones del Estado - Auditoría y Control de la Gestión.	PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO URBANO	OE 3	25	269	S/. 60,000.00	FEBRERO - DICIEMBRE
10	MATERIA INMOBILIARIA	- Metrados y Presupuestos de Obra - Valuaciones de bienes inmuebles - Marketing Inmobiliario	PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO URBANO	OE 3	1	3	S/. 2,250.00	FEBRERO - DICIEMBRE





Nº	TEMAS	DEPENDENCIA SOLICITANTES	OBJETIVO ESTRATÉGICO RELACIONADO	Nº DE EVENTOS	Nº DE PERSONAS A CAPACITAR	COSTO APROXIMADO TOTAL (S/.)	PERIODO DE EJECUCIÓN
11	MEDIO AMBIENTE - Estudios de Impacto Ambiental	PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO URBANO	OE 3	1	5	S/. 3,750.00	FEBRERO - DICIEMBRE
12	NORMATIVA - Arbitraje - Derecho de la Construcción	PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO URBANO	OE 3	2	5	S/. 4,000.00	FEBRERO - DICIEMBRE
13	OFIMÁTICA - Oficce - Excel (Básico, Intermedio, Avanzado)	PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO URBANO	OE 3 OE6	5	19	S/. 14,250.00	FEBRERO - DICIEMBRE
14	PLANIFICACIÓN - Gestión del Conocimiento.	PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO URBANO	OE 3 OE6	1	1	S/. 600.00	FEBRERO - DICIEMBRE
15	PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA - Identificación, Formulación, Evaluación y Gestión de Proyectos de Inversión Pública - SNIP - Gestión de Proyectos basado en el PMBOK- Versión 5 - Gestión de Proyectos Sociales - Supervisión, Ejecución y Liquidación de Obras Públicas. - Análisis de Riesgo de Proyectos de Inversión - Monitoreo y evaluación de Proyectos - Marco lógico en indicadores	PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO URBANO	OE 3 OE6	16	150	S/. 60,000.00	FEBRERO - DICIEMBRE
16	REDACCIÓN - Ortografía y Redacción	PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO URBANO	OE 3 OE6	3	5	S/. 3,350.00	FEBRERO - DICIEMBRE
17	RIESGOS Y DESASTRES - Gestión de Riesgo y Desastres	PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO URBANO	OE 3 OE6	2	2	S/. 1,800.00	FEBRERO - DICIEMBRE
18	SANEAMIENTO - Tratamiento de Agua Potable y Agua Residuales	PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO URBANO	OE 3 OE6	1	31	S/. 7,750.00	FEBRERO - DICIEMBRE
19	SEGURIDAD Y SALUD - Seguridad y Salud en el Trabajo. - Gestión de Riesgos Laborales.	PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO URBANO	OE 3 OE6	2	4	S/. 3,150.00	FEBRERO - DICIEMBRE
20	SISTEMAS Y SOFTWARE ESPECIALIZADO - Gestión de Proyectos con Microsoft Project - Administración de Linux - Business Process Management BPM - Civil 3D- Revit - BIM - RUP y UML 2.4.1 for analyst (Rational Rouse) - Sistema de Información Geográfica - WATERCAD V8I	PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO URBANO	OE 3 OE6	10	28	S/. 21,400.00	FEBRERO - DICIEMBRE





PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

EJECUTORA 005 (*) NOTA

Nº	EJES TEMÁTICOS	TEMAS	DEPENDENCIA SOLICITANTES	OBJETIVO ESTRATEGICO RELACIONADO	Nº DE EVENTOS	Nº DE PERSONAS A CAPACTAR	COSTO APROXIMADO TOTAL (S/)	PERIODO DE EJECUCIÓN
1	CONTRATACIONES DEL ESTADO	- Contrataciones y Adquisiciones del estado	PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL	OE3	1	25	S/. 15,000.00	FEBRERO - DICIEMBRE
2	GESTIÓN PÚBLICA		PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL	OE3	1	25	S/. 15,000.00	FEBRERO - DICIEMBRE
3	OFIMÁTICA	- Oficce - Excel (Intermedio, Avanzado)	PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL	OE3	1	25	S/. 5,000.00	FEBRERO - DICIEMBRE
4	PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA	- Gestión de Proyectos de Inversión Pública.	PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL	OE3	2	5	S/. 29,000.00	FEBRERO - DICIEMBRE

