

**RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL  
N° 07 -2017-SUTRAN/01.3**

Lima, 30 MAR. 2017

**VISTOS:** El Informe N° 028-2017-SUTRAN/05.1.4 del 7 de marzo de 2017 de la Unidad de Recursos Humanos, el Memorando N° 394-2017-SUTRAN/04.2 del 22 de marzo de 2017 de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, el Informe N° 39-2017-SUTRAN/04.1 del 28 de marzo de 2017 de la Oficina de Asesoría Jurídica, respectivamente; y,

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante la Ley N° 29380, se crea la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías - SUTRAN, adscrita al Ministerio de Transportes y Comunicaciones, encargada de normar, supervisar, fiscalizar y sancionar las actividades del transporte de personas, carga y mercancías en los ámbitos nacional e internacional y las actividades vinculadas con el transporte de mercancía en el ámbito nacional;

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1025, se aprobaron las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, con la finalidad de establecer las reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, 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 del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP), asimismo que cada año las entidades públicas deben presentar a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR un PDP Anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad;

Que, asimismo el referido artículo dispone que para la elaboración de los PDP las entidades deben contar con un Comité, integrado por un representante de la Alta Dirección, un representante de la Oficina de Presupuesto, un representante de la Oficina de Recursos Humanos, y un representante del personal de la entidad elegido por ellos mismos;

Que, de acuerdo con los numerales 6.2 y 6.3 de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración de Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, deberá elaborar y proponer el PDP Anualizado al Comité para su visación y su presentación al titular de la entidad para su aprobación;

Que, mediante Resolución de Superintendencia N° 006-2014-SUTRAN/01.2 del 30 de enero de 2014 se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal – PDP de la SUTRAN, para el periodo 2014-2018, y a través de la Resolución de Superintendencia N° 030-2016-SUTRAN/01.2 del 06 de mayo de 2016 se reconstituyó el Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP de la SUTRAN;

Que, en ese contexto mediante el Informe N° 028-2017-SUTRAN/05.1.4 del 7 de marzo de 2017 de la Unidad de Recursos Humanos ha remitido la propuesta del Plan de



Desarrollo de las Personas – PDP 2017, mismo que fue validado por el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la SUTRAN conforme el Acta N° 02 del 20 de febrero de 2017;

Que, mediante Memorando N° 394-2017-SUTRAN/04.2 del 22 de marzo de 2017 la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, en atención a lo señalado por la Unidad de Planeamiento y Modernización y la Unidad de Presupuesto en el Informe N° 013-2017-SUTRAN/04.2.1 y el Memorando N° 029-2017-SUTRAN/04.2.2, respectivamente, ha dado su conformidad respecto de la disponibilidad presupuestal destinada para las acciones de capacitación de los servidores de la SUTRAN;

Que, mediante Informe N° 39-2017-SUTRAN/04.1 del 28 de marzo de 2017 la Oficina de Asesoría Jurídica, opina que conforme el acápite VII de la Directiva N° 001-2011-SERVIR-GDCR el instrumento de gestión PDP Anualizado es aprobado por el Titular de la entidad, el mismo que para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos es la máxima autoridad administrativa de la entidad, ello de acuerdo con el literal i) del artículo IV del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM;

Que, conforme con lo establecido en el artículo 10 y el literal q) del artículo 11° del Reglamento de Organización y Funciones de la SUTRAN, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2015-MTC, el Gerente General es la máxima autoridad administrativa de la entidad con facultad para "Expedir resoluciones gerenciales en materias de su competencia (...)";

Que, en mérito a lo expuesto resulta necesario aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2017, el cual se encuentra visado por el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas de la Autoridad Nacional del Servicio Civil;

De conformidad con la Ley N° 29380, Ley de creación de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías - SUTRAN y su Reglamento de Organización y Funciones aprobado por Decreto Supremo N° 006-2015-MTC, el Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Legislativo que aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM y sus normas complementarias;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.-** Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2017 de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías – SUTRAN, el mismo que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

**Artículo 2°.-** Disponer de la Unidad de Recursos Humanos, implemente los programas de capacitación comprendidos en el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2017. Asimismo, realice el seguimiento y evaluación de la ejecución, verificando el cumplimiento de las metas establecidas, cual reportará al Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías – SUTRAN.

**Artículo 3°.-** Disponer que la Unidad de Recursos Humanos remita el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2017, a la dirección de correo electrónico: [pdp@servir.gob.pe](mailto:pdp@servir.gob.pe).

**Artículo 4°.-** Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías – SUTRAN ([www.sutran.gob.pe](http://www.sutran.gob.pe)).

