



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
 "Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"

11 SET. 2013

**OFICIO N° 2914 -2013-MTC/10.07**



Señor  
**JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**  
 Presidente Ejecutivo  
**AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**  
 Pasaje Francisco de Zela 150-piso 10  
Jesús María.-

Asunto: Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2013 del MTC

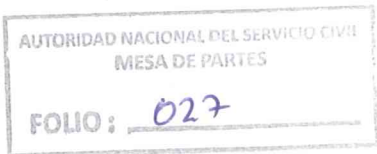
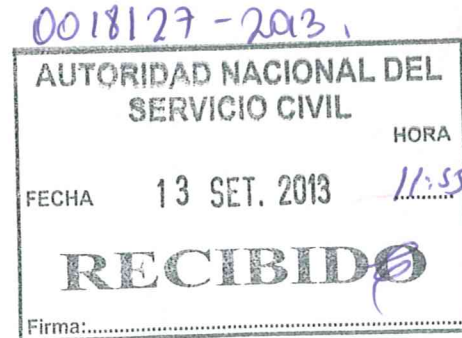
Ref. : Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al documento de la referencia, a fin de remitir la Resolución Ministerial N° 520-2013-MTC/01, el cual aprueba el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2013 (26 folios) del Ministerio de Transportes y Comunicaciones.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi consideración.

Atentamente,

**PABLO HELI VISALOT LEVANO**  
 Director de la Oficina de Personal



REPUBLICA DEL PERU



Ministerio de Transportes y Comunicaciones  
Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documental

JAIME CARLOS SOTO FERNÁNDEZ  
FEDATARIO TITULAR  
R.M. N° 848-2011-MTC

Reb. N° ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL  
28 AGO. 2013

## RESOLUCION MINISTERIAL

Lima, 27 de agosto de 2013 N°520-2013-MTC/01

VISTO:

El Memorando N° 001-2013-MTC-CEPDP del Presidente del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas del Ministerio de Transportes y Comunicaciones sobre la aprobación del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2013 del Ministerio de Transportes y Comunicaciones ; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1025 se aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público;

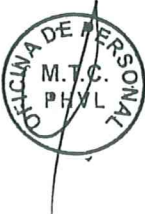
Que, mediante el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, disponiendo en sus artículos 3° y 4° que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, correspondiendo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

Que, mediante la 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 regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimientos de las personas al servicio del Estado de los Sistemas Administrativos del Estado;

Que, en aplicación de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, se expidió la Resolución Ministerial N° 390-2011-MTC/01, de fecha 03 de junio de 2011, que designó al Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, designándose a los integrantes que participan en el mismo en vía de delegación, cuya conformación fue posteriormente modificada a través de la Resolución Ministerial N° 345-2013-MTC/01, de fecha 13 de junio de 2013;

Que, mediante la Resolución Ministerial N° 409-2013-MTC/01, de fecha de 10 julio de 2013, se aprobó el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2012 - 2017 y el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2012 del Ministerio de Transportes y Comunicaciones;

Que, el Presidente del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) a través del Memorando N° 001-2013-MTC-CEPDP, requiere la aprobación del PDP Anualizado 2013, cuyo documento se encuentra visado por todos los miembros del Comité; adjuntando el Informe N° 001-2013-MTC-CEPDP emitido por el representante de la Oficina de Personal del Comité de Elaboración del PDP;







PERÚ

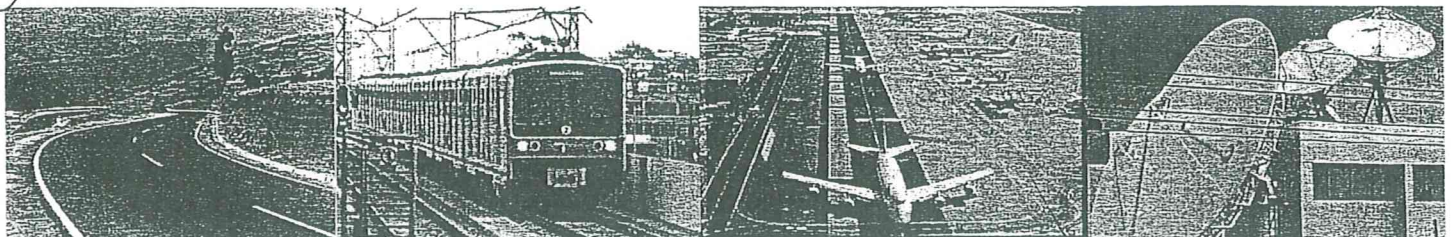
Ministerio  
de Transportes  
y Comunicaciones

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"

# PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO 2013

## MINISTERIO DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES

OFICINA DE PERSONAL  
OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN





## ÍNDICE

	Pág.
<b>PRESENTACIÓN.....</b>	<b>02</b>
<b>I.- ASPECTOS GENERALES.....</b>	<b>03</b>
1.1.- Instrumentos de Gestión.....	03
1.2.- Marco Estratégico Institucional.....	03
1.3.- Objetivos de la Capacitación.....	04
<b>II.- EL PROCESO DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....</b>	<b>05</b>
2.1.- Datos de la Población.....	05
2.2.- La encuesta del diagnóstico de Necesidades de Capacitación.....	05
2.3.- Cuadro Consolidado de Necesidades de Capacitación.....	06
<b>III.- DISEÑO DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP.....</b>	<b>08</b>
3.1.- Estructura del Plan de Desarrollo de Personas – PDP.....	09
3.2.- Niveles de Capacitación.....	09
3.3.- Tipos de Capacitación.....	11
<b>IV.- PRESUPUESTO Y RECURSOS DISPONIBLES PARA LA CAPACITACIÓN.....</b>	<b>11</b>
4.1.- Recursos Humanos.....	11
4.2.- Recursos Financieros.....	11
4.3.- Selección de Proveedores de Capacitación.....	12
<b>V.- PROGRAMACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 2013.....</b>	<b>12</b>
<b>VI.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.....</b>	<b>13</b>
<b>VII.- ANEXOS.....</b>	<b>14</b>
N° 01 – PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2013	
N° 02 – FORMATO DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	
N° 03 – DETERMINACIÓN DE COSTOS REFERENCIALES PARA LA CAPACITACIÓN 2013	
N° 04 - ENCUESTA DE EVALUACIÓN DE REACCIÓN	



## PRESENTACIÓN

La capacitación en las entidades públicas tiene como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público. La capacitación contribuye a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales. A través de la gestión de los Recursos Humanos propia de cada entidad, se logra que el trabajador refleje el perfil de su institución.