NIVEL PREVENTIVO CORRECTIVO	Nº DE EVENTOS	Nº DE PERSONAS A CAPACTAR	COSTO APROXIMADO TOTAL (S/)
TOTAL EJECUTORA N° 001	53	687	S/. 208,500.00
TOTAL EJECUTORA N° 004	94	651	S/. 241,600.00
TOTAL EJECUTORA N° 005	5	80	S/. 64,000.00
	152	1418	S/. 514,100.00



XII. ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN 2014



CAPACITACIÓN TRANSVERSAL (*) NOTA
EJECUTORA 001, EJECUTORA 004, EJECUTORA 005

Nº	EJES TEMÁTICOS	TEMAS	DEPENDENCIA SOLICITANTES	OBJETIVO ESTRATEGICO RELACIONADO	Nº DE EVENTOS	Nº DE PERSONAS A CAPACITAR	COSTO APROXIMADO TOTAL (S/.)	PERIODO DE EJECUCIÓN
1	CONTROL INTERNO MARCO NORMATIVO		Personal del MVCS	OE6	3	90	S/.	FEBRERO - DICIEMBRE
2	DESARROLLO DE HABILIDADES Y ACTITUDES, PROMOCIÓN DE LOS VALORES INSTITUCIONALES	- Curso Taller de Fortalecimiento de la Relación Laboral. - Taller de Alineamiento e integración estratégica. - Desarrollo de Habilidades Directivas. - Liderazgo y Trabajo en Equipo. - Pensamiento Crítico. - Inteligencia Emocional.	Personal del MVCS	OE6	1	40	S/.	88,776.92 FEBRERO - DICIEMBRE
3	GESTIÓN DE ARCHIVOS		Personal del MVCS	OE6	1	40	S/.	FEBRERO - DICIEMBRE
4	GESTIÓN PÚBLICA	- SIAF - SIGA	Personal del MVCS	OE6	3	90	S/.	FEBRERO - DICIEMBRE
5	LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA	- Marco Normativo	Personal del MVCS	OE6	3	90	S/.	FEBRERO - DICIEMBRE
6	LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL	- Marco Normativo y Aplicación	Personal del MVCS	OE6	3	60	S/.	FEBRERO - DICIEMBRE
7	OFIMÁTICA	- Word (Intermedio y Avanzado) - Excel (Intermedio y Avanzado)	Personal del MVCS	OE6	8	104	S/.	6,923.08 FEBRERO - DICIEMBRE
8	POLITICAS NACIONALES	- Atención al Ciudadano - Gestión Pública Ética: 4 Módulos (Según PCM) - Fortalecimiento de la Familia, - Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres. - El Rol de la Mujer en el Siglo XXI - Desafíos de La Madre Trabajadora en el Sector Público - Taller de Responsabilidades Familiares del Padre Trabajador	Personal del MVCS	OE6	4	800	S/.	66,415.38 FEBRERO - DICIEMBRE
9	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	- Marco Normativo y Aplicación	Personal del MVCS	OE6	3	90	S/.	FEBRERO - DICIEMBRE
10	REDACCIÓN	- Redacción para Profesionales - Redacción para Asistentes.	Personal del MVCS	OE6	1	30	S/.	FEBRERO - DICIEMBRE
11	SEGURIDAD Y SALUD	- Gestión de Riesgos Laborales, - Ergonomía y Seguridad en Oficinas, - Riesgos en Talleres u Obras, - Respuesta a emergencias.	Personal del MVCS	OE6	10	550	S/.	FEBRERO - DICIEMBRE
			COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		3	82	S/.	