**Regístrese, comuníquese y publíquese**

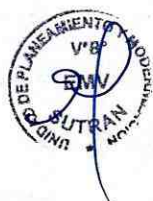


RAÚL REGALADO TAMAYO  
Gerente General (e)  
Superintendencia de Transporte Terrestre  
de Personas, Carga y Mercancías





# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - 2017

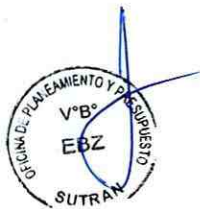


*V.R.D.F.*



**ÍNDICE**

PRESENTACIÓN	3
<b>I. ASPECTOS GENERALES</b>	<b>4</b>
1.1 BASE LEGAL.	4
1.2 MISIÓN.	4
1.3 VISIÓN.	5
1.4 VIGENCIA.	5
1.5 OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN.	5
1.6 ALCANCE DEL PDP DE LA SUTRAN 2017	5
1.7 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	7
<b>II. EVALUACIÓN</b>	<b>8</b>
2.1 LEVANTAMIENTO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.	8
2.2 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.	8
2.3 DEFINICIÓN DEL MÉTODO DE EVALUACIÓN.	9
<b>III. CAPACITACIÓN.</b>	<b>10</b>
3.1 OFERTA DE CAPACITACIÓN.	10
3.2 CONSIDERACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PDP 2017	10
3.3 METAS E INDICADORES	12
<b>IV. PRESUPUESTO Y RECURSOS DISPONIBLES PARA LA CAPACITACIÓN.</b>	<b>12</b>
4.1 UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	12
4.2 RECURSOS FINANCIEROS	12
<b>V. ANEXO</b>	<b>12</b>
ANEXO N° 01	13
ANEXO N° 02	14
ANEXO N° 03	16



*Aut*  
V.R.D.F



PERÚ

Superintendencia  
de Transporte Terrestre de  
Personas, Carga y Mercancías

## PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP anualizado 2017 de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías, en adelante SUTRAN; busca mejorar el planeamiento de las acciones de capacitación y evaluación, en base a información institucional, tanto a nivel estratégico como operativo; desarrollándose dentro del marco de las normativas dictadas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2014-2018 y los documentos de gestión vigentes de la entidad.

De acuerdo al artículo 9° del Título III - Gestión de la Capacitación del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil menciona que: *“La capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública. La capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación”*.<sup>1</sup>

Por ende, el Plan de Desarrollo de las Personas –2017 de la SUTRAN, busca gestionar a través de capacitaciones anuales, el fortalecimiento progresivo de los colaboradores respecto a las funciones que estos desarrollen en cada Órgano o Unidad Orgánica, teniendo como base un diagnóstico de necesidad de capacitación. Asimismo se desarrollan habilidades y actitudes de trabajo en grupo, responsabilidad y comunicación eficaz que fomenten el desempeño en general.



<sup>1</sup> Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil - TÍTULO III: DE LA GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN - ARTÍCULO 9°

*VR.D.F.*

## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2017 DE LA SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE TERRESTRE DE PERSONAS, CARGA Y MERCANCÍAS

### I. ASPECTOS GENERALES.

La Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías, en adelante SUTRAN, es un Órgano Público ejecutor adscrito al Ministerio de Transportes y Comunicaciones; creada mediante Ley N° 29380, encargada de normar, supervisar, fiscalizar y sancionar las actividades del transporte de personas, carga y mercancías a nivel nacional e internacional, así como de las actividades vinculadas con el transporte de mercancías en el ámbito nacional e internacional.

El Plan Anualizado de Desarrollo de las Personas 2017 de la SUTRAN, se ha elaborado considerando la los objetivos de capacitación y evaluación contenidos en el Plan Quinquenal 2014-2018, Plan Estratégico Institucional (PEI) y el Plan Operativo Institucional (POI).

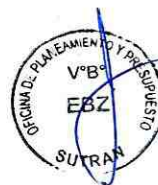
Es así que, el Plan Anualizado de Desarrollo de las Personas 2017 de la SUTRAN, busca impulsar el cumplimiento de estas encargaturas a través de la formación laboral y profesional constante de los servidores que la conforman.

#### 1.1 BASE LEGAL.

- Ley N° 29380, Ley de creación de la SUTRAN.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las Normas de capacitación y evaluación para el sector público. Vigente durante el periodo de implementación de la Ley del Servicio Civil, según lo dispuesto en la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 – Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil y su modificatoria el Decreto Supremo 075-2016-PCM.
- Decreto Supremo N° 006-2015-MTC, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la SUTRAN.
- Resolución Ministerial N° 224-2012-MTC/01, que aprueba el Plan Estratégico Sectorial Multianual Sector Transporte y Comunicaciones 2012-2016.
- Resolución de Consejo Directivo N° 03-2016-SUTRAN/01.1, que aprueba el Reglamento del Régimen de Trabajo de la SUTRAN.
- Resolución de Consejo Directivo N° 021-2016-SUTRAN/01.1, que aprueba el Plan Estratégico Institucional 2017-2019 de la SUTRAN.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 154-2011-SERVIR/PE, que modifica la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado".
- Resolución de Superintendencia N° 30-2016-SUTRAN/01.2, que aprueba la conformación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la SUTRAN.
- Resolución de Superintendencia N° 006-2014-SUTRAN/01.2, que aprueba el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal – PDP de la SUTRAN para el período 2014-2018.

#### 1.2 MISIÓN.

Supervisar el cumplimiento de la normatividad de los servicios de transporte y tránsito terrestre de competencia nacional, velando por la seguridad y la calidad de los servicios a favor de los usuarios.