El Plan de Desarrollo de Personas - PDP Anualizado, para el año fiscal 2013 del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, ha sido elaborado de acuerdo a la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado", aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE; así como del Plan de Desarrollo de Personas - PDP Quinquenal 2012-2017 del Ministerio de Transportes y Comunicaciones.

Las actividades de capacitación programadas en el PDP 2013 están orientadas al desarrollo de las competencias y fortalecimiento de la motivación para el cambio organizacional y desarrollo personal de los colaboradores, alineados a la gestión de los sectores Transportes y Comunicaciones.

El Ministerio de Transportes y Comunicaciones requiere contar con servidores capacitados e identificados con su visión de desarrollo, considerando así mismo que dentro de la modernización del Estado, es política institucional contar con recursos humanos debidamente capacitados que respondan a las necesidades actuales a fin que contribuyan a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos.

*Jalle*  
*Vº Bº*  
*OKER*

## PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2013 DEL MINISTERIO DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES

### I.- ASPECTOS GENERALES

#### 1.1. Instrumentos de Gestión

Para elaborar el Plan de Desarrollo de Personas – PDP del 2013, se han tomado en cuenta los siguientes instrumentos de gestión:

- ✓ **Reglamento de Organización y Funciones – ROF del MTC**, aprobado por Decreto Supremo N° 021-2007-MTC.
- ✓ **Manual de Organizaciones y Funciones - MOF del MTC**, aprobado por Resolución Ministerial N° 467-2010-MTC.01, que describe las funciones específicas, autoridad, responsabilidad y requisitos mínimos que debe reunir el trabajador que ocupa cada cargo.
- ✓ **Plan Estratégico Sectorial Multianual - PESEM (2012-2016)**, aprobado por Resolución Ministerial N° 224-2012-MTC/01, que constituye un instrumento orientador de la gestión sectorial que sirve de marco para priorizar objetivos, acciones e inversiones; formulado desde la perspectiva de mediano plazo y que enuncia la visión, misión, objetivos, lineamientos estratégicos, inversiones y metas estratégicas del Sector, incluyendo también indicadores para la medición de los avances y cumplimientos de los objetivos sectoriales.
- ✓ **Plan Operativo Institucional - POI 2013**, aprobado por Resolución Ministerial N° 055-2013-MTC/01, que contiene la programación de actividades de los distintos Órganos del MTC a ser ejecutada en un periodo anual orientado al cumplimiento de los objetivos, lineamientos de política y acciones estratégicas del PEI.
- ✓ **Metas e Indicadores de Política Nacional y Política Sectorial del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, para el año 2013**, aprobado por Resolución Ministerial N° 031-2013-MTC/01.
- ✓ **Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2012-2017 del MTC**, aprobado con Resolución Ministerial N° 409-2013-MTC/01.

#### 1.2. Marco Estratégico Institucional

El Plan de Desarrollo de las Personas-PDP Anualizado del MTC, para el año fiscal 2013, está considerando la Misión, Visión Institucional y los Objetivos Estratégicos Generales Institucionales contenidos en el PESEM 2012-2016, aprobado con Resolución Ministerial N° 224-2012-MTC/01.

##### 1.2.1 Misión Institucional (PESEM y PDP Quinquenal 2012-2017)

Ministerio al servicio del país, que impulsa y facilita sistemas de transportes y comunicaciones eficientes, seguras y competitivas, que contribuyen a la inclusión social, la integración y el desarrollo económico sostenible del país.



### 1.2.2 Visión Institucional (PESEM y PDP Quinquenal 2012-2016)

Ministerio distinguido por su eficiencia en la gestión de los sectores transportes y comunicaciones, garantizando servicios integrales, seguros y competitivos.

### 1.2.3 Objetivos Estratégicos Generales Institucionales (PESEM y PDP Quinquenal 2012-2016)

- ✓ Contar con infraestructura de transporte y comunicaciones que contribuya al fortalecimiento de la integración interna y externa, al desarrollo de corredores económicos, al proceso ordenamiento territorial y mejorar el nivel de competitividad de la economía.
- ✓ Disponer de servicios de transportes seguros, eficientes y de calidad, incorporando la logística de transportes, preservación del medio ambiente e inclusión social.
- ✓ Ampliar la cobertura de servicios de telecomunicaciones eficientes, de calidad y de interés social.
- ✓ Comprometer la participación de la inversión privada, a través de Asociación Público Privada e inversión directa en infraestructura y servicios de transportes y telecomunicaciones.
- ✓ Participar activamente en el proceso de descentralización, orientado al desarrollo de capacidades, para mejorar la gestión de los gobiernos subnacionales en transportes y comunicaciones.
- ✓ Contar con estructuras organizativas y normatividad modernas, procesos internos optimizados y recursos humanos calificados, que apliquen tecnologías de información y gestión por resultados, que contribuyan a elevar la competitividad de las infraestructuras y servicios de transportes y comunicaciones.

### 1.3 Objetivos de la Capacitación

Los objetivos de la capacitación para el año fiscal 2013, establecidos en el PDP Quinquenal del MTC, son los siguientes:

- ✓ Contar con colaboradores comprometidos con capacidad, eficiencia y adaptación al cambio.
- ✓ Fomentar una cultura de responsabilidad, calidad en el servicio y de cumplimiento con las normas.
- ✓ Contar con colaboradores con conocimientos tecnológicos, normativos y procedimentales relacionados a la ampliación de la cobertura de los servicios de telecomunicaciones.
- ✓ Optimizar habilidades de convocatoria, negociación y colaboración en la gestión de proyectos de desarrollo concerniente a transporte y telecomunicaciones.
- ✓ Desarrollar el liderazgo participativo y la comunicación efectiva para el adecuado desempeño de un trabajo en conjunto con los gobiernos subnacionales.
- ✓ Fortalecer y desarrollar en nuestros colaboradores habilidades que se requieren en sus diversas actividades enmarcadas en la gestión de procesos e innovación tecnológica.

## II.- EL PROCESO DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

### 2.1 Datos de la población del MTC:

El personal del MTC al mes de junio del 2013, según los regímenes laborales que se detallan a continuación, asciende a:

REGIMEN LABORAL	PEA
DESIGNADOS	41
NOMBRADOS	785
OBREROS PERMANENTES	42
CONTRATADOS POR SERVICIOS PERSONALES	20
<b>REGIMEN LABORAL - DECRETO LEGISLATIVO 276</b>	<b>888</b>
EMPLEADOS	48
OBREROS	29
<b>REGIMEN LABORAL PRIVADO - DECRETO LEGISLATIVO 728</b>	<b>77</b>
<b>PERSONAL CONTRATADO BAJO EL REGIMEN LABORAL ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS - CAS</b>	<b>850</b>
<b>OBREROS EVENTUALES</b>	<b>112</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1927</b>

Fuente: Datos brindados por el Equipo de Registro e Información-OPER.