CAPACITACIÓN TRANSVERSAL		Nº DE EVENTOS	Nº DE PERSONAS A CAPACITAR	COSTO APROXIMADO TOTAL (S/.)
TOTAL EJECUTORA N° 001		43	2066	S/.
TOTAL EJECUTORA N° 004				S/.
TOTAL EJECUTORA N° 005				S/.
				S/.



NOTA: Las actividades de capacitación transversal, son actividades de nivel preventivo-correctivo que fomentan la libre participación del colaborador, por lo que una persona puede asistir a más de un evento de capacitación transversal.



12.3. CAPACITACIONES DEL NIVEL III: DESARROLLO

EJECUTORA 001 (*) NOTA

Nº	EJES TEMÁTICOS	TEMAS	DEPENDENCIA SOLICITANTES	OBJETIVO ESTRATEGICO RELACIONADO	Nº DE EVENTOS	Nº DE PERSONAS A CAPACITAR	COSTO APROXIMADO TOTAL (S/.)	PERIODO DE EJECUCIÓN
1	MEDIO AMBIENTE	- Gestión Ambiental y Defensa de los Recursos Naturales - Evaluación de Impacto Ambiental - Fiscalización ambiental - Manejo de Residuos	DIRECCION NACIONAL DE CONSTRUCCION	OE1 OE5	1	5	S/. 1,500.00	FEBRERO - DICIEMBRE
			DIRECCION NACIONAL DE SANEAMIENTO					
			OFICINA DEL MEDIO AMBIENTE					
			OFICINA GENERAL DE ASESORIA JURÍDICA					
2	SANEAMIENTO	- Tratamiento de Aguas Residuales, Domésticas e Industriales - Cursos de actualización de saneamiento de predios	VICEMINISTERIO DE CONSTRUCCION Y SANEAMIENTO	OE3 OE6	4	13	S/. 4,615.38	FEBRERO - DICIEMBRE
			DIRECCION NACIONAL DE SANEAMIENTO					
			PROGRAMA NACIONAL TAMBOS					
			OFICINA GENERAL DE ASESORIA JURÍDICA					
3	SISTEMAS Y SOFTWARE ESPECIALIZADO CON DE APLICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS PMBOK / TECNOLOGIAS DE INFORMACIÓN	- Curso de BPM /- Curso de QlikView / - Curso de SCRUM - Curso de Sharepoint - Curso de System Center - Curso PDI procesamiento Digital de Imágenes Satelitales - Programa Adobe Indesign - Programa de simulación de Arquitectura Bioclimática - Revit architecture 2014	GABINETE DE ASESORES	OE6 OE1 OE4	2	40	S/. 6,923.08	FEBRERO - DICIEMBRE
			VICEMINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO					
			DIRECCION NACIONAL DE CONSTRUCCION					
			DIRECCION NACIONAL DE URBANISMO					
			DIRECCION NACIONAL DE VIVIENDA					
			OFICINA GENERAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA					
			UNIDAD DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL					

NIVEL DESARROLLO	Nº DE EVENTOS	Nº DE PERSONAS A CAPACITAR	COSTO APROXIMADO TOTAL (S/.)
TOTAL EJECUTORA N° 001	7	58	S/. 13,038.46
TOTAL EJECUTORA N° 004	-	-	S/. -
TOTAL EJECUTORA N° 005	-	-	S/. -
	7	58	S/. 13,038.46



**RESUMEN****PRESUPUESTO SEGÚN NIVELES DE CAPACITACIÓN**

NIVEL DE CAPACITACIÓN	Nº DE EVENTOS	Nº DE PERSONAS A CAPACITAR	COSTO APROXIMADO TOTAL (S/.)
NIVEL I: ORIENTACIÓN	10	250	S/. 6,923.08
NIVEL II: PREVENTIVO-CORRECTIVO	152	1418	S/. 514,100.00
NIVEL III: DESARROLLO	7	58	S/. 13,038.46
CAPACITACIÓN TRANSVERSAL	43	2066	S/. 169,038.46
	212	3792	S/. 703,100.00