*Caril*  
V.R.O.F.

**1.3 VISIÓN.**

Proteger la vida y el medio ambiente promoviendo servicios de transporte terrestre seguros y eficaces, que contribuyan al desarrollo y bienestar del país.

**1.4 VIGENCIA.**

El Plan de Desarrollo de las Personas 2017, comprenderá el período de enero a diciembre del año 2017, buscando con ello alcanzar el cumplimiento de los objetivos de capacitación detallados en el PDP Quinquenal de la SUTRAN 2014-2018.

**1.5 OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN.**

El Plan de Desarrollo de las Personas 2017, está orientado a la gestión pública de la SUTRAN, sirviendo como instrumento para orientar y facilitar el proceso de desarrollo de capacidades del personal de la institución, para el buen desempeño y cumplimiento de las metas; teniendo en cuenta los objetivos señalados en el plan de desarrollo de las personas quinquenal 2014-2018 de la SUTRAN.

**a. Objetivo General.**

Fortalecer y desarrollar capacidades en los servidores, a fin de incrementar el nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo, de acuerdo a los planes y objetivos estratégicos de la Institución.

**b. Objetivos específicos**

Los objetivos específicos de capacitación para el año 2017, están vinculados al PDP Quinquenal de la SUTRAN, siendo los siguientes:

- Brindar a los colaboradores las herramientas necesarias para que logren obtener conocimientos y competencias que propicien su crecimiento profesional dentro de la entidad.
- Desarrollar capacitaciones del contenido de los instrumentos de gestión, que norman las actividades desarrolladas por los servidores en la Entidad.
- Lograr que el personal interiorice la visión, misión, valores y los objetivos estratégicos instituciones.
- Generar alianzas estratégicas educativas y acciones de cooperación institucional en beneficio de la institución y del personal.

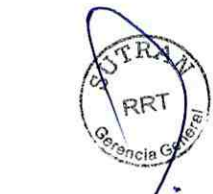
**1.6 ALCANCE DEL PDP DE LA SUTRAN 2017.**

El alcance del Plan de Desarrollo de las Personas 2017 de la SUTRAN es para todos los servidores con vinculación laboral vigente.

SERVIDORES DE LA SUTRAN - Régimen Laboral		
NRO	RÉGIMEN LABORAL	CANTIDAD DE SERVIDORES
1	Decreto Legislativo N° 1057	924
2	Decreto Legislativo N° 728	27
3	Decreto Legislativo N° 276	1
TOTAL DE SERVIDORES		952

aborado por la Unidad de Recursos Humanos – SUTRAN

*Qui*  
V.R.O.F.





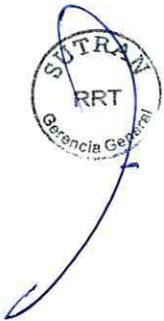
PERÚ

Superintendencia  
de Transporte Terrestre de  
Personas, Carga y Mercancías

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2017 DE LA SUTRAN

Fuente: Planilla de Pagos – Mes de Febrero 2017

SERVIDORES DE LA SUTRAN - Dependencia		
NRO	DEPENDENCIA	CANTIDAD DE SERVIDORES
1	SUPERINTENDENCIA	9
2	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	5
3	PROCURADURIA PÚBLICA	6
4	GERENCIA GENERAL	26
5	UNIDAD DE IMAGEN INSTITUCIONAL	8
6	OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	3
7	OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	8
8	UNIDAD DE PLANEAMIENTO Y MODERNIZACIÓN	1
9	UNIDAD DE PRESUPUESTO	2
10	OFICINA DE ADMINISTRACIÓN	2
11	UNIDAD DE ABASTECIMIENTO	21
12	UNIDAD DE CONTABILIDAD	4
13	UNIDAD DE TESORERÍA	6
14	UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	12
15	OFICINA DE TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN	17
16	GERENCIA DE SUPERVISIÓN Y FISCALIZACIÓN	20
17	SUBGERENCIA DE FISCALIZACIÓN DE SERVICIO DE TRANSPORTE Y DE PESOS Y MEDIDAS	373
18	SUBGERENCIA DE FISCALIZACIÓN DE TRANSITO	8
19	SUBGERENCIA DE FISCALIZACIÓN DE LOS SERVICIOS A CONDUCTORES	6
20	SUBGERENCIA DE FISCALIZACIÓN DE LOS SERVICIOS A VEHICULOS	3
21	SUBGERENCIA DE SUPERVISIÓN ELECTRONICA	27
22	GERENCIA DE PROCEDIMIENTOS Y SANCIONES	87
23	SUBGERENCIA DE PROCEDIMIENTOS DE SERVICIOS DE TRANSPORTE Y DE PESOS Y MEDIDAS	7
24	SUBGERENCIA DE PROCEDIMIENTOS DE TRANSITO	3
25	SUBGERENCIA DE PROCEDIMIENTOS DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	3
26	SUBGERENCIA DE REGISTRO Y EJECUCIÓN DE SANCIONES	5
27	GERENCIA DE ESTUDIOS Y NORMAS	5
28	SUBGERENCIA DE ESTUDIOS	-
29	SUBGERENCIA DE NORMAS	-
30	GERENCIA DE PREVENCIÓN	19
31	GERENCIA DE ARTICULACIÓN TERRITORIAL	254
32	GERENCIA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	2
<b>TOTAL DE SERVIDORES</b>		<b>952</b>