### 2.2 La encuesta del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

El levantamiento de necesidades de capacitación tiene sustento en la información obtenida de las entrevistas con los Directores y Coordinadores de las Dependencias del MTC, sobre las necesidades de capacitación del personal respecto a conocimientos, habilidades y actitudes para el desempeño de las funciones asignadas.

El diagnóstico se encuentra orientado a obtener los requerimientos necesarios acorde a sus objetivos para el año 2013 y a las competencias necesarias para un eficiente desempeño en el ejercicio de sus funciones, las mismas que deberán estar alineadas para el logro de los objetivos institucionales.

La herramienta que se utilizó fue el Formato de Identificación de Necesidades de Capacitación (Anexo N° 01) mediante el cual el Jefe Inmediato, Director y Director General fue entrevistado, a quien se le solicitó información de las necesidades de capacitación de sus colaboradores, con la finalidad de ser capacitados en temas que permitan mejorar su desempeño laboral y fortalezcan sus habilidades personales acorde con las funciones y/o actividades que realizan en su área.

Con los resultados obtenidos en el levantamiento de necesidades de capacitación, se procedió a realizar la evaluación de las actividades requeridas por cada área, tomando en cuenta el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio para



posteriormente ser estas validadas por los Directores Generales de las dependencias del MTC.

### 2.3 Cuadro Consolidado de Necesidades de Capacitación

#### **INSTITUCIONAL**

Total de Trabajadores: 1927

MATERIA	Nº DE DEPENDENCIAS SOLICITANTES	Nº DE PERSONAS A CAPACITAR
ÉTICA Y MEDIDAS DE ANTICORRUPCIÓN	15	1822
ACCESO A LA INFORMACIÓN	1	9
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	5	740
SEMINARIO: PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	1	300
IGUAL DE GÉNERO	1	300
LIDERAZGO	5	182
TRABAJO EN EQUIPO	2	31

#### **SECRETARIA GENERAL**

Total de Trabajadores: 768

MATERIA	Nº DE DEPENDENCIAS SOLICITANTES	Nº DE PERSONAS A CAPACITAR
ACTUALIZACIÓN SECRETARIAL	7	17
ADQUISICIONES Y CONTRATACIONES DEL ESTADO	8	67
ATENCIÓN AL CLIENTE	5	38
AUDITORIA	2	16
CONOCIMIENTO CONTABLES FINANCIEROS	3	24
CONOCIMIENTO TECNICOS MANUALES	1	8
DESARROLLO INFORMÁTICO	7	107
DESARROLLO PERSONAL	6	268
ÉTICA Y MEDIDAS ANTICORRUPCIÓN	5	85
GESTIÓN DE ARCHIVOS	6	129
GESTIÓN DE RRHH (COMPETENCIAS, INDICADORES, DESEMPEÑO)	6	208
GESTIÓN PRESUPUESTARIA	7	44
NORMATIVIDAD PATRIMONIAL	2	11
NORMATIVIDAD PÚBLICA	11	227
OFIMÁTICA	7	97
PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	5	12
REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA	6	16



**VICEMINISTERIO DE TRANSPORTES**

**Total de Trabajadores: 844**

MATERIA	N° DE DEPENDENCIAS SOLICITANTES	N° DE PERSONAS A CAPACITAR
ACTUALIZACIÓN SECRETARIAL	3	5
ADQUISICIONES Y CONTRATACIONES DEL ESTADO	4	28
AUDITORIA	3	19
DESARROLLO INFORMÁTICO	3	53
DESARROLLO PERSONAL	3	18
DESARROLLO TECNICO	1	19
ÉTICA Y MEDIDAS ANTICORRUPCIÓN	3	95
GESTIÓN DE ARCHIVOS	4	71
GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PUBLICA	58	111
GESTIÓN PRESPUESTARIA	3	46
INGENIERIA Y TECNOLOGÍAS DE LAS COMUNICACIONES	2	27
NORMATIVIDAD PATRIMONIAL	1	9
NORMATIVIDAD PÚBLICA	4	69
OFIMÁTICA	4	83
PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	2	4
REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA	3	18
ATENCIÓN AL CLIENTE	2	35
TRANSPORTE, CARRETERAS, ASFALTO Y PAVIMENTOS	4	215

**VICEMINISTERIO DE COMUNICACIONES**

**Total de Trabajadores: 315**

MATERIA	N° DE DEPENDENCIAS SOLICITANTES	N° DE PERSONAS A CAPACITAR
ADQUISICIONES Y CONTRATACIONES DEL ESTADO	4	16
AUDITORIA	2	6
CONOCIMIENTO CONTABLES FINANCIEROS	3	22
DESARROLLO INFORMÁTICO	3	7
DESARROLLO PERSONAL	3	44
ÉTICA Y MEDIDAS ANTICORRUPCIÓN	2	8
GESTIÓN DE ARCHIVOS	5	49
GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	5	31
GESTIÓN PRESPUESTARIA	3	11
INGENIERIA Y TECNOLOGÍAS DE LAS COMUNICACIONES	4	70
NORMATIVIDAD PÚBLICA	4	88
OFIMÁTICA	4	33
PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	2	5
REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA	3	52

*[Handwritten signatures and initials]*



**CUADRO CONSOLIDADO DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**  
(Institucional, Secretaría General, Viceministerio de Transportes y Viceministerio de Comunicaciones)

MATERIA	N° DE DEPENDENCIAS SOLICITANTES	N° DE PERSONAS A CAPACITAR
ÉTICA Y MEDIDAS DE ANTICORRUPCIÓN	15	1822
ACCESO A LA INFORMACIÓN	1	9
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	5	740
SEMINARIO: PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	1	300
IGUALDAD DE GÉNERO	1	300
LIDERAZGO	5	182
TRABAJO EN EQUIPO	2	31
ACTUALIZACIÓN SECRETARIAL	10	22
ADQUISICIONES Y CONTRATACIONES DEL ESTADO	16	111
ATENCIÓN AL CLIENTE	7	73
AUDITORIA	7	41
CONOCIMIENTO CONTABLES FINANCIEROS	6	46
CONOCIMIENTO TECNICOS MANUALES	1	8
DESARROLLO INFORMÁTICO	13	167
DESARROLLO PERSONAL	12	330
DESARROLLO TECNICO	1	19
ÉTICA Y MEDIDAS ANTICORRUPCIÓN	10	188
GESTIÓN DE ARCHIVOS	15	249
GESTIÓN DE RRHH (COMPETENCIAS, INDICADORES, DESEMPEÑO)	6	208
GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	63	142
GESTIÓN PRESUPUESTARIA	13	101
INGENIERIA Y TECNOLOGÍAS DE LAS COMUNICACIONES	6	97
NORMATIVIDAD PATRIMONIAL	3	20
NORMATIVIDAD PÚBLICA	19	384
OFIMÁTICA	15	213
PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	9	21
REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA	12	86
TRANSPORTE, CARRETERAS, ASFALTO Y PAVIMENTOS	4	215