PRESUPUESTO SEGÚN UNIDADES EJECUTORAS

EJECUTORA	Nº DE EVENTOS	Nº DE PERSONAS A CAPACITAR	COSTO APROXIMADO TOTAL (S/.)
EJECUTORA N° 001	105	2648	S/. 300,000.00
EJECUTORA N° 004	98	858	S/. 285,600.00
EJECUTORA N° 005	9	286	S/. 117,500.00
	212	3792	S/. 703,100.00





PRESUPUESTO SEGÚN UNIDADES EJECUTORAS

EJECUTORA	Nº DE EVENTOS	Nº DE PERSONAS A CAPACITAR	COSTO APROXIMADO TOTAL (S/)	NIVEL I: ORIENTACIÓN	NIVEL II: PREVENTIVO-CORREGITIVO	NIVEL III: DESARROLLO	CAPACITACIÓN TRANSVERSAL	PLANEAMIENTO DE BIENESTAR
EJECUTORA N° 001	105	2648	S/. 300,000.00	S/. 6,923.08	S/. 208,500.00	S/. 13,038.46	S/. 51,538.46	S/. 20,000.00
EJECUTORA N° 004	98	858	S/. 285,600.00	S/.	S/. 241,600.00	S/.	S/. 44,000.00	S/.
EJECUTORA N° 005	9	286	S/. 117,500.00	S/.	S/. 64,000.00	S/.	S/. 53,500.00	S/.
	212	3792	S/. 703,100.00	S/. 6,923.08	S/. 514,100.00	S/. 13,038.46	S/. 149,038.46	S/. 20,000.00



ANEXO N° 01

SOLICITUD DE CAPACITACIÓN

NOMBRE DEL CURSO:					
OBJETIVO:					
PÚBLICO OBJETIVO:					
N°	PARTICIPANTE	CARGO/SERVICIO	MODALIDAD CONTRACTUAL	N° DNI	
1					
2					
3					
TEMARIO:					
METODOLOGÍA:					
ENTREGABLES:					
DURACIÓN:					
PLAZO DE EJECUCIÓN:	FECHAS TENTATIVAS	HORARIOS TENTATIVOS			
DIA 1					
DIA 2					
DIA 3					
DIA 4					
PERIODO	Fecha de Inicio	Fecha Fin	Días de clases		
EVALUACIÓN:	<p>1. ¿Cómo propone medir si la capacitación, constituirá un aporte a los objetivos de su Dependencia? Ejemplos: 1. Examen de conocimiento. 2. Conseguir una meta en concreto.</p>				
<p>2. ¿Cómo propone medir si la capacitación, cubrió con las expectativas de los colaboradores?</p>					
SE SOLICITA:	Autorización de Asistencia (En caso sea dentro de horario de Trabajo)	<table border="1" style="width:100%; height: 20px;"> <tr> <td align="center">SI</td> </tr> </table>			SI
SI					
	Financiamiento (Según sea el caso)	<table border="1" style="width:100%; height: 20px;"> <tr> <td> </td> </tr> </table>			

(*) Enviar el presente documento via correo electrónico y en físico debidamente firmado a la Unidad de Personal.



FIRMA DEL JEFE DE ÁREA

ANEXO N° 02

COMPROMISO DE CAPACITACIÓN

Conste en el presente documento, el compromiso que contrae:

Form fields for personal information: Apellidos y Nombres, N° DNI, Cargo, Area donde Labora, Domiciliado en.

en los siguientes términos:

PRIMERO: El beneficiario, ha sido autorizado para seguir la capacitación denominada:

Field for the name of the training course: (Nombre de la Capacitación)

la que será realizada por (Nombre de la Institución)

Por el periodo comprendido entre el (Fecha de Inicio) y el (Fecha de Fin)

SEGUNDO:

El trabajador se compromete a culminar y aprobar la capacitación, haciendo llegar a la Unidad de Personal copia del Diplomado o Certificado obtenido y una copia del material recibido en el evento; además de realizar una presentación ante el personal del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, involucrado en la temática motivo de la capacitación recibida.