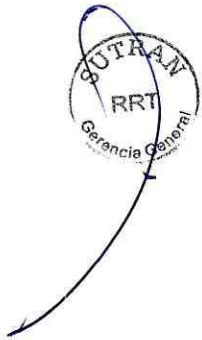
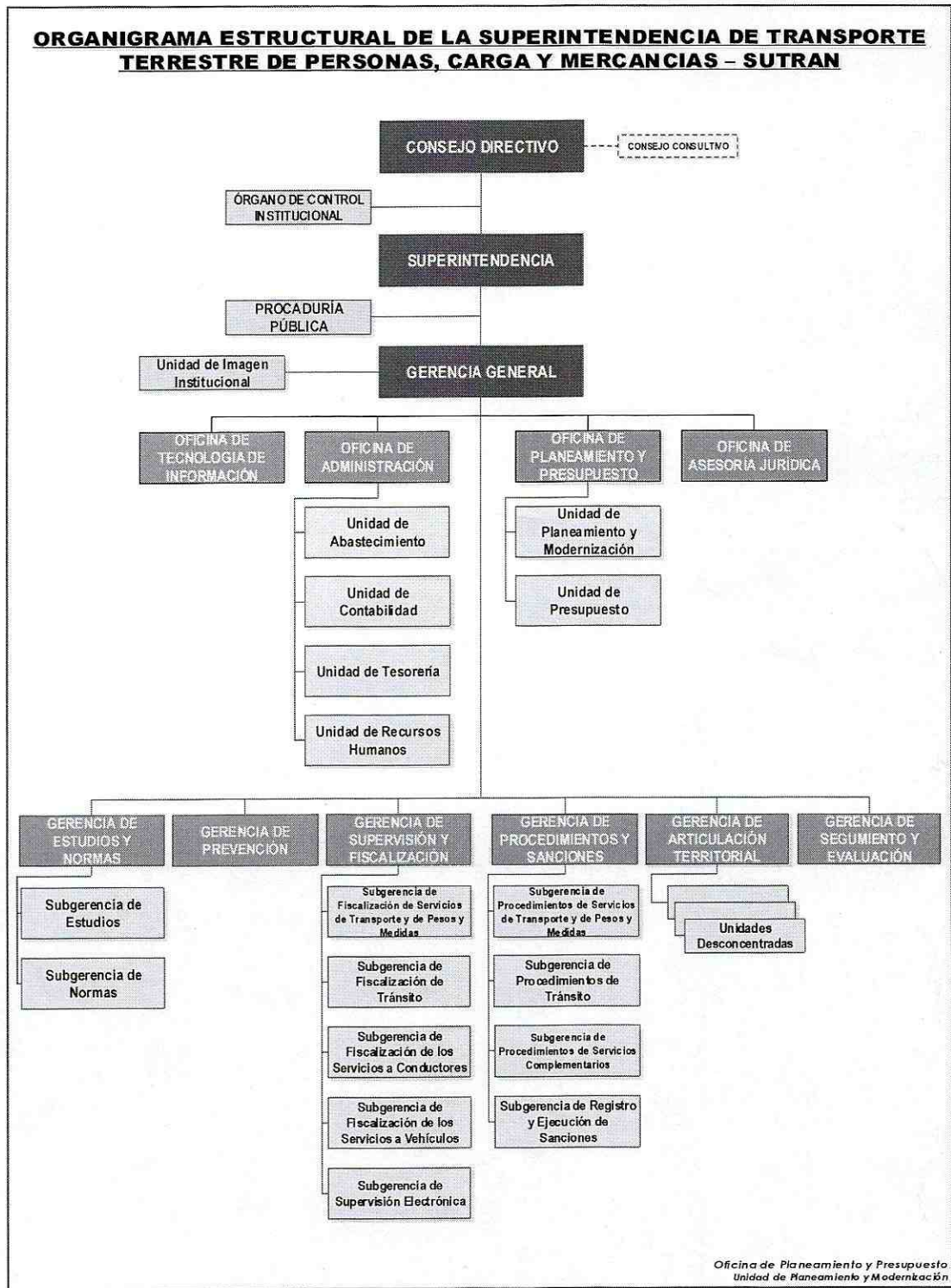
Elaborado por la Unidad de Recursos Humanos – SUTRAN  
Fuente: Planilla de Pagos – Mes de Febrero 2017

*ag*  
V.R.O.F.





1.7 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.



*VR.DF.*

## II. EVALUACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas 2017 de la SUTRAN, se ha realizado en base a los requerimientos de necesidades por parte de todos los órganos y/o unidades orgánicas de nuestra entidad.