III.- DISEÑO DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS-PDP

Las actividades de capacitación para el personal del MTC involucrado y el cronograma de trabajo, en concordancia con el marco establecido en el PDP Quinquenal y la cuantificación de las acciones propuestas e identificación de recursos disponibles se encuentran mencionados en el Anexo N° 02.



### 3.1. Estructura del Plan de Desarrollo de Personas-PDP

Como se puede observar, la estructura del PDP Anualizado agrupa temas generales para todas las dependencias, los cuales se encuentran clasificados de la siguiente manera:

- a. **Institucionales:** Dirigido a todo el personal del MTC para la sensibilización en temas que son transversales a todas las áreas vinculadas a la ejecución de políticas públicas en el sector público y a competencias organizacionales.
- b. **Habilidades Directivas y Competencias:** Dirigida a responsables de órganos, unidades orgánicas y coordinadores, de ser el caso, con el objetivo de sensibilizar los conocimientos orientados al Modelo de Gestión por Competencias.
- c. **Gestión Pública:** Orientado al fortalecimiento de diversos conocimientos técnico-administrativo del personal del MTC.
- d. **Sistemas administrativos:** Orientado al fortalecimiento de los conocimientos del personal del MTC, vinculados a los sistemas administrativos rectores en el sector público.
- e. **Informática:** Orientado a fortalecer competencias técnicas de programación, redes y otros necesarios para la sistematización de procedimientos internos y externos que administra el MTC, asimismo optimizar las destrezas técnicas para el dominio y manejo del MS Office en general, así como herramientas de aplicación estadística y de proyectos.
- f. **Técnicos:** Orientado a fortalecer los conocimientos técnicos en los órganos del MTC.
- g. **Especialización:** Orientado a la potenciación del personal en el ejercicio del puesto a través de la profundización o especialización progresiva en el largo plazo.
- h. **Desarrollo profesional:** Orientado al fortalecimiento de las capacidades de los trabajadores con mínimo nivel de formación. Esta línea formará parte de la Capacitación No Programada.

### 3.2 Niveles de Capacitación

El numeral 5.3.1 de la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas – PDP, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, dispone la existencia de niveles de capacitación que contribuyan a determinar las futuras acciones de capacitación sobre la base de las brechas o necesidades de capacitación identificadas. Están clasificados en tres niveles:

- **Nivel 1.- Orientación:** Destinado al personal que ingresa o se reincorpora a un puesto de trabajo en el MTC, ingresante a la entidad o que ha sido desplazado de un área a otra.
- **Nivel 2.- Preventivo y Correctivo:** Orientado a la adecuación a los cambios y al cierre de brechas identificadas para el establecimiento de acciones de capacitación con el corto y mediano plazo.
- **Nivel 3.- Desarrollo:** Destinado a la potenciación del personal que demuestra idoneidad en el ejercicio del puesto, a través de la profundización o especialización en el largo plazo.



Se está considerando en el Consolidado del Cuadro de Necesidades de Capacitación, cursos relacionados a las competencias actitudinales (poder hacer, querer hacer) y aptitudinales (saber hacer, saber estar), en tanto que para las competencias cognitivas (conocimiento) el resultado se puede apreciar en base a la demanda de temas que las áreas requieren para su personal.

Al realizar en el MTC un diagnóstico de este tipo, debemos mencionar que la información obtenida no contiene la identificación del personal por niveles, en especial el referido al tercer nivel. No obstante, para el **primer nivel** es posible obtener la información a partir de los objetivos que se plantean en el presente PDP, aplicable al personal ingresante para el año fiscal 2013.

Sobre el **segundo nivel**, la información obtenida es reflejo de lo diagnosticado para la población que participo en la entrevista, constituyendo una primera línea de base, la misma que debe ser cotejada al finalizar el año fiscal 2013.

A fin que el Ministerio de Transportes y Comunicaciones, pueda dar operatividad a los 03 niveles de capacitación, se llevará a cabo lo siguiente:

**Respecto del Nivel 1:**

- a. La identificación de brechas se efectuará al nivel de las competencias organizacionales y en cada órgano a nivel grupal.
- b. Sensibilización a los órganos acerca de las competencias organizacionales: Trabajo en equipo, Orientación a Resultados, Orientación al servicio y a entidades del Estado, Pensamiento Sistémico y Sensibilización Social, a las cuales se sumarán las identificadas en la entrevista y que son: Gestión de Recursos y Comunicación Efectiva.
- c. Elaboración de los perfiles de las competencias en mención.
- d. Capacitación a los coordinadores administrativos en Gestión de Recursos Humanos, en especial lo referente a Análisis de Puestos y Gestión del Desempeño, a fin de perfeccionar las habilidades para la redacción de los términos de referencia y competencias en los requerimientos de contratación de personal bajo la modalidad de Contratos Administrativos de Servicios-CAS, así como en el seguimiento del ejercicio del cargo a través de la identificación de las competencias en la persona.
- e. Capacitación al personal ingresante en las competencias antes señaladas, según la brecha identificada.
- f. Las brechas identificadas al finalizar el año fiscal 2013, servirán de base para efectuar el diagnóstico del año fiscal 2014.
- g. El programa de inducción se llevará a cabo las primeras semanas de cada mes, de acuerdo a la demanda de ingreso del personal.

#### Respecto del Nivel 2:

- a. La identificación de brechas se efectuará al nivel de las competencias institucionales y en cada órgano a nivel grupal.
- b. Elaboración de los perfiles de las competencias institucionales.
- c. En cuanto a las competencias cognitivas se establecerán las brechas al finalizar el año fiscal 2013.
- d. En los dos casos antes mencionados, las brechas se identificarán en cada órgano a nivel grupal.

El MTC efectuará las acciones necesarias, a fin de implementar la identificación de brechas por cada persona, en relación con el perfil de competencias del puesto, con el objeto de ser ubicados en los distintos niveles señalados anteriormente. Realizadas dichas acciones, permitirá tener una línea de base orientado a aplicar el Nivel 3, a partir del año fiscal 2014.

