



Municipalidad Metropolitana de Lima

"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"

Lima: Ciudad con Memoria Constructora de Paz y Justicia

INVERMET
 Oficina de Administración y Finanzas
 Reg. N° 1165
29 ABR 2013
 HORA
 RECIBIDO POR [Signature]

INVERMET
 AREA DE PERSONAL
29 ABR 2013
 HORA 12:21
 RECIBIDO POR [Signature]
 FONDO METROPOLITANO DE INVERSIONES

INVERMET

RESOLUCIÓN N° 073-2013-INVERMET-SGP

Lima, 26 ABR 2013

VISTO:

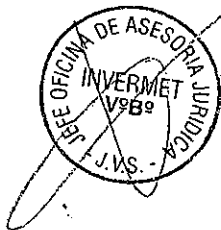
El Informe N° 002-2013-INVERMET-COMITÉ/PDP-ANUALIZADO de fecha 08 de abril del 2013, así como el Memorandum N° 052-2013-SCD de fecha 10 de abril del 2013, del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Fondo Metropolitano de Inversiones y de la Secretaría del Comité Directivo respectivamente, sobre aprobación del Plan Anual de Capacitaciones 2013 del INVERMET;

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1025, se aprobó las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público; reglamentada por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM;



Que, el artículo 3 del Decreto Supremo N° 009-2010-PCM establece 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;



Que, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, emitió la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE, mediante la cual aprobó la Directiva N°001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", cuyo numeral 6.1 prevé que para su elaboración (del Plan) el Titular de la Entidad debe conformar un Comité, el cual, en el presente caso, fue constituido por Resolución N° 005-2013-INVERMET-SGP de fecha 11 de enero del 2013, con la finalidad de elaborar el Plan de Desarrollo de las Personas del Fondo Metropolitano de Inversiones - INVERMET Anual y Quinquenal.



Que, el Plan Quinquenal (2013-2017) de Desarrollo de las Personas al Servicio de INVERMET fue aprobado por la Resolución N° 059-2013-INVERMET-SGP de fecha 05 de abril del 2013, estableciendo una inversión anual de S/. 240,000.00;

Que, atendiendo al encargo dado, el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, propone el Plan Anual de Capacitaciones 2013 del INVERMET, el mismo que previamente fue derivado al Comité Directivo para su conocimiento, quien además dispuso que se ponga en su conocimiento las activaciones de capacitaciones que se presenten durante el año; por lo que corresponde expedir el acto resolutorio de aprobación del Plan de Capacitación del año 2013, que corre Anexo, para su implementación;

Que, la Oficina de Planificación y Presupuesto, a través del Informe N° 029-2013-INVERMET-OPP de fecha 20 de marzo del 2013, comunica que en el Presupuesto Inicial de Apertura - PIA del presente ejercicio, ha contemplado el financiamiento indicado;

Con el visado de las Oficinas de Asesoría Jurídica y de Administración y Finanzas;



Municipalidad Metropolitana
de Lima

INVERMET FONDO METROPOLITANO
DE INVERSIONES

De conformidad con el artículo 20, numeral 11), del Acuerdo N° 083 del Concejo Metropolitano de Lima, que aprueba el Reglamento del Fondo Metropolitano de Inversiones - INVERMET;

SE RESUELVE:

Artículo 1° Aprobar el Plan Anual de Capacitaciones 2013, del Fondo Metropolitano de Inversiones – INVERMET, el mismo que corre en Anexo y forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2° Encargar a la Oficina de Administración y Finanzas, poner la presente Resolución, en conocimiento de las diferentes dependencias de la Entidad, para su conocimiento e implementación.

Artículo 3° Encargar al responsable de la Página Web la publicación de la presente Resolución en el Portal de INVERMET.

Regístrese y Comuníquese



MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA
Fondo Metropolitano de Inversiones INVERMET

JORGE ALFARO MARTIJENA
SECRETARIO GENERAL PERMANENTE





Municipalidad Metropolitana
de Lima

INVERMET | FONDO METROPOLITANO
DE INVERSIONES

RESOLUCIÓN N° 005-2013-INVERMET-SGP

Lima,

11 ENE 2013

VISTO:

El Informe N° 002-2013-INVERMET-OAF de fecha 03 de enero de 2013;

CONSIDERANDO:

Que, el Fondo Metropolitano de Inversiones – INVERMET, es un Organismo Público Descentralizado de la Municipalidad Metropolitana de Lima, con personería jurídica y autonomía administrativa, económica y financiera, que se rige por las normas contenidas en su Ley de Creación, sus modificatorias, ampliaciones y conexas, así como su Reglamento aprobado por Acuerdo de Consejo N° 083 y la Ley Orgánica de Municipalidades;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprobaron las normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público, precisándose que la capacitación en las entidades públicas tiene como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

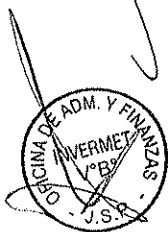
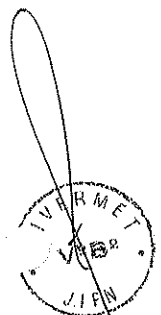
Que, el Reglamento antes citado en su artículo 3° establece que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP;

Que, con la finalidad de regular lo dispuesto por el Reglamento de Decreto Legislativo N° 1025, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, emite la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE, mediante la cual se aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado";

Que, la Directiva en mención establece que el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP, es un Plan de Gestión que busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación, tendrá una vigencia de cinco años (PDP Quinquenal), y será implementado a través de planes de desarrollo de las personas anualizados (PDP Anualizado);

Que, el numeral 6.1 de la citada Directiva prevé que en la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas participa un Comité integrado por: i) El Secretario General o el que haga sus veces, quien lo presidirá; ii) El Director de la Oficina de Presupuesto o el que haga sus veces; iii) El Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o el que haga sus veces; y, iv) Un representante del personal de la entidad elegido mediante votación secreta por un período de tres años, así como un alterno. Asimismo, se establece que la conformación del citado Comité será oficializado por el titular de la entidad;

Que, mediante Informe N° 002-2013-INVERMET-OAF de fecha 03 de enero de 2013, el Jefe de la Oficina de Administración y Finanzas solicita al Secretario General Permanente





Municipalidad Metropolitana
de Lima

INVERMET | FONDO METROPOLITANO
DE INVERSIONES

la conformación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Fondo Metropolitano de Inversiones – INVERMET, asimismo propone a los integrantes para el Comité de acuerdo a los siguientes documentos: Proveído de la SGP fecha 26 de noviembre de 2012, Memorando N° 211-2012-INVERMET/OPP, Informe N° 354-2012-OAf/AP y Oficio N° 011-2012-SITRAIN;