### 2.1 LEVANTAMIENTO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

El diagnóstico de necesidades de capacitación para el año 2017, tiene como insumo la información sobre necesidades de capacitación solicitada a los distintos órganos y/o unidades orgánicas de la SUTRAN, dicha información se requirió mediante **Memorando (M) N° 008-2017-SUTRAN/05.1.4**, de fecha 11 de enero de 2017, con el anexo "*Diagnóstico de necesidad de capacitación SUTRAN – 2017*", el mismo tuvo que ser completado y remitido en el plazo de tres (03) días hábiles a la Unidad de Recursos Humanos.

El diagnóstico de necesidades de capacitación es un proceso sistemático de recolección de necesidades de capacitación de los servidores de una entidad, de manera individual o grupal, para determinar y priorizar las necesidades institucionales de capacitación que pueden cubrirse con acciones de capacitación y que contribuyan al logro de los objetivos institucionales<sup>2</sup>.

El instrumento de "Diagnóstico de necesidad de capacitación SUTRAN – 2017", se encuentra dentro del enfoque de competencias laborales y se ha realizado con la adaptación de la metodología que señala el método de Análisis Sistemático – Funcional y el enfoque de SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas anualizado.

Dicho enfoque, vincula los perfiles del personal con los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias, con los cuales desarrollan sus tareas o labores de manera eficiente, con los temas o contenidos requeridos para lograr este tipo de objetivos. Para tal efecto, cada uno de los órganos y unidades orgánicas han remitido los formatos de "Diagnóstico de necesidad de capacitación SUTRAN – 2017" (**Anexo 01**); de los cuales se han identificado:

- Los problemas que presentan en sus áreas de trabajo.
- Los problemas que se están presentando a nivel de toda la Entidad.
- Las competencias que nos ayuden a solucionar los problemas (Conocimientos – Habilidades - Actitudes).
- Las capacitaciones o temas en los que necesitan ser capacitados identificando el nivel de prioridad de los mismos.

### 2.2 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

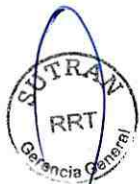
Como resultado del cuadro "Diagnóstico de necesidad de capacitación SUTRAN – 2017", remitido por cada uno de los órganos y/o unidades orgánicas de la SUTRAN, se analizó y evaluó la demanda de capacitación de formación laboral y/o profesional, determinándose como ejes temáticos y cursos que se ofrecerán por la entidad a favor de nuestros colaboradores los siguientes:

- a. Gestión Pública.
- Contrataciones con el Estado.

<sup>2</sup> Contenido del Material sugerido por SERVIR



- Ley de Transparencia y acceso a la información Pública.
- b. Transporte de Personas, Carga y Mercancías.
  - Registro Nacional de Antecedentes de Tránsito (RENAT) y sus modificatorias.
  - Seguridad Vial y Sensibilización del conductor.
  - Reglamento Nacional de Administración de Transporte (D.S. N° 017-2009-MTC y su modificatoria D.S. 005-2016-MTC).
- c. Sistemas Informáticos y Operativos.
  - Actualización en Ofimática.
- d. Gestión Documental.
  - Gestión por procesos para la Administración Pública.
- e. Identidad Institucional.
  - Reglamento Interno de Trabajo.
- f. Relaciones Laborales / laboral
  - Desarrollo de inteligencia organizacional.



**2.3 DEFINICIÓN DEL MÉTODO DE EVALUACIÓN.**

El Plan de Desarrollo de las Personas 2017 de la SUTRAN, contará con cuatro tipos de evaluaciones, para validar el nivel de satisfacción, aprendizaje, aplicación e impacto.

Asimismo, considerando que la implementación será progresiva, se aplicará la evaluación de conocimientos conforme a lo señalado en la Directiva de SERVIR.

**a. Evaluación por reacción.**

En este nivel se mide la satisfacción de los participantes respecto a la capacitación recibida; el instrumento que se utilizará serán las encuestas de percepción del servicio educativo a los beneficiarios durante y/o final de la capacitación, lo cual permitirá realizar las acciones correctivas, así como mejorar futuras acciones.

La Unidad de Recursos Humanos implementará la recolección de esta información, sobre las dimensiones de docencia, infraestructura, material educativo, entre otros (**Anexo 02**).

**b. Evaluación por aprendizaje.**

Este segundo nivel está dirigido a medir netamente los conocimientos adquiridos por los participantes al final de las capacitaciones. Para ello las entidades educativas realizarán evaluaciones antes y al final respecto al tema de cada capacitación, a fin de determinar si los participantes asimilaron los conocimientos impartidos. Las pruebas a realizar serán la prueba de entrada (es la evaluación previa a la actividad de la capacitación) y la prueba de salida (es la evaluación que se realizará al finalizar la capacitación).



*[Handwritten signature]*  
VROF.



**c. Evaluación por resultados.**

En este último nivel, se medirá si las acciones de capacitación aportan y/o contribuyen en el área, por ende en los objetivos de la SUTRAN. El instrumento a utilizar será la encuesta virtual, la misma será realizada a los jefes inmediatos de los participantes de la capacitación.