### 3.3 Tipos de Capacitación

Los tipos de capacitación que el MTC considerará en el PDP 2013 son:

- a. **Capacitación Interna:** Entendida como las actividades de capacitación brindadas por entidades capacitadoras e instructores internos. Este tipo de capacitación estará enfocada tanto hacia los Órganos de Línea como a los Órganos de Apoyo, de Asesoramiento y demás órganos del MTC.
- b. **Capacitación Programada:** Aquella que está contemplada en el Plan de Desarrollo de Personas 2013 (Anexo N° 01).
- c. **Capacitación No Programada:** Está constituida por aquellos eventos de capacitación no considerados en el Plan de Desarrollo de Personas 2013, cuyo desarrollo resulte de ejecución necesaria, producto de la generación de nuevos conceptos, encargos, tendencias o normas que requieran actualización inmediata, se encuentran incluidos aquí los diplomados y los cursos de desarrollo profesional, según detalle que se expone en el Anexo N° 03.

## IV. PRESUPUESTO Y RECURSOS DISPONIBLES PARA LA CAPACITACIÓN

### 4.1 Recursos Humanos

Se contará con capacitadores externos e internos, proporcionados a través de las entidades capacitadoras, auspiciadoras u organizadoras para el dictado y desarrollo de las acciones de capacitación.

### 4.2 Recursos Financieros

El presupuesto estimado del Plan de Desarrollo de Personas del 2013 del MTC es de S/. 1 858 310,30. La distribución del presupuesto se ha efectuado en base al costo



promedio del mercado (Capacitación Programada) y a la asignación de un porcentaje para la Capacitación No Programada.

CURSOS	COSTO ESTIMADO (S/)
Capacitación Programada	1 615 922,00
Capacitación No Programada (15% del Total)	242 388,30
<b>Costo Total Estimado del Plan de Desarrollo de Personas 2013</b>	<b>1 858 310,30</b>

#### 4.3 Selección de Proveedores de Capacitación

La Oficina de Abastecimiento, deberá de establecer como criterios para la selección de los proveedores de capacitación, además de lo señalado en la normatividad vigente, lo siguiente:

- Prestigio.
- Experiencia.
- Contenido de los programas de capacitación.
- Plana docente calificada.

Asimismo, se ha establecido costos referenciales para cada tipo de temas según lo descrito en el ítem 3.1 del presente documento y que se pueden apreciar en el Anexo N° 03.

Adicionalmente, el Ministerio de Transportes y Comunicaciones suscribirá convenios con entidades capacitadoras a fin de que generen eficiencia en el gasto de la capacitación que se programe y el acceso a programas de especialización y/o diplomado.

#### V. PROGRAMACION Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 2013

Conforme al Anexo N° 02, se aprecia la programación mensual del Plan de Capacitación correspondiente al PDP Anualizado 2013. Dicha programación se ha basado en la prioridad establecida por la demanda de temas de capacitación según lo determinado por el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

Adicional a este criterio, también ha sido de utilidad las prioridades de capacitación establecidas por cada Viceministerio y la Secretaria General, en lo correspondiente a sus órganos que están bajo su competencia funcional. Ambos criterios, han permitido efectuar la programación de los cursos que se han previsto en el PDP.

Asimismo, en cuanto a la operatividad para la ejecución, del presente PDP Anualizado, ésta se registrará de acuerdo a lo siguiente:

- a. Los procedimientos serán las establecidas en las normas internas de capacitación que emita la Oficina General de Administración.
- b. Serán atendidos los cursos que no están relacionados a los temas contenidos en el Plan de Capacitación siempre que se cuente con el sustento debido por parte del órgano solicitante, con la opinión favorable de la Oficina de Personal, y con la certificación de crédito presupuestario respectiva. Si el curso solicitado ha de ejecutarse en el exterior, una Comisión Calificadora para la Capacitación en el Exterior del MTC, conformada por el Secretario General, el Director de la Oficina de Personal y un representante del Despacho Viceministerial del área solicitante, si fuera el caso, procederá a la evaluación de su otorgamiento.
- c. En el caso de Diplomados se seguirá lo indicado en el Anexo N° 03 sobre Capacitación No Programada.

## VI. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Se centrará en la evaluación de competencias asociado al logro de metas, los mismos que serán aplicados durante el año fiscal 2013. La implementación será progresiva y se iniciará con la medición de las habilidades cognitivas, conforme a lo establecido en la directiva emitida por SERVIR.

Para el monitoreo y verificación de los resultados esperados del PDP Anualizado 2013, se aplicarán las siguientes **modalidades de evaluación** a las diferentes acciones de capacitación entre las que se ha previsto cubrir los siguientes:

### a. Evaluación de Reacción

Esta modalidad medirá la satisfacción de los trabajadores que reciben la capacitación, con el objetivo de conocer el nivel de aceptación sobre el desarrollo de los cursos. Se tomará una encuesta a los participantes al finalizar la actividad, sobre las cualidades básicas de la acción de la capacitación: la forma de dar clases del capacitador y sus métodos, lo apropiado de las instalaciones, el ritmo y claridad de las explicaciones, etc. Este tipo de evaluación ayudará a mejorar la planificación y organización de las actividades de capacitación (Se adjunta Formato N° 04 de encuesta de evaluación).

### b. Evaluación de Aprendizaje o Conocimiento

Mide los conocimientos adquiridos por los trabajadores durante el desarrollo del curso, evaluando el grado en que los colaboradores asimilaron los conocimientos, nociones y habilidades impartidas en clase. Las entidades educativas aplicaran la prueba de salida, esto es al finalizar el evento de capacitación.

### c. Evaluación de Resultados

Esta evaluación permitirá verificar el impacto de la capacitación sobre la mejora de las capacidades institucionales. Para este año se efectuará la Evaluación de Logro de Metas,





a fin de mostrar la relación existente entre la capacitación brindada y su impacto en la obtención de las metas del área y las metas institucionales. Las metas se establecerán de común acuerdo entre el jefe y el trabajador y ello conllevará a alinear sus intereses profesionales con los objetivos institucionales.

Para evaluar la reducción de brechas entre el perfil del puesto y el rendimiento, ésta se efectuará a modo de piloto con algunas áreas, a fin de identificar un método idóneo con miras al PDP Anualizado del siguiente año. Por tal motivo, no será obligatorio este nivel de evaluación del PDP anualizado 2013 en el MTC.