Con el visado de la Oficina de Asesoría Jurídica y de la Oficina de Administración y Finanzas;

De conformidad a las facultades conferidas mediante los artículos 19° y 20° del Acuerdo de Concejo N° 083 de la Municipalidad Metropolitana de Lima;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Conformar a partir de la fecha el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Fondo Metropolitano de Inversiones – INVERMET, el cual estará integrado por:

- Jennifer Infantas Paz de Noboa Representante de la Alta Dirección, quien lo Preside.
- Enma Quintanilla Tueros Representante de la Oficina de Presupuesto
- Rubén Contreras Díaz Representante de la Oficina de Recursos Humanos
- Maritza Rodríguez Taboada Representante del personal de la Entidad elegido mediante votación.
- Dante Daniel Ballón Beltrán Representante Alterno del personal de la Entidad elegido mediante votación.

Artículo Segundo.- El Comité elaborará el Plan de Desarrollo de las Personas de INVERMET Anual y Quinquenal de acuerdo a Ley.

Artículo Tercero.- Disponer que la Oficina de Asesoría Jurídica notifique la presente Resolución a la Oficina de Administración y Finanzas, así como a los integrantes del Comité designado.

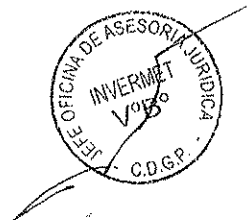
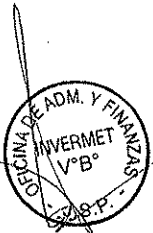
Artículo Cuarto.- Encargar al responsable de la Página Web la publicación de la presente Resolución en el Portal de INVERMET.

Regístrese y Comuníquese



MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA
Fondo Metropolitano de Inversiones INVERMET

JOSE YAGO FERNANDEZ NECIOSUP
SECRETARIO GENERAL PERMANENTE



INVERMET | FONDO METROPOLITANO
DE INVERSIONES



**Municipalidad Metropolitana
de Lima**

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS AL SERVICIO DEL
INVERMET – ANUALIZADO
2013**



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO 2013

FONDO METROPOLITANO DE INVERSIONES INVERMET

PRESENTACIÓN

Mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público, el mismo que establece que la planificación de actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del estado se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de Personas.

La 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, establece en su numeral VI la conformación de un comité para la elaboración del presente documento.

El Plan de Desarrollo de Personas – PDP Anualizado 2013 al servicio del Fondo Metropolitano de Inversiones – INVERMET, ha sido formulado en función a lo establecido en los planes institucionales vigentes, a las estadísticas y brechas de capacitación encontradas, a los resultados obtenidos de la evaluación de desempeño 2012, en todos los casos, respetando las disposiciones contenidas en la Directiva emitida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado Peruano.

El presente PDP Anualizado 2013 del INVERMET, tiene por finalidad fortalecer los conocimientos de personal, así como, sus habilidades y competencias en materia de Supervisión de Contratos de Participación de la Inversión Privada, Proyectos de Inversión Pública, Contrataciones del Estado y Gestión Pública en general, siendo éstas temáticas claves para el logro de los objetivos institucionales al encontrarse relacionadas con las necesidades operativas del INVERMET, así como, de los servicios que brinda dentro del ámbito de su competencia, de esta forma contribuir con el desarrollo sostenible de Lima Metropolitana.

El PDP Anualizado 2013 del INVERMET es un instrumento de gestión orientado a ejecutar las necesidades prioritarias de capacitación y especialización del personal, teniendo en cuenta que INVERMET, es una institución especializada en la formulación y ejecución de Proyectos de Inversión Pública en el marco del SNIP, así como, de la supervisión de contratos suscritos entre la Municipalidad Metropolitana de Lima con Participación de la Inversión Privada.



Municipalidad Metropolitana
de Lima

INVERMET FONDO METROPOLITANO
DE INVERSIONES

El PDP Anualizado 2013 se ha elaborado de acuerdo al resultado obtenido en el diagnóstico de necesidades de capacitación, para tal fin se ha contado con la participación de todas las dependencias de la institución, las mismas que han reportado sus necesidades de desarrollo para su personal.

Como consecuencia de lo antes expuesto, a fin de fortalecer las capacidades del personal, se ha previsto dirigir los esfuerzos según las prioridades establecidas, en incrementar las horas de capacitación por trabajador, mejorar el desempeño de los trabajadores beneficiados, fortalecer los conocimientos impartidos y formar profesionales con alta especialización y dominio de las temáticas claves identificadas, buscando la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, asimismo, contribuir con elevar el rendimiento y autoestima de los trabajadores de nuestra querida institución.

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



1. ASPECTOS GENERALES

1.1. Objetivos de Capacitación:

- a) Incrementar las horas de capacitación promedio por trabajador, así como el número de personas capacitadas, en relación a las temáticas establecidas, a fin de reducir las brechas de capacitación.
- b) Fortalecer los conocimientos del personal, a través de la ejecución de acciones de capacitación preferentemente en materia de Proyectos de Inversión Pública, Supervisión de Contratos de Participación de la Inversión Privada, Contrataciones del Estado y Gestión Pública en general.

1.2. Metas de Capacitación:

- a) Lograr 80 horas de capacitación promedio en las temáticas claves y lograr capacitar a 60 trabajadores, a fin mejorar progresivamente las habilidades y conocimientos en el sistema nacional de inversión pública, supervisión de contratos de la participación de la inversión privada, contrataciones del estado y de gestión pública en general.
- b) Identificar mejoras en el desempeño promedio de los trabajadores en relación a los resultados obtenidos en el 2012.
- c) Asegurar la formación mínima de un (01) profesional especializado en supervisión de contratos de participación de la inversión privada, proyectos de inversión, contrataciones del estado y/o gestión en general.

1.3. Indicadores de Capacitación:

- a) Horas de capacitación promedio y N° de trabajadores capacitados.
- b) N° de trabajadores acreditados en el 2013 como capacitadores internos en materia de Supervisión de Contratos de Participación de la Inversión Privada, Proyectos de Inversión Pública, Contrataciones del Estado y/o Gestión Pública en general.
- c) Porcentaje de trabajadores con calificaciones superior al mínimo establecido en los cursos de capacitación impartidos.