TERCERO: *1

El trabajador que obtenga una calificación menor a 12 sera considerado como desaprobado, por lo que deberá cumplir con lo impuesto en el artículo Cuarto del presente documento. Asimismo, el colaborador que obtenga calificación mayor o igual a dieciséis (16), podrá postular a otras acciones de capacitación, en un lapso no menor a tres (03) meses de concluída dicho evento.

CUARTO:

El Incumplimiento del presente compromiso de Capacitación inhabilita para postular a otras acciones de capacitación y obliga a devolver el costo total asumido por el Ministerio, así como las remuneraciones percibidas de ser el caso, encargándose a la Unidad de Personal la determinación de responsabilidades correspondientes.

Lima, (DIA) de (MES) de 2014

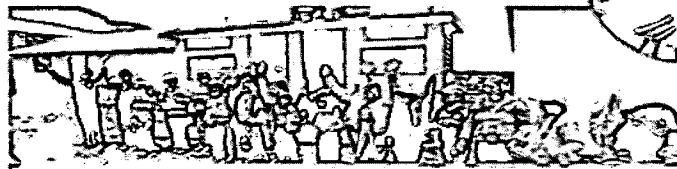


Firma del trabajador

Apellidos y Nombres:

DNI:

*1: No Aplica en seminarios, charlas o talleres de 1 ó 2 días de duración



FORMATO ENCUESTA DE SATISFACCIÓN: Actividades de Capacitación

1.- Evaluación General de la Actividad

* 1. ¿Cómo califica esta actividad de manera global?

Muy Adecuado Adecuado Algo Adecuado Inadecuado

* 2. ¿Usted siente que las sesiones de hoy cubrieron sus expectativas?

Muy Adecuado Adecuado Algo Adecuado Inadecuado

2.- Metodología

* 3. Por favor, evalúe la utilidad de los métodos de enseñanza utilizados en este taller

	Muy Adecuado	Adecuado	Algo Adecuado	Inadecuado
Discusión de los casos				
Ejercicios				
Exposición de contenidos				
Material Entregado				

3.- Expositor

* 4. Por favor de una evaluación global de la efectividad del Expositor

	Muy Efectivo	Efectivo	Algo Efectivo	Inefectivo
Conocimiento del tema				
Organización y preparación				
Habilidades del facilitación				
Grado de interacción con participantes				
Creación de un clima apropiado de aprendizaje				

* 5. Con respecto a los contenidos y Aplicación

	SI	NO
Esta actividad será de utilidad para su trabajo		
Los contenidos de este taller le entregaron información nueva		
Recomendaría esta actividad a otras personas		
El contenido fue de utilidad para el Diagnóstico de necesidades de capacitación		

4.- Otros comentarios acerca del Taller

* 6. ¿Qué temas fueron los más relevantes y como los aplicará en sus labores?

* 7. ¿Qué temas le interesaría que tratemos en futuros eventos de capacitación?

5.- Evaluación del evento

	Muy Adecuado	Adecuado	Algo Adecuado	Inadecuado
¿Como califica la organización del evento?				
¿Cómo califica el lugar donde se realizó el evento?				
¿Cómo califica la calidad del almuerzo?				
¿Cómo califica la calidad del coffe break?				



<-Anterior Fin->



PERÚ Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento



ENCUESTA DE IMPACTO: Actividades de Capacitación

1.- Datos de la actividad en la que participo.

***1. Nombre del participante en la capacitación**

2.- Evaluación del evento

***2. Respecto a la Aplicación:**

Ha utilizado el contenido de la capacitación para su trabajo en el MVCS.
Ha implementado algún proyecto o proceso en base al contenido de la capacitación.
Tiene planeado implementar algún proyecto o proceso en base al contenido de la capacitación.

SI NO

3.- Evaluación del evento

***3. Describa brevemente los objetivos alcanzados con la capacitación y como lo aplico a su trabajo.**

<-Anterior Fin->