Es conveniente resaltar que la identificación de las brechas tiene como objetivo reducir las mismas durante el quinquenio 2012-2017. Por consiguiente, se determinará los niveles ideales a través del Piloto mencionado a fin de ser utilizado como línea de base para el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación del año 2014.

Las metas y los indicadores de medición del PDP Anualizado para el año fiscal 2013, según corresponda su aplicación, serán aquellos señalados en el PDP Quinquenal (2012-2017) del Ministerio de Transportes y Comunicaciones.

## VII. ANEXOS

N° 01 – FORMATO DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

N° 02 – PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2013

N° 03 – DETERMINACIÓN DE COSTOS REFERENCIALES PARA LA CAPACITACIÓN 2013

N° 04 - ENCUESTA DE EVALUACIÓN DE REACCIÓN



ANEXO N° 01

FORMATO DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El Plan de Desarrollo de Personas Anual 2013 del Ministerio de Transportes y Comunicaciones tiene como objetivo mejorar el desempeño y coadyuvar al desarrollo laboral de los colaboradores.

Para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas Anual 2013 se requiere identificar previamente las necesidades de capacitación que incluya competencias, conocimientos y habilidades funcionales.

Para identificar dichas necesidades requerimos su participación como líder de equipo complementando la información que a continuación se solicita.

Sus datos como informante:

Apellidos		
Nombres		
Cargo		
Oficina o Unidad a la que pertenece		
Puestos bajo su supervisión directa	Nombre de los puestos	Número de personas

A continuación solicitamos sus sugerencias sobre las necesidades de formación de sus colaboradores directos.

Antes de ello, le pedimos reflexione sobre los objetivos institucionales y los de su unidad para luego identificar que necesitan aprender sus colaboradores para hacer mejor su trabajo y colaborar en el logro de los objetivos, en relación a las funciones adscritas a sus puestos (brechas de capacitación).

*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*





ANEXO N° 01

FORMATO DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

OFICINA	DIRECCIÓN DE LÍNEA	COORDINACIÓN	PARA SER LLENADO POR LA OFICINA DE PERSONAL			NOMBRE DE ENTREVISTADO
1	2	3	4	5		
Nombre del Puesto	Necesidades de Conocimientos/Habilidades funcionales/Actitudes	Qué temas específicos debe abordar la capacitación en este tema	Número de colaboradores a su cargo que deben llevar esta capacitación	Nombres y Apellidos de los colaboradores que Ud. Sugeriría que lleven esta capacitación.	Ha llevado algún curso de capacitación el año anterior? (1)	Ha sido evaluado positivamente por el resultado de la capacitación anterior? (2)

*[Handwritten signatures]*

FECHA:

FIRMA DEL ENTREVISTADO



ANEXO N° 02

PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2013

N°	CLASIFICACION	TEMAS DE CAPACITACIÓN	TRIMESTRE												N° DE PART.	COSTO/ ACTIVIDAD			
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC					
1		CÓDIGO DE ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA																200	
2		REINTEGRACIÓN AL PERSONAL DEL MTC																1500	
3		CONDICIONES GENERALES DE LOS LUGARES DE TRABAJO																100	
4		DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA																47	
5		ENFERMEDADES PROFESIONALES																100	
6		IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS Y CONTROL																25	
7		IGUALDAD DE GÉNERO																200	
8		IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PCD'S-LEY N° 29973																200	
9		IMPORTANCIA DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA BUENA GESTION DE LA ENTIDAD																1500	
10		INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN DE LA SEGURIDAD																35	
11		FORMACIÓN Y ENTRENAMIENTO																30	
12		LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - LEY 29783																170	26,300.00
13		MANEJO DEL ESTRÉS LABORAL																72	
14		MOTIVANDO LA SEGURIDAD																200	
15		NORMAS DE CONTROL INTERNO																1515	43,000.00
16		ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN																25	5,750.00
17		PRIMERO AUXILIOS																141	10,000.00
18		PROGRAMA: PREVENCIÓN Y MANEJO DE PELIGROS Y RIESGOS																25	48,270.00
19		REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA																104	
20		RIESGOS EN OFICINA																155	
21		SEMINARIO: PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL																200	
22		TALLER DE INTEGRACIÓN																30	13,500.00
			SUB-TOTAL												6574	146,820.00			
23		ENTRENAMIENTO EN EL SERVICIO AL USUARIO																90	30,650.00
24		BALANCE SCORECARD: INDICADORES DE GESTIÓN APLICADA A LOS RRHH																25	10,000.00
25		COMUNICACIÓN EFECTIVA																42	10,500.00
26		DESARROLLO EMOCIONAL																22	8,800.00
27		DIRECCIÓN Y LIDERAZGO																182	135,500.00
28		ELABORACIÓN DEL PROGRAMA ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO																25	38,150.00
29		GESTIÓN POR PROCESOS Y ENFOQUE DE GESTIÓN POR RESULTADOS																31	19,900.00
30		NEGOCIACIÓN Y MANEJO DE CONFLICTOS																47	10,000.00
31		PRESENTACIÓN EFICAZ																25	10,000.00
32		PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LA FIABILIDAD HUMANA																200	
			SUB-TOTAL												689	263,500.00			

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.