2. EVALUACIÓN

2.1. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

a) De los Objetivos establecidos en los instrumentos de gestión.

- ✓ Mediante Resolución de la Gerencia Municipal N° 043 del 25.05.2012, se reconoce al INVERMET como Unidad Ejecutora de Proyectos de Inversión (UE-GL) de la MML, con capacidad legal para ejecutar Proyectos de Inversión Pública de acuerdo a la normatividad vigente, lo que implica asumir con una firme responsabilidad este nuevo desafío institucional. Para tal efecto, para cumplir eficazmente con la confianza brindada, debemos fortalecer las competencias de nuestro personal a través de la ejecución de programas de capacitación que permitan brindarnos los conocimientos necesarios para atender las insuficiencias de desarrollo urbano en la ciudad, a fin de liderar la gestión y ejecución de proyectos de inversión pública.
- ✓ Uno de los Objetivos Estratégicos contemplados en el POI 2013 es *"Contribuir al cumplimiento de las principales obligaciones estipuladas en los contratos con participación de la inversión privada"*, asimismo, se establece claramente en el PEI del INVERMET como Objetivo Estratégico lo siguiente: *"Posicionar al INVERMET como el Organismo Supervisor de los Contratos de Participación de la Inversión Privada celebrados por la MML, conforme a las Ordenanzas N° 799 y N° 1097"*, en consecuencia, es necesario fortalecer las competencias de los profesionales y especializarlos estratégicamente, a fin que en el largo plazo seamos el ente supervisor por excelencia en esta materia.
- ✓ *"Fortalecer la capacidad de gestión institucional"* comprende uno de los objetivos planteados en el POI 2013, lo cual nos conlleva a dirigir todos nuestros esfuerzos en fortalecer las capacidades y conocimientos del personal en materia de gestión pública.

b) De la Información Estadística sobre el nivel de Capacitación. Brechas.

- ✓ De la información analizada se identificó que contamos con un 59.1% de trabajadores con título profesional universitario, 14.5% con grado de Bachiller y 4.5% con estudios universitarios inconclusos.
- ✓ Asimismo, el promedio de horas de capacitación del personal capacitado en Contrataciones del Estado y Concesiones/APP no supera las 80 horas, sin embargo, el promedio de horas de capacitados en Inversión Pública está por encima de las 80 horas.



Municipalidad Metropolitana
de Lima

INVERMET | FONDO METROPOLITANO
DE INVERSIONES

- ✓ Las Horas de capacitación en materia de Participación de la Inversión Privada/Concesiones tampoco supera 80 horas en promedio, motivo por el cual, es indispensable priorizar dichas temáticas.
- c) De la Evaluación de Desempeño 2012.
- ✓ En relación al desempeño del personal en el periodo 2012, se evaluaron a 121 trabajadores, evidenciando de un semestre a otro que el 25% superó su rendimiento, 48% lo mantuvo y el 27% bajó su rendimiento.
 - ✓ La ejecución de los programas de capacitación debe impactar positivamente en los resultados del proceso de evaluación del desempeño del personal para el periodo 2013, mejorando el nivel de productividad, eficiencia, capacidad de análisis y oportunidad en la entrega de la información solicitada, entre otros aspectos a ser evaluados en un periodo razonable mínimo de tres (03) y máximo de seis (06) meses, a partir del término de la capacitación otorgada al trabajador.
- d) De las necesidades de la capacitación.
- ✓ Las Gerencias u Oficinas remitieron sus necesidades de capacitación, las mismas que dada su diversidad se priorizaron en diferentes temáticas para fortalecer los conocimientos del personal de los órganos de línea, básicamente en materia de Participación de la Inversión Privada/Concesiones, Inversión Pública y Contrataciones del Estado, así como, priorizar temas de Gestión Pública en general para los órganos de apoyo.
- e) Del Presupuesto establecido por Gerencia/Oficina.
- ✓ Como resultado del análisis efectuado en relación a la problemática expuesta del INVERMET para el fortalecimiento de capacidades del personal, el presupuesto estimado para el PDP Anualizado 2013 del INVERMET, requerido para atender las necesidades de capacitación de las diversas Gerencias/Oficinas asciende a S/. 240,000.00 nuevos soles, monto necesario para atender la totalidad de temáticas contenidas en el **Anexo N° 01**, sujeto a la disponibilidad del crédito presupuestario emitido por la Oficina de Planificación y Presupuesto.



Municipalidad Metropolitana
de Lima

INVERMET FONDO METROPOLITANO
DE INVERSIONES

2.2. Definición del Método de Evaluación

Las acciones de capacitación será monitoreada y evaluada en función de:

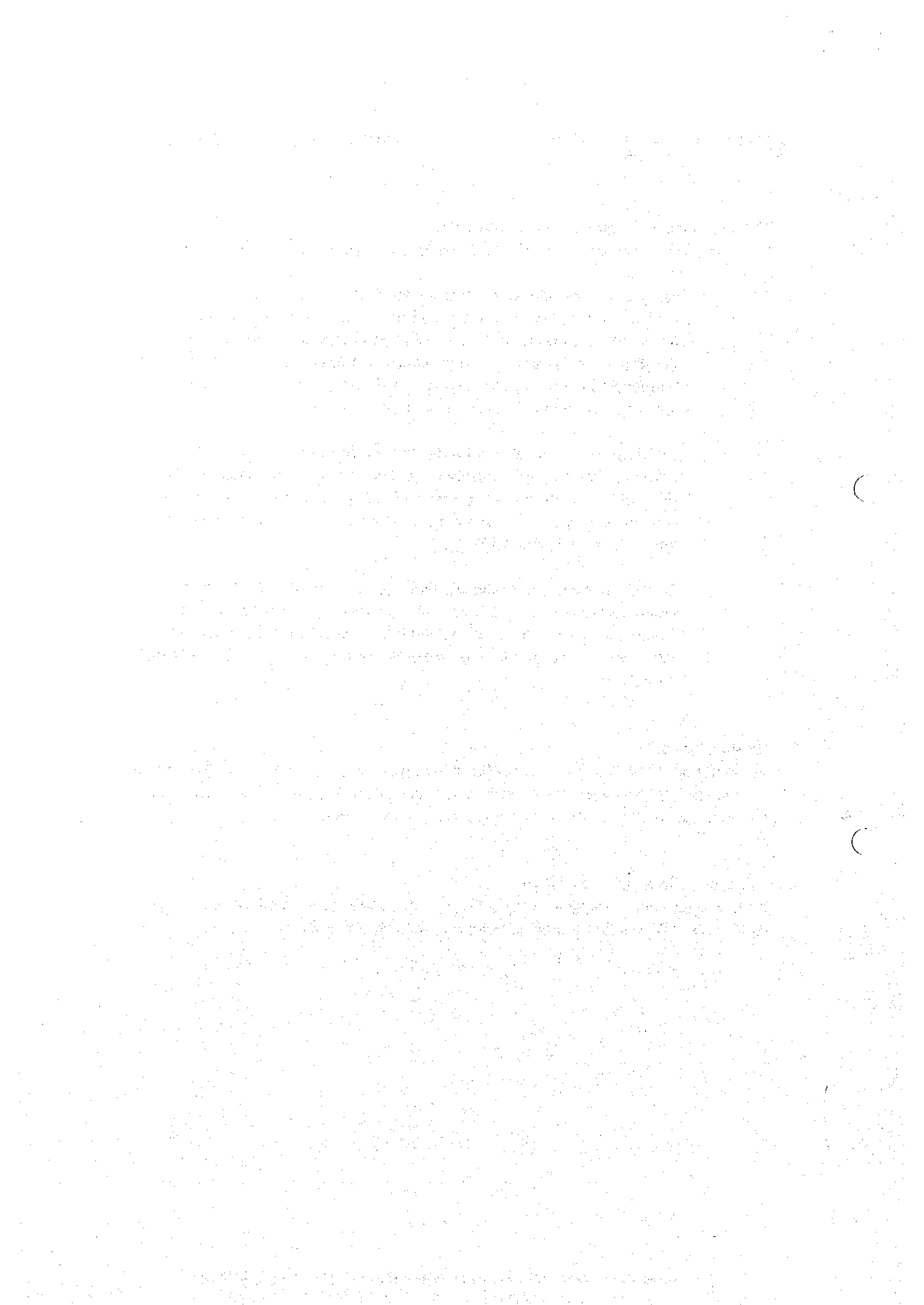
- a) **Evaluación de conocimientos.-** mediante el cual, se considera las calificaciones obtenidas por la persona capacitada como consecuencia de su desempeño académico. Otro factor a evaluar, serán las pruebas de entrada y salida que se realiza al término de cada evento de capacitación, en ambos casos administrados por el centro de formación profesional, de ser el caso. **(Ver Anexo N° 02).**
- b) **Evaluación de la Eficacia de la Capacitación.-** esta herramienta permitirá medir la efectividad de las acciones de capacitación al personal beneficiado, motivo por el cual, el Jefe inmediato evaluará si el trabajador aplica eficazmente los conocimientos aprendidos en su labor diaria. **(Ver Anexo N° 03).**
- c) **De la Normativa Interna vigente.-** son aplicables las disposiciones establecidas en la Directiva N° 002-2012-SGP "Normas para la Capacitación del Personal del Fondo Metropolitano de Inversiones – INVERMET", aprobado mediante Resolución N° 014-2012-SGP del 10.02.2012.

3. CAPACITACIÓN

Para atender los objetivos de capacitación propuestos, en el **Anexo N° 01** adjunto, se detallan las acciones de capacitación por unidad orgánica, el presupuesto estimado asignado, las horas de capacitación, entre otros.

4. FINANCIAMIENTO ESTIMADO

El financiamiento estimado para alcanzar los objetivos propuestos en el PDP Anualizado 2013 del INVERMET, asciende a: **S/. 240,000.00**



ANEXO N° 01
CUADRO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2013

MUNICIPALIDAD DE CHICLA
MUNICIPALIDAD DE CHICLA

N°	TEMAS DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	UNIDAD ORGANICA	HORAS DE CAPACITACIÓN	N° DE PARTICIPANTES	COSTO UNITARIO ESTIMADO (S/.)	COSTO TOTAL ESTIMADO (S/.)	JUSTIFICACION DE LA CAPACITACION	NIVEL DE CAPACITACION	
								1	2
1	Cursos de capacitación en legislación	GSK	30	10	1,775.00	S/ 532,500.00	Permite conocer, aplicar, regular las normas vigentes a los constructores de concreto y acero.	1	X
2	Cursos de Estructuras de concreto y acero	GSK	30	5	800.00	S/ 24,000.00	Que el participante conozca y aplique las herramientas normativas para una redacción efectiva.	2	X
SUB TOTAL:						S/ 556,500.00			
N°	TEMAS DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	UNIDAD ORGANICA	HORAS DE CAPACITACIÓN	N° DE PARTICIPANTES	COSTO UNITARIO ESTIMADO (S/.)	COSTO TOTAL ESTIMADO (S/.)	JUSTIFICACION DE LA CAPACITACION	NIVEL DE CAPACITACION	
								1	2
1	Adquisición de la Dirección del Sistema Integral de Inversión Pública	GP	16	15	100.00	S/ 1,500.00	Actualización y optimización de los procesos de inversión a cargo del personal.	1	X
2	Encuesta de Opinión de Opinión con Ley de Contratación	GP	24	15	150.00	S/ 3,600.00	Actualización y optimización de los procesos de inversión a cargo de los especialistas.	1	X
3	Experiencia Técnica de Olla	GP	96	15	110.00	S/ 10,500.00	Actualización de Experiencia Técnica de parte de los especialistas	2	X
4	Curso de Control de Obras P. Obras 1234567 890123456789	GP	48	15	100.00	S/ 4,800.00	Actualización y optimización de los procesos de inversión a cargo de los especialistas.	1	X
5	Supervisión de Obras	GP	74	6	100.00	S/ 7,400.00	Optimización y actualización de los procesos programados para su ejecución.	1	X
6	Estudio de Factibilidad	GP	16	15	210.00	S/ 3,360.00	Estudio de factibilidad.	2	X
7	Oficio gerencial en Urban	GP	96	15	210.00	S/ 20,160.00	Actualización y optimización de los procesos a cargo de los especialistas.	1	X
8	Curso de Evaluación Social Económica de Inversión Social	GP	60	7	210.00	S/ 12,600.00	Actualización y optimización de los procesos a cargo de los especialistas.	2	X
9	Audiencia 2013-20	GP	96	15	180.00	S/ 17,100.00	Actualización de Experiencia Técnica de parte del personal a cargo.	1	X
10	Curso 10	GP	96	7	180.00	S/ 17,100.00	Actualización de Experiencia Técnica de parte del personal a cargo.	1	X
11	Planificación y Control Urbano	GP-EU	60	7	3,500.00	S/ 210,000.00	Mejorar el entendimiento de los procesos multisectoriales de la competencia Urbana.	1	X
12	Impuestos y Evaluación de P. Inversión Social	GP-EU	60	7	3,500.00	S/ 210,000.00	Una vez se ha realizado el curso se evaluará el nivel de comprensión de los participantes, con el objetivo de mejorar el nivel de los cursos planificados.	1	X
13	Identificación, Construcción y Evaluación de P. Inversión Social	GP-EU	20	7	500.00	S/ 10,000.00	El objetivo del curso es mejorar el nivel de comprensión de los participantes, con el objetivo de mejorar el nivel de los cursos planificados.	1	X
14	Control del Riego	GP-EU	20	7	500.00	S/ 10,000.00	El curso tiene como objetivo mejorar el nivel de comprensión de los participantes, con el objetivo de mejorar el nivel de los cursos planificados.	1	X
15	Tránsito de Inversión Social	GP-EU	20	7	500.00	S/ 10,000.00	El curso tiene como objetivo mejorar el nivel de comprensión de los participantes, con el objetivo de mejorar el nivel de los cursos planificados.	2	X
16	Manejo Social	GP-EU	20	7	500.00	S/ 10,000.00	El curso tiene como objetivo mejorar el nivel de comprensión de los participantes, con el objetivo de mejorar el nivel de los cursos planificados.	1	X
17	Control Municipal	GP-EU	10	7	500.00	S/ 5,000.00	El curso tiene como objetivo mejorar el nivel de comprensión de los participantes, con el objetivo de mejorar el nivel de los cursos planificados.	1	X
SUB TOTAL:						S/ 3,045,000.00			