**III. CAPACITACIÓN.**

Las acciones de capacitación programadas para los servidores de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías – SUTRAN, han sido propuestos en concordancia con el PDP Quinquenal, las mismas que se detallan en la “Matriz de planificación de acciones de capacitación por formación laboral”, asimismo se ha tomado en cuenta lo señalado en el artículo 4 literal c) del D.S N° 009-2010-PCM y artículo 20° del Decreto Legislativo. N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público. **(Anexo N° 03).**

Para lograr los objetivos de capacitación enunciados en el Plan de Desarrollo de las Personas 2017 de la SUTRAN, es necesario impulsar los procesos de desarrollo de capacidades que permiten al personal un mayor conocimiento y compromiso con los objetivos de cambio, así como una actualización y especialización permanente sobre enfoques y herramientas que posibiliten una gestión pública eficiente y eficaz.

Por consiguiente, se han priorizado acciones de capacitación para los servidores de la Institución, que buscan fortalecer las competencias de gestión y conocimientos especializados de nuestro equipo de trabajo en su conjunto.

**3.1 OFERTA DE CAPACITACIÓN.**

Sobre la base del diagnóstico de necesidades de capacitación se ha estructurado la oferta de capacitación, que señala en el presente Plan de Desarrollo de las Personas 2017 de la SUTRAN, el cual atenderá necesidades de capacitación de los distintos órganos y unidades orgánica de la Institución.

**3.2 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.**

Las evaluaciones consideradas para este período 2017, son evaluaciones y/o pruebas antes y después a la capacitación a brindar.

Las evaluaciones y/o pruebas serán de conocimiento dependiendo la materia a dictarse, con conocimiento de los jefes inmediatos de cada órgano y/o unidad orgánica participante, con el objeto de reflexionar sobre los aprendizajes alcanzados respecto a los conocimientos básicos para cada puesto de trabajo y las funciones asignadas, resaltando como idea positiva la superación de los desfases existentes y las oportunidades para mejorar y formarse en competencias generales y específicas que permitan afrontar u mundo competitivo y las exigencias propias de la modernidad.

**3.3 CONSIDERACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PDP 2017.**

A continuación, se presentan los criterios y consideraciones, para acceder a las capacitaciones del Plan de Desarrollo de las Personas 2017 de la SUTRAN.



Handwritten signature and initials: J.R.D.F.



a. **Criterios de selección de los servidores para acceder a los programas de capacitación.**

- A propuesta del superior inmediato o superior mediato<sup>3</sup>.
- Deberá existir la necesidad urgente o estratégica de entrenarlo, desarrollarlo y/o actualizarlo.
- La capacitación a recibir deberá ser afín a la labor que realiza el servidor dentro de la Institución.
- Deberán los servidores tener actitud de cambio y disposición de aprendizaje en la lógica de la formación continua.
- Deberán mostrar disposición para organizar y disponer de sus tiempos extra laborales como parte de su esfuerzo por mejorar su desempeño.
- Deberán mostrar mejora en su desempeño y/o desarrollo del proceso que tienen a su cargo, dentro de las funciones que le han sido encomendadas.

b. **Oportunidades para capacitarse.**

- Todos los servidores, pueden acceder a beneficios de capacitación, teniendo prioridad aquellos que aún no han recibido o han recibido pocas capacitaciones en años 2015 y 2016.
- Los servidores, podrán capacitarse al menos en una oportunidad de capacitación (cursos, talleres, diplomados y otras modalidades de capacitación).
- Los servidores que hayan obtenido óptimos resultados en las capacitaciones impartidas y/o hayan implementado alguna mejora en sus tareas diarias.

c. **Tiempos u horarios de capacitación.**

- El total de oportunidades en tiempos u horarios de capacitación de los servidores, estará sujeto al presupuesto asignado y a las ofertas de capacitación que brinde el mercado.
- Las capacitaciones previstas en el presente Plan de Desarrollo de las Personas 2017 de la SUTRAN, se desarrollarán fuera del horario de trabajo en forma extraordinaria, podrán desarrollarse dentro del horario de trabajo, siempre que sea autorizado por el Gerente General.

d. **En caso de abandono del curso de capacitación.**

- Si un servidor es designado a participar en un programa de capacitación, deberá asistir en forma obligatoria, de conformidad con las normas sobre capacitación establecidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.
- La designación de los servidores a uno de los programas de capacitación lo obligan a participar del mismo, de conformidad con las normas sobre capacitación establecidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.
- Los participantes que abandonen, desapruében o no acepten participar del proceso de capacitación serán excluidos de las futuras oportunidades de capacitación dentro del año, salvo casos debidamente justificados.

<sup>3</sup> Teniéndose en cuenta que la capacitación solicitada se encuentre alineado al Plan de Desarrollo de Personas Anualizado y que este presupuestado en el Plan Operativo Anual; utilizando los criterios de selección mencionados en los acápite posteriores.