ANEXO N° 02

PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2013

N°	CLASIFICACION	TEMAS DE CAPACITACIÓN	I TRIMESTRE												IV TRIMESTRE			N° DE PARTI	COSTO/ACTIVIDAD		
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC							
66		INDICADORES DE GESTIÓN BALANCE SCORECARD																		14	5,600.00
67		LEY DE ADQUISICIONES Y CONTRATACIONES DEL ESTADO																		109	97,820.00
68		LEY DE COBRANZA COACTIVA Y PROCEDIMIENTOS																		11	9,150.00
69		PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO PARA EL SECTOR PÚBLICO																		24	8,700.00
70		PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR - PAS																		14	4,700.00
71		PROCEDIMIENTOS DE CONTROL (AUDITORIA TÉCNICA)																		12	7,200.00
72		PROMOCIÓN DE LA INVERSIÓN PÚBLICA																		7	7,000.00
73		SANEAMIENTO Y CIERRE CONTABLE 2012 - CAMBIOS PARA EL AÑO 2013																		8	2,800.00
74		SIGA-SIAF																		13	4,650.00
75		SISTEMA DE INFORMACIÓN GERENCIAL																		11	6,050.00
76		SNIP																		10	3,500.00
			SUB-TOTAL															593	299,368.00		
77		ADMINISTRACION DE LINUX																		5	5,800.00
78		AID DISEÑO DE DATACENTAR MODELAMIENTO 3D																		3	10,995.00
79		ANDROID MOBILE APPLICATION DEVELOPER																		5	4,500.00
80		ARQUITECTURA EMPRESARIAL																		2	5,900.00
81		AUTOCAD BÁSICO																		11	3,990.00
82		AUTOCAD INTERMEDIO/AVANZADO																		6	2,510.00
83		CCNA SECURITY																		1	3,500.00
84		DESIGNING AND DEVELOPING MICROSOFT SHAREPOINT SERVER 2010 APPLICATIONS																		5	12,000.00
85		ESPECIALISTA EN CABLEADO ESTRUCTURADO																		6	7,020.00
86		FORENSIC LAB																		1	1,850.00
87		HDM4 VERSION 2.08 (CARRETERAS)																		5	10,600.00
88		IMPLEMENTING A DATA WAREHOUSE WITH MICROSOFT SQL SERVER 2012																		2	3,616.00
89		MCITP SERVER ADMINISTRADOR (WINDOWS SERVER 2012 - ENTER PRISE ADMINISTRATING)																		4	5,600.00
90		MICROSOFT SHARE POINT 2010 APPLICATION DEVELOPMENT																		5	10,950.00
91		MICROSOFT SQL SERVER 2012 - REPORTING SERVICES																		5	10,950.00
92		MS PROJECT																		4	1,460.00
93		PROGRAMA C EHV7																		1	2,500.00
94		PROJECT FINANCE																		7	11,900.00
95		PROJECT MANAGEMENT PROFESIONAL																		22	44,000.00
96		QUERYS MICROSOFT SQL SERVER 2012																		9	16,272.00
97		SEGURIDAD INFORMÁTICA																		3	5,970.00
98		OFIMÁTICA AVANZADA																		28	19,420.00
99		OFIMÁTICA INTERMEDIO																		204	179,520.00
			SUB-TOTAL															344	380,823.00		





ANEXO N° 02

PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2013

N°	CLASIFICACION	TEMAS DE CAPACITACIÓN	I TRIMESTRE			II TRIMESTRE			III TRIMESTRE			IV TRIMESTRE			N° DE PART.	COSTO/ACTIVIDAD
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC		
100		ACTUALIZACIÓN DE ASISTENTE DE GERENCIA													22	17,750.00
101		ARCHIVO Y DOCUMENTOS: GESTIÓN ADMINISTRATIVA													142	9,980.00
102		CURSO BÁSICO DE ARCHIVOS													24	8,800.00
103		CURSO DE SOLDADURA													5	3,900.00
104		DIGITALIZACIÓN DE DOCUMENTOS Y SU ARCHIVO													11	2,500.00
105		GASFITERIA Y ELECTRICIDAD													4	960.00
106		FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DE PROYECTOS ARCHIVÍSTICOS													4	3,000.00
107		GRUPOS ELECTROGENOS Y SISTEMAS HIDRAULICOS													10	2,600.00
108		INSPECCIÓN VEHICULAR													42	4,800.00
109		MANEJO DEFENSIVO													20	6,800.00
110		NORMALIZACIÓN EN LA GESTIÓN DE DOCUMENTOS Y ARCHIVOS													10	1,440.00
111		TECNICAS DE ARCHIVO													16	6,800.00
112		TRAMITE DOCUMENTARIO SID													25	1,440.00
113		USO DE LAS TECNOLOGIAS DE LA INFORMACIÓN PARA GESTIÓN DE ARCHIVOS													6	62,150.00
114		VALORACIÓN DOCUMENTAL													346	
			SUB TOTAL													
115		ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD SEGÚN NORMA NTP ISO / EC 17025													25	10,750.00
116		BUSINESS PROCESS MANAGEMENT - BMP													5	10,625.00
117		CÁLCULO DE PROPAGACIÓN DE LA SEÑAL DE LA TV DIGITAL													7	10,500.00
118		CONCESIONES EN TRANSPORTE TERRESTRE													4	4,000.00
119		CONGRESO NACIONAL DE ASFALTO Y CONGRESO NACIONAL DE CONCRETO													5	2,550.00
120		CONSULTA PREVENTIVA													13	4,030.00
121		CURSO DE MATEMATICAS PARA TALLER DE MECANICA VIA OBRAS													9	7,920.00
122		CURSO TALLER: DISEÑO Y APLICACIÓN DE MICROPAVIMENTOS													25	10,560.00
123		CURSO TALLER: MECÁNICA DE SUELOS APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN VIAL													30	10,500.00
124		DISEÑO DE ENLACES SATELITALES													6	10,800.00
125		DISEÑO Y PLANIFICACIÓN DE REDES DE BANCA ANCHA FIJA: HFC, GPON, XDSL. BANCA ANCHA MOVIL: HSPA Y 4G													9	13,500.00
126		PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE MEDIOS													7	10,710.00
127		ENERGIA RENOVABLE Y/O CAMBIO CLIMÁTICO													3	8,400.00
128		ESTIMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE TABLAS ORIGEN DESTINO DE VIAJE EN AUTOMOVIL, CAMIONES Y TRANSPORTE PÚBLICO													9	8,510.40
129		GARANTIAS, SEGUROS Y FINANCIAMIENTO DE OBRAS DE INVERSIÓN PRIVADA													12	8,400.00
130		REGIMEN LEGAL DE CONCESIONES E INFRAESTRUCTURA PÚBLICA													8	4,800.00
131		REGlamento NACIONAL DE VEHICULOS: ESPECIFICACIONES TÉCNICAS/LIBRO NARANJA													33	16,995.00
132		REGULACIÓN LEGAL DE LAS TELECOMUNICACIONES, SERVICIO PÚBLICO Y PRIVADO													48	34,010.00
133		GESTIÓN AMBIENTAL Y RESPONSABILIDAD													3	1,200.00





PERÚ

Ministerio de Transportes y Comunicaciones

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú" "Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y Seguro"