ANEXO N° 01
CUADRO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2013

Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria

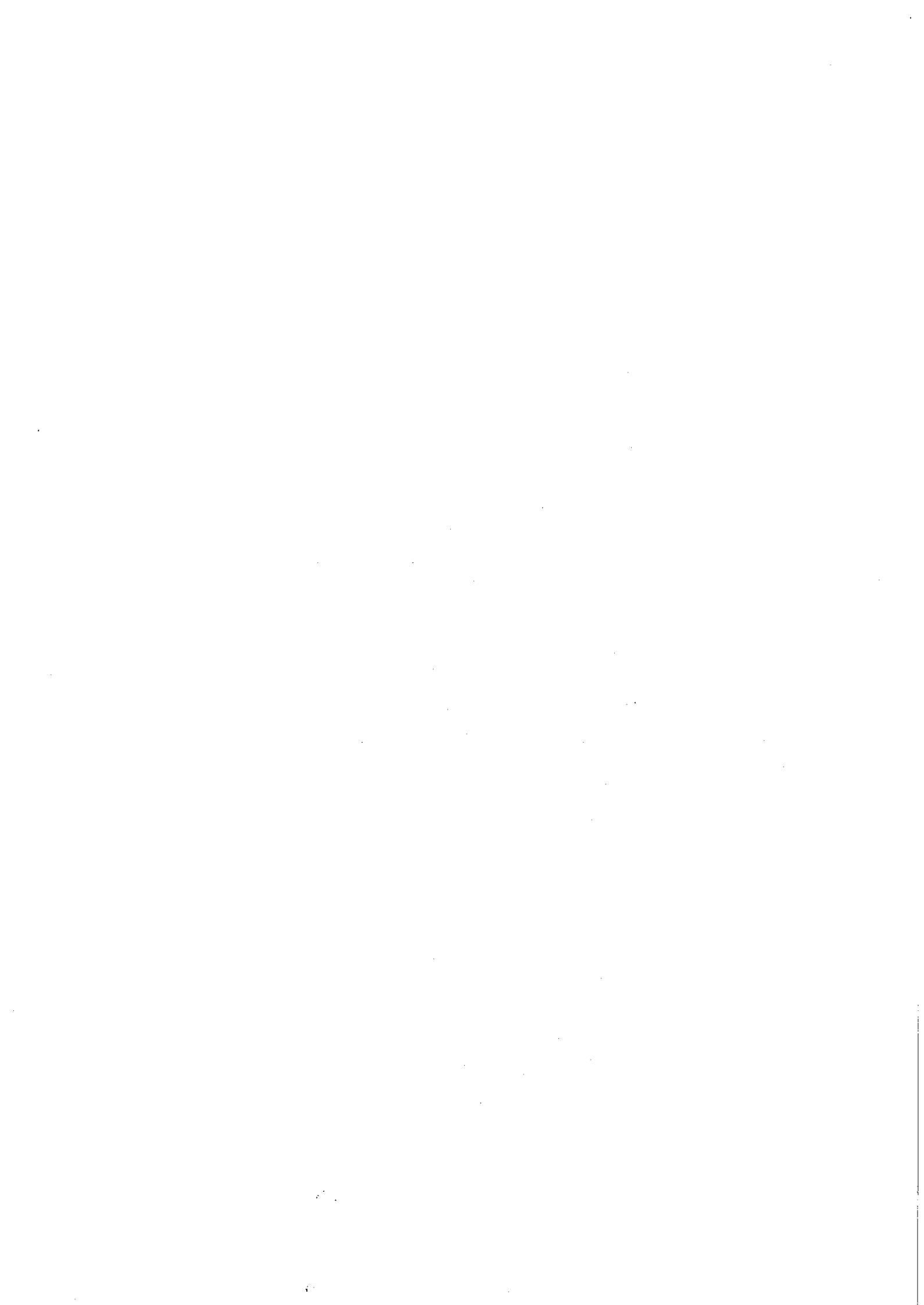


N°	UNIDAD ORGANIZACIONAL	UNIDAD ORGANIZACIONAL	NOMBRE DE LA CAPACITACION	NOMBRE DE TRABAJADORES BENEFICIARIOS	N° DE TRABAJADORES BENEFICIARIOS	COSTO UNITARIO ESTIMADO (G/)	COSTO TOTAL ESTIMADO (G/)	JUSTIFICACION DE LA CAPACITACION			NIVEL DE PRIORIDAD (Escala 1-3)		
								1	2	3	1	2	3
1	Capacitación en inglés	OU	170	1	1,000.00	\$/ 1,000.00	Obtener conocimientos y herramientas necesarias para operar al fondo según a fin de llevar los datos suministrados con precisión total.	1		X			
2	Capacitación de estudios para asistentes en Construcción Estatal	OU	171	1	2,000.00	\$/ 2,000.00	Obtener conocimientos de los procedimientos para la construcción con el Estado.	1		X			
3	Conocimiento del Estado municipal a ejecución de Obras y Obras	OU	80	2	350.00	\$/ 1,100.00		1		X		X	
SUB TOTAL:							\$/ 4,100.00						