*Handwritten signature and initials V.R.-D.F.*



3.4 METAS E INDICADORES.

METAS	INDICADORES
<p><b>Meta 01:</b> Lograr una alta especialización de los servidores en materia de fiscalización de transporte terrestre de personas, carga y mercancías.</p> <p><b>Meta 02:</b> Capacitar anualmente, a no menos del 80% de los Servidores de la SUTRAN en materia de fiscalización de transporte terrestre de personas, carga y mercancías.</p>	<p><b>Indicador:</b> Cantidad Anual de horas/persona, capacitados en temas de transporte terrestre de personas, carga y mercancías / Número total de horas de capacitación anual de la SUTRAN</p>
<p><b>Meta 03:</b> Lograr el desarrollo integral a todos los servidores de la SUTRAN, procurando que a través del avance de los objetivos institucionales, puedan cumplir con sus objetivos de desarrollo personal y familiar.</p> <p><b>Meta 04:</b> Capacitar el mayor % de servidores de la SUTRAN a través de diversas modalidad de formación</p>	<p><b>Indicador:</b> Cantidad Anual de horas/persona en programas de capacitación al año en programas - número total de horas de capacitación anual de la SUTRAN</p>



IV. PRESUPUESTO Y RECURSOS DISPONIBLES PARA LA CAPACITACIÓN.

4.1 UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS.

Se contará con un staff de profesionales internos como externos de alta especialización en capacitación para el dictado y desarrollo de las actividades de capacitación programadas en el presente plan.

4.2 RECURSOS FINANCIEROS.

El presupuesto estimado del Plan de Desarrollo de las Personas de la SUTRAN 2017 es de S/. 50,000.00 (cincuenta mil 00/100 soles).

En ese sentido, en el presente cuadro se muestra el presupuesto estimado para las Capacitaciones Programadas, distribuyendo así el presupuesto que se ha formulado en base a los precios promedios y estimados del mercado.

V. ANEXO

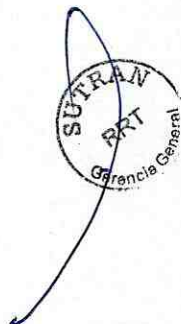
- ANEXO N° 01: Diagnóstico de necesidad de capacitación SUTRAN – 2017.
- ANEXO N° 02: Ficha Técnica para la Evaluación de reacción de las actividades de capacitación.
- ANEXO N° 03: Matriz de planificación de acciones de capacitación por formación laboral.



Handwritten signature and initials V-R.D.F.

**ANEXO N° 01**  
**DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN SUTRAN – 2017**

Nombre:	Cargos:	Identificación de problemas		Competencias (que ayudaran a solucionar )			Fecha: Entrevista: Validación:	Malla	Prioridad
		¿Qué problemas se están presentando en tu área de trabajo?	¿Qué problemas se están presentando en toda la institución?	Conocimientos	Habilidades	Actitudes			
Áreas de trabajo	N° de personas								
<b>Total</b>									





PERÚ

Superintendencia  
de Transporte Terrestre de  
Personas, Carga y Mercancías

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2017 DE LA SUTRAN

**ANEXO N° 02**  
**FICHA TÉCNICA PARA LA EVALUACIÓN DE REACCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE**  
**CAPACITACIÓN**

DIMENSIONES	VARIABLE	INDICADORES	VALORES
DOCENCIA	Dominio Temático	No demuestra dominio temático	0
		Demuestra mediano dominio temático.	1
		Demuestra adecuado dominio temático.	2
		Demuestra alto dominio temático.	3
	Metodología Didáctica	El docente utiliza una metodología que prioriza los contenidos temáticos.	0
		El docente utiliza una metodología que prioriza la procedimental.	1
		El docente utiliza una metodología didáctica.	2
		Demuestra alto dominio metodológico.	3
	Tutoría	No acompaña a los participantes en el proceso de enseñanza y aprendizaje.	0
		Acompaña muy pocas veces a los participantes en el proceso de enseñanza y aprendizaje.	1
		Acompaña constantemente a los participantes en el proceso de enseñanza aprendizaje.	2
		Acompaña esporádicamente (regularmente) a los participantes en el proceso de enseñanza y aprendizaje.	3
	Ejecución Curricular	Los objetivos, contenidos y actividades han sido ejecutados con retraso y menos de la mitad de lo programado.	0
		Los objetivos, contenidos y actividades han sido ejecutados con retraso y hasta el 70% de lo programado.	1
		Los objetivos, contenidos y actividades han sido ejecutados convenientemente y hasta el 90% de lo programado.	2
		Los objetivos, contenidos y actividades han sido ejecutados convenientemente y hasta el 100% de lo programado.	3
Evaluación	La evaluación puso énfasis a la memorización de conceptos.	0	
	La evaluación puso énfasis a la demostración de procedimientos.	1	
	La evaluación tuvo equilibrio entre lo conceptual y procedimental.	2	
	La evaluación tuvo equilibrio entre lo conceptual, procedimental y lo valorizado.	3	
MATERIALES EDUCATIVOS	Guía Didáctica	No hay guía didáctica.	0
		La guía didáctica no explicita la relación entre los objetivos, contenidos y metodología de la actividad educativa.	1
		La guía didáctica explicita medianamente la relación entre los objetivos, contenidos y metodología de la actividad educativa.	2
		La guía didáctica si explicita y con claridad la relación entre los objetivos, contenidos y metodología de la actividad educativa.	3
	Organización de los Contenidos	Los contenidos están desorganizados.	0
		Los contenidos están organizados en función a las clases programadas	1
		Los contenidos están organizados en función al cronograma del curso.	2
		Los contenidos están organizados en función a los objetivos del curso.	3
		Los contenidos están desactualizados y son inadecuados a la práctica laboral.	0

SUTRAN  
RRT  
Gerencia General

UNIDAD DE PLANEAMIENTO Y MODERNIZACIÓN  
SUTRAN

SUTRAN  
Vº Bº  
O.T.  
Unidad de RR.HH.