N°	UNIDAD ORGANIZACIONAL	UNIDAD ORGANIZACIONAL	NOMBRE DE LA CAPACITACION	NOMBRE DE TRABAJADORES BENEFICIARIOS	N° DE TRABAJADORES BENEFICIARIOS	COSTO UNITARIO ESTIMADO (G/)	COSTO TOTAL ESTIMADO (G/)	JUSTIFICACION DE LA CAPACITACION			NIVEL DE PRIORIDAD (Escala 1-3)		
								1	2	3	1	2	3
1	Procedimiento Administrativo Sancionador	OCI	24	1	100.00	\$/ 300.00	Ajustar y actualizar en la libreta de control	2		X			
2	Trabajo en Equipo	OCI	24	1	100.00	\$/ 300.00	Elaboración de nuevos libretos de trabajo	2		X			
3	Construcción del Estado	OCI	24	1	600.00	\$/ 1,440.00	Elaboración de cuadernillos en construcciones	2		X			
SUB TOTAL:							\$/ 1,040.00						

N°	UNIDAD ORGANIZACIONAL	UNIDAD ORGANIZACIONAL	NOMBRE DE LA CAPACITACION	NOMBRE DE TRABAJADORES BENEFICIARIOS	N° DE TRABAJADORES BENEFICIARIOS	COSTO UNITARIO ESTIMADO (G/)	COSTO TOTAL ESTIMADO (G/)	JUSTIFICACION DE LA CAPACITACION			NIVEL DE PRIORIDAD (Escala 1-3)		
								1	2	3	1	2	3
1	Revisión de Ejes y Días de Documentos Administrativos Administrativos y de	SGP	30	2	1,500.00	\$/ 3,000.00	Realizar capacitaciones de los miembros del Invermeti para la correcta aplicación de las principales competencias normativas de la ley que regula el procedimiento para la Real Academia, BDO para hacer una redacción clara y una correcta elaboración de documentos administrativos de uso común en la administración pública.	1		X		X	
SUB TOTAL:							\$/ 3,000.00						

N°	UNIDAD ORGANIZACIONAL	UNIDAD ORGANIZACIONAL	NOMBRE DE LA CAPACITACION	NOMBRE DE TRABAJADORES BENEFICIARIOS	N° DE TRABAJADORES BENEFICIARIOS	COSTO UNITARIO ESTIMADO (G/)	COSTO TOTAL ESTIMADO (G/)	JUSTIFICACION DE LA CAPACITACION			NIVEL DE PRIORIDAD (Escala 1-3)		
								1	2	3	1	2	3
1	Planificación y Control de la	OPP-PLANIF.PP.TD.	60	4	3,000.00	\$/ 12,000.00	Mejorar el entendimiento de los procesos multidepartamentales y de la competencia urbana	1				X	
2	Monitoreo y Evaluación de P. Proyectos Sociales	OPP-PLANIF.PP.TD.	60	4	3,000.00	\$/ 12,000.00	Evaluar y monitorear los proyectos sociales para asegurar los objetivos del mismo	1		X			
3	Capacitación, formación y actualización de P. Proyectos Sociales	OPP-PLANIF.PP.TD.	30	3	500.00	\$/ 1,500.00	Formar a docentes base para la elaboración de P. PS	1				X	
4	Planificación Estratégica	OPP-PLANIF.PP.TD.	15	6	500.00	\$/ 7,500.00	Realizar capacitaciones técnicas y metodológicas de la planificación estratégica para estar capacitados a la etapa, la entidad los valores y procedimientos de como los objetivos y políticas institucionales y su aplicación en los procesos de gestión administrativa, económica, operativa y de seguimiento de la calidad en la prestación de los servicios mediante aplicación de los planes de acción.	1			X		
5	Procedimiento, Planificación y Toma de Decisiones	OPP-PLANIF.PP.TD.	20	6	700.00	\$/ 14,000.00	Formar y actualizar el personal que desempeña los procesos de planificación los proyectos y la toma de decisiones dentro de la administración municipal, así como su ejecución, monitoreo, seguimiento y evaluación de los mismos.	1			X		
6	Planificación	OPP-PLANIF.PP.TD.	60	6	1,500.00	\$/ 9,000.00	Realizar capacitaciones (BDO) a los docentes que tendrán a su cargo la enseñanza en el aula. El BDO impacta en la calidad y el tiempo de la enseñanza y de la formación de los docentes. Además de los docentes, también se beneficiarán los alumnos de la escuela. El BDO con un sistema de medidas de control, seguimiento y evaluación de la enseñanza en el aula. El BDO impacta en la calidad y el tiempo de la enseñanza y de la formación de los docentes. Además de los docentes, también se beneficiarán los alumnos de la escuela.	1			X		
SUB TOTAL:							\$/ 46,000.00						



CUADRO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2013

Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria

N°	TEMA/CONTENIDO DE CAPACITACIÓN	ORGANISMO	NIVEL DE ESPECIALIZACIÓN	NÚMERO DE PARTICIPANTES	COSTO UNITARIO ESTIMADO (B/)	COSTO TOTAL ESTIMADO (B/)	JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD	NIVEL DE PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN		
								1	2	3
7	Técnicos de la Organización P. Responsables del Proyecto de la Oficina Ejecutiva de Planificación	OPP-PLANEPTD	16	6	70000	5/ 4.200.00	En la medida que vivimos el siglo XXI, necesitamos capacitarnos y actualizar nuestros conocimientos en el área profesional. Esta tiene un impacto en la productividad de los recursos humanos, pero también en la calidad de los servicios que se ofrecen. En este sentido es necesario el desarrollo de los recursos humanos para dar dirección al proceso de cambio, para lograr coherencia en el desarrollo humano y tecnológico en la decisión, que lleve a una organización más competitiva en un entorno de mercado libre, donde cada uno tiene que buscar el camino de sobrevivir y salir adelante.	1		X
8	Operación y Métodos	OPP-PLANEPTD	30	7	40000	5/ 1.200.00	Tiene que ver con la necesidad de actualizar los conocimientos en el área de Operación y Métodos, para cumplir las funciones que están de acuerdo con las directrices de la institución y las características que debe tener el personal. El área que es el área de Operación y Métodos es vital para cualquier empresa y es que en la operación donde se produce, el personal de manera directa se involucra en el desarrollo de los procesos que se ejecutan en la institución, por lo tanto, es necesario que el personal de esta área esté capacitado y actualizado en materia de Operación y Métodos.	1		X
9	Selección e Implementación de Recursos Humanos y Capacitación Administrativa	OPP-PLANEPTD	24	6	30000	5/ 1.200.00	El personal de esta área es el encargado de seleccionar y capacitar al personal de la institución, por lo tanto, es necesario que el personal de esta área esté capacitado y actualizado en materia de Selección e Implementación de Recursos Humanos y Capacitación Administrativa.			
10	Procesos de Evaluación	OPP-PTD	20	3	30000	5/ 1.500.00	Procesos de Evaluación es un área que es vital para cualquier empresa y es que en la operación donde se produce, el personal de manera directa se involucra en el desarrollo de los procesos que se ejecutan en la institución, por lo tanto, es necesario que el personal de esta área esté capacitado y actualizado en materia de Procesos de Evaluación.	2	X	
11	Procesos de Planeación y ejecución del gasto público para el año 2014	OPP-PTD	30	3	40000	5/ 1.200.00	Procesos de Planeación y ejecución del gasto público para el año 2014 es un área que es vital para cualquier empresa y es que en la operación donde se produce, el personal de manera directa se involucra en el desarrollo de los procesos que se ejecutan en la institución, por lo tanto, es necesario que el personal de esta área esté capacitado y actualizado en materia de Procesos de Planeación y ejecución del gasto público para el año 2014.	1		X
11	Instalación y Configuración de Windows SERVER 2008, instalación de servidores, 2008	OPP-INF	40	2	100000	5/ 4.000.00	Instalación y Configuración de Windows SERVER 2008, instalación de servidores, 2008 es un área que es vital para cualquier empresa y es que en la operación donde se produce, el personal de manera directa se involucra en el desarrollo de los procesos que se ejecutan en la institución, por lo tanto, es necesario que el personal de esta área esté capacitado y actualizado en materia de Instalación y Configuración de Windows SERVER 2008, instalación de servidores, 2008.	1		X
11	Expendio de P. central de la red 4500	OPP-INF	60	1	450000	5/ 4.500.00	Expendio de P. central de la red 4500 es un área que es vital para cualquier empresa y es que en la operación donde se produce, el personal de manera directa se involucra en el desarrollo de los procesos que se ejecutan en la institución, por lo tanto, es necesario que el personal de esta área esté capacitado y actualizado en materia de Expendio de P. central de la red 4500.	1		X
14	División e implementación de Redes inalámbricas de Banda Ancha 100G	OPP-INF	60	2	1.00000	5/ 3.000.00	División e implementación de Redes inalámbricas de Banda Ancha 100G es un área que es vital para cualquier empresa y es que en la operación donde se produce, el personal de manera directa se involucra en el desarrollo de los procesos que se ejecutan en la institución, por lo tanto, es necesario que el personal de esta área esté capacitado y actualizado en materia de División e implementación de Redes inalámbricas de Banda Ancha 100G.	2	X	
15	Virtualización de servidores con VMware 7.1.00	OPP-INF	40	1	2.00000	5/ 4.000.00	Virtualización de servidores con VMware 7.1.00 es un área que es vital para cualquier empresa y es que en la operación donde se produce, el personal de manera directa se involucra en el desarrollo de los procesos que se ejecutan en la institución, por lo tanto, es necesario que el personal de esta área esté capacitado y actualizado en materia de Virtualización de servidores con VMware 7.1.00.	2		X
16	Business Process Management - BP - M	OPP-INF	45	1	2.10000	5/ 2.100.00	Business Process Management - BP - M es un área que es vital para cualquier empresa y es que en la operación donde se produce, el personal de manera directa se involucra en el desarrollo de los procesos que se ejecutan en la institución, por lo tanto, es necesario que el personal de esta área esté capacitado y actualizado en materia de Business Process Management - BP - M.	3	X	
17	Selección de P. selección de software bajo el enfoque P. M	OPP-INF	104	1	1.00000	5/ 3.000.00	Selección de P. selección de software bajo el enfoque P. M es un área que es vital para cualquier empresa y es que en la operación donde se produce, el personal de manera directa se involucra en el desarrollo de los procesos que se ejecutan en la institución, por lo tanto, es necesario que el personal de esta área esté capacitado y actualizado en materia de Selección de P. selección de software bajo el enfoque P. M.	2	X	
18	Business Intelligence Application Developer	OPP-INF	70	1	2.00000	5/ 2.000.00	Business Intelligence Application Developer es un área que es vital para cualquier empresa y es que en la operación donde se produce, el personal de manera directa se involucra en el desarrollo de los procesos que se ejecutan en la institución, por lo tanto, es necesario que el personal de esta área esté capacitado y actualizado en materia de Business Intelligence Application Developer.	2		X
19	NET 4.5 Fundamentals Developer - Visual Studio 2012	OPP-INF	70	2	2.10000	5/ 4.200.00	NET 4.5 Fundamentals Developer - Visual Studio 2012 es un área que es vital para cualquier empresa y es que en la operación donde se produce, el personal de manera directa se involucra en el desarrollo de los procesos que se ejecutan en la institución, por lo tanto, es necesario que el personal de esta área esté capacitado y actualizado en materia de NET 4.5 Fundamentals Developer - Visual Studio 2012.	1	X	
20	Net 4.5 Application Developer - Visual Studio 2012	OPP-INF	110	1	1.30000	5/ 3.300.00	Net 4.5 Application Developer - Visual Studio 2012 es un área que es vital para cualquier empresa y es que en la operación donde se produce, el personal de manera directa se involucra en el desarrollo de los procesos que se ejecutan en la institución, por lo tanto, es necesario que el personal de esta área esté capacitado y actualizado en materia de Net 4.5 Application Developer - Visual Studio 2012.	1	X	
21	NET 4.5 Web Application Developer - Visual Studio 2012	OPP-INF	70	1	2.10000	5/ 2.100.00	NET 4.5 Web Application Developer - Visual Studio 2012 es un área que es vital para cualquier empresa y es que en la operación donde se produce, el personal de manera directa se involucra en el desarrollo de los procesos que se ejecutan en la institución, por lo tanto, es necesario que el personal de esta área esté capacitado y actualizado en materia de NET 4.5 Web Application Developer - Visual Studio 2012.	1	X	
22	PHP 5.0 Application Developer	OPP-INF	70	1	2.00000	5/ 2.000.00	PHP 5.0 Application Developer es un área que es vital para cualquier empresa y es que en la operación donde se produce, el personal de manera directa se involucra en el desarrollo de los procesos que se ejecutan en la institución, por lo tanto, es necesario que el personal de esta área esté capacitado y actualizado en materia de PHP 5.0 Application Developer.	1		X
						57.893.500,00				