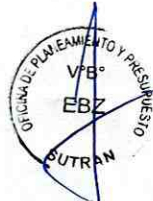
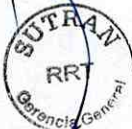
OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO  
Vº Bº  
EBZ  
SUTRAN

aus  
V.R. OF.





	Calidad de los Contenidos	Los contenidos están actualizados pero no son adecuados a la práctica laboral.	1
		Los contenidos están actualizados y están medianamente adecuados a la práctica laboral.	2
		Los contenidos están actualizados y están completamente adecuados a la práctica laboral.	3
	Recursos Didácticos	Los recursos didácticos no ayudan a facilitar el aprendizaje de los contenidos más complejos.	0
		Los recursos didácticos complementan la información de los contenidos del curso.	1
		Los recursos didácticos resumen los contenidos del curso.	2
		Los recursos didácticos ayudan a facilitar el aprendizaje de los contenidos más complejos del curso.	3
INFRAESTRUCTURA	Muebles	Los muebles (mesas y/o sillas) fueron insuficientes e inapropiados.	0
		Los muebles (mesas y/o sillas) fueron suficientes pero inapropiados.	1
		Los muebles (mesas y/o sillas) fueron apropiados.	2
		Los muebles (mesas y/o sillas) fueron apropiados y confortables.	3
	Medios Educativos	Los medios educativos (pizarra, plumones, proyector, ecran) fueron insuficientes e inapropiados.	0
		Los muebles (pizarra, plumones, proyector, ecran) fueron suficientes pero inapropiados.	1
		Los muebles (pizarra, plumones, proyector, ecran) fueron apropiados.	2
		Los muebles (pizarra, plumones, proyector, ecran) fueron apropiados y siempre se contó con servicio técnico.	3
	Ambientes	Las aulas fueron pequeñas para la cantidad de alumnos y no se disponía de servicios higiénicos.	0
		Las aulas fueron adecuadas para la cantidad de alumnos pero había restricciones para usar los servicios higiénicos.	1
		Las aulas fueron amplias para la cantidad de alumnos y siempre se dispuso de servicios higiénicos.	2
		Las aulas fueron amplias para la cantidad de alumnos, siempre se dispuso de servicios higiénicos y otras comodidades como un cafetín.	3

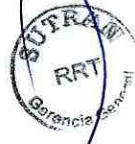


*Handwritten signature*  
UR OF

ANEXO N° 03  
MATRIZ DE PLANIFICACIÓN DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN POR FORMACIÓN LABORAL

MATRIZ DE PLANIFICACIÓN DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN 2017 DE LA SUTRAN

Nº	Curso	Ejes Temáticos de Capacitaciones	Tipo de Capacitación	Número Personal a Capacitar - Estimado	Costo Unitario (estimado)	Presupuesto Anual Estimado	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic	
1	Contrataciones con el Estado	GESTIÓN PÚBLICA	Diplomado	10	2,500	25,000													
2	Ley de Transparencia y acceso a la información pública	GESTIÓN PÚBLICA	Curso	10	Gratuito	Gratuito													
3	Gestión por procesos para la Administración Pública	GESTIÓN DOCUMENTARIA	Curso	50	Gratuito	Gratuito													
4	Desarrollo de inteligencia organizacional	RELACIONES LABORALES	Curso/taller	80	Gratuito	Gratuito													
5	Actualización en Ofimática	SISTEMAS INFORMÁTICOS Y OPERATIVOS	Curso	63	301	18,962													
6	Seguridad Vial y sensibilización del conductor	TRANSPORTE DE PERSONAS, CARGA Y MERCANCÍAS	Curso	100	60	6,038													
7	Registro Nacional de Antecedentes de Tránsito (RENAT) y sus modificatorias	TRANSPORTE DE PERSONAS, CARGA Y MERCANCÍAS	Diplomado	180	Gratuito	Gratuito													
8	Reglamento Nacional de Administración de Transporte (D.S. 017-2009 y su modificatoria D.S. 005-2016-MTC)	TRANSPORTE DE PERSONAS, CARGA Y MERCANCÍAS	Diplomado	180	Gratuito	Gratuito													
9	Reglamento Interno de Trabajo	IDENTIDAD INSTITUCIONAL	Seminario	250	Gratuito	Gratuito													
Presupuesto Asignado en el PO 2017 - PDP 2017							923												S/ 50,000



*UR*  
*UR OF*