[Handwritten signatures and marks]



"Plan de Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"
ANEXO N° 01
CUADRO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2013

N°	TEMAS O ÁREAS DE CAPACITACIÓN	UNIDAD ORGANIZACIONAL	NIVEL DE CAPACITACIÓN	N° DE PARTICIPANTES	COSTO UNITARIO ESTIMADO (S/)	COSTO TOTAL ESTIMADO (S/)	NIVEL DE PRIORIDAD (¿qué es?)		
							1 Alta	2 Media	3 Baja
1	Entrenamiento	DAF-AT	2	1,500.00	\$/ 2,000.00	\$/ 3,000.00	1	X	X
2	Servicio de transporte de alimentos	DAF-AT	46	1,500.00	\$/ 4,500.00	\$/ 4,500.00	2		X
3	Formación técnica de empresas y proyectos de inversión	DAF-AT	50	2,000.00	\$/ 2,000.00	\$/ 2,000.00	3		X
SUB TOTAL:						\$/ 9,500.00			

N°	TEMAS O ÁREAS DE CAPACITACIÓN	UNIDAD ORGANIZACIONAL	NIVEL DE CAPACITACIÓN	N° DE PARTICIPANTES	COSTO UNITARIO ESTIMADO (S/)	COSTO TOTAL ESTIMADO (S/)	NIVEL DE PRIORIDAD (¿qué es?)		
							1 Alta	2 Media	3 Baja
1	Consultoría en temas de autonomía y gestión empresarial	DAF-AL	20	500.00	\$/ 1,000.00	\$/ 1,000.00	1	X	X
2	Asesoría técnica de sistemas	DAF-ALCH	48	400.00	\$/ 12,800.00	\$/ 12,800.00	1	X	X
3	Asesoría de Gestión (Gestión)	DAF-ALCH	20	200.00	\$/ 6,000.00	\$/ 6,000.00	1	X	X
4	Capacitación Espectáculos / Eventos	DAF-AL	20	500.00	\$/ 1,000.00	\$/ 1,000.00	1	X	X
SUB TOTAL:						\$/ 6,800.00			

N°	TEMAS O ÁREAS DE CAPACITACIÓN	UNIDAD ORGANIZACIONAL	NIVEL DE CAPACITACIÓN	N° DE PARTICIPANTES	COSTO UNITARIO ESTIMADO (S/)	COSTO TOTAL ESTIMADO (S/)	NIVEL DE PRIORIDAD (¿qué es?)		
							1 Alta	2 Media	3 Baja
1	Reglamento Laboral, legislación laboral	DAF-AP	24	1,500.00	\$/ 3,600.00	\$/ 3,600.00	1	X	X
2	Actualización del Plan de Negocios, Negocios P. DE, P. M. A. E.	DAF-AP	24	600.00	\$/ 1,440.00	\$/ 1,440.00	1	X	X
3	Administración de Recursos Humanos, beneficios y costos laborales	DAF-AP	24	1,550.00	\$/ 1,550.00	\$/ 1,550.00	1	X	X
4	Seguridad y Salud en el Trabajo	DAF-AP	24	500.00	\$/ 1,200.00	\$/ 1,200.00	1	X	X
SUB TOTAL:						\$/ 7,790.00			

N°	TEMAS O ÁREAS DE CAPACITACIÓN	UNIDAD ORGANIZACIONAL	NIVEL DE CAPACITACIÓN	N° DE PARTICIPANTES	COSTO UNITARIO ESTIMADO (S/)	COSTO TOTAL ESTIMADO (S/)	NIVEL DE PRIORIDAD (¿qué es?)		
							1 Alta	2 Media	3 Baja
1	Comité de Inversión con aplicación de la Ley S. P. y N. B.	DAF-AC	12	450.00	\$/ 1,800.00	\$/ 1,800.00	1	X	X
2	Suavización de la Gestión de Inversión Pública	DAF-AC	12	450.00	\$/ 1,200.00	\$/ 1,200.00	2		X
3	Investigación Inicial - Recursos Urbanos	DAF-AC	20	500.00	\$/ 1,000.00	\$/ 1,000.00	2		X
4	Aplicación del Reglamento - P. M. A. E.	DAF-AC	15	450.00	\$/ 900.00	\$/ 900.00	1	X	X
5	Sistema de Control Interno y Guía para la Implementación del Sistema de Control Interno	DAF-AC	16	500.00	\$/ 1,120.00	\$/ 1,120.00	1	X	X
SUB TOTAL:						\$/ 6,020.00			
TOTAL PRESUESTO ANUAL (Miles S/)						\$/ 240,000.00			

Anexo N° 02

Evaluación de Conocimientos
(Uso exclusivo del Área de Personal)

INVERMET | CENTRO MEXICANO
DE INVERSIONES



N°	Capacitado(a)	Tema	Nota Min. aprobatoria*	Resultado
1				
2				
...				
n				

* Establecido por el Centro de Formación Profesional.

Calificación	Resultado
Superior al mínimo establecido	Superior
Igual al mínimo establecido	Aceptable
Inferior al mínimo establecido	Inceptable

Fecha

Evaluación de Eficacia de la Capacitación

Evaluado:	
Puesto:	
Tema de Capacitación:	

Siendo necesaria la necesidad de evaluar los cursos al cual Usted solicitó la participación del mencionado trabajador, se le solicita conteste las siguientes preguntas, marcando con una "X" la respuesta que su juicio corresponda, considerando para ello la siguiente escala de valoración para medir la eficacia de la capacitación:

Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Indiferente	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

1 En relación a la capacitación recibida por el trabajador, puede afirmar que:

Factores de Eficacia	Valoración (Del 1 al 5)
Considera que la capacitación ha contribuido con el desarrollo laboral del trabajador?	
El trabajador proporciona innovaciones y soluciones a los problemas del área?	
Ha evidenciado un mayor dominio de conocimientos en relación al tema de capacitación?	
Sirvió para adaptarse mejor con sus compañeros de trabajo?	
A producido un incremento en su motivación al trabajo?	

2 A su consideración, agradeceremos consignar las sugerencias de mejora en relación al programa de capacitación impartido.

Fecha	
--------------	--