ANEXO N° 02

PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2013

N°	CLASIFICACION	TEMAS DE CAPACITACIÓN	I TRIMESTRE			II TRIMESTRE			III TRIMESTRE			IV TRIMESTRE			N° DE PART.	COSTO/ ACTIVIDAD
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC		
134		GESTIÓN DE ASOCIACIONES PÚBLICAS PRIVADAS (APPS)													32	32,000.00
135		II CONGRESO NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL: UN COMPROMISO DE TODOS													4	2,040.00
136		III FORO REGIONAL DE PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS													1	1,140.00
137		INGENIERIA DE COMUNICACIONES INALAMBRICAS													7	5,075.00
138		INGINIERIA DEL ESPECTRO RADIOELECTRICO													15	9,630.00
139		METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN APLICADA A OBRAS VIALES													19	10,450.00
140		DERECHO DE TRANSPORTES													5	2,000.00
141		GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE VIAS NAVEGABLES													8	7,920.00
142		LEGISLACIÓN COMPARADA DE TELECOMUNICACIONES													18	9,000.00
143		LEGISLACIÓN DEL TRANSITO													41	-
144		MODELACIÓN DEL TRANSPORTES DE PASAJEROS Y ANALISIS DE ESCENARIOS FUTUROS DE DEMANDAS													9	8,510.40
145		MOTORES DE ALTA TECNOLOGIA EN EQUIPO MECANICO PARA OBRAS VIABLES													21	15,750.00
146		MOTORES DIESEL Y SISTEMAS EN GENERAL BÁSICO													5	8,750.00
147		NORMAS TECNICAS DE TV DIGITAL													6	6,000.00
148		OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO DE UNIDADES PESADAS													5	5,500.00
149		PROMÓSTICO DE DEMANDA DE MERCANCIAS PARA UNA MEJOR PLANIFICACIÓN NACIONAL DE RUTAS													9	11,044.80
150		RIESGO HIDROLÓGICO DE EVENTOS EXTREMOS EN CONDICIONES NO ESTACIONARIAS													1	1,300.00
151		SISTEMA DE INFORMACIÓN GEOGRAFICA ARGIS													5	1,950.00
152		SISTEMA INTELIGENTE DE TRANSPORTE													5	2,250.00
153		SISTEMAS INFORMÁTICOS													4	1,920.00
154		SUPERVISIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL													14	19,950.00
155		TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES													5	3,500.00
156		TECNOLOGÍAS DE TELECOMUNICACIONES PARA ABOGADOS													12	9,360.00
157		ESPECIALIZACIÓN EN PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS PARA ENTIDADES COMPLEMENTARIAS DEL TRANSPORTES TERRESTRE													30	11,100.00
158		TECNOLOGÍAS EMERGENTES DE TELECOMUNICACIONES (UMTS, CDMA 2000, 3G, 4G, V)													10	5,000.00
159		TEORIA DE MODELACIÓN Y USO DEL ENTORNO GIS PARA LA PLANIFICACIÓN DEL TRANSPORTES													9	8,510.40
160		TRANSCARD-SIMULADOR DE TRÁFICO EN CARRETERAS Y REDES URBANAS													3	2,000.00
161		TRANSMISIONES EN EQUIPO MECANICO PARA OBRAS													5	4,250.00
162		TRANSMISIONES HIDRAULICAS DE ALTA TECNOLOGIA EN EQUIPO MECANICO PARA OBRAS													4	3,200.00
163		VII FÓRUM CONCESIONES VIALES Y ASOCIACIÓN PÚBLICO-PRIVADA													5	1,250.00
164		XII CONGRESO INTERNACIONAL DE INFRAESTRUCTURA VIAL&EXPO VIAL Y TRANSPORTE													5	1,250.00
165		XX CURSO INTERNACIONAL DE PAVIMENTOS ASFALTO Y CONCRETO													5	1,250.00
<b>SUB TOTAL</b>															<b>588</b>	<b>401,611.00</b>

TOTAL

165 ACTIVIDADES

SESIONES POR MES

1 2 0 0 1 1 19 29 34 31 28 21 0

1,615,922.00

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.





PERÚ

Ministerio  
de Transportes  
y Comunicaciones

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y Seguridad Alimentaria"

### ANEXO N° 03

#### DETERMINACIÓN DE COSTOS REFERENCIALES PARA LA CAPACITACIÓN 2013

##### Disponibilidad de Aula de Capacitación

N° de Semanas en el año	:	28	
N° de semanas de disponibilidad en el año	:	26	
N° de días disponibles en el año: 01 semana = 05 días	:	130	
Duración promedio de cada curso	:	3	horas por día ó
		9	horas totales ó
		3	días
N° de cursos probables a programarse en el año	:	165	

##### Distribución de la Disponibilidad Presupuestal

N° de horas de capacitación a ser programadas en el año			
130 días x 3 horas	:	390	
Capacidad de Aula de Capacitación	:	25 personas	
390 hrs x 25 personas	:	9750 horas de capacitación	

##### Costo Máximo de la Capacitación en el MTC

		(S/.)
Actividades de Capacitación Institucional	:	(09%) 146,820.00
Actividades para fortalecer Habilidades Directivas y Competencias	:	(16%) 263,500.00
Actividades de Capacitación en Gestión Pública	:	(4%) 61,270.00
Actividades de Capacitación en Sistemas Administrativos	:	(19%) 299,368.00
Actividades de Capacitación en Informática	:	(23%) 380,823.00
Actividades de Capacitación Técnicas	:	(4%) 62,530.00
Actividades de Capacitación de Especialización	:	(25%) 401,611.00
Presupuesto asignado	:	(100%) 1,615,922.00



PERÚ

Ministerio  
de Transportes  
y Comunicaciones

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y Seguridad Alimentaria"

CLASIFICACIÓN DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	% DEL PRESUPUESTO	MONTO DE CLASIFICACIÓN (S/.)	Nº DE CAPACITACIÓN	COSTO PROMEDIO DE LA ACTIVIDAD (S/.)
Institucional	(9%)	146,820.00	22	6,673.64
Para fortalecer Habilidades Directivas y Competencias	(16%)	263,500.00	10	14,700.00 (*)
Gestión Pública	(4%)	61,270.00	6	10,211.67
Sistemas Administrativos	(19%)	299,368.00	38	7,878.11
Informática	(23%)	380,823.00	23	16,557.52
Técnicas	(4%)	62,530.00	15	4,168.67
De Especialización	(25%)	401,611.00	51	7,874.73
<b>PRESUPUESTO ASIGNADO</b>	<b>(100%)</b>	<b>1,615,922.00</b>	<b>165</b>	

(\*) Se considera costo del Curso "Liderazgo" de manera proporcional.

#### CONCLUSIONES:

- Los montos obtenidos servirán referencialmente para efectuar el costeo de los cursos solicitados por las áreas.
- Los montos obtenidos servirán para evaluar las propuestas de proveedores de capacitación al momento de efectuar la selección del mismo.

#### CAPACITACIÓN NO PROGRAMADAS:

- La determinación de los costos referenciales de los cursos No Programados serán los mismos que los señalados en el cuadro de los costos referenciales para los cursos programados.
- En el caso de los Diplomados, a criterio de la Comisión calificadora el Ministerio de Transportes y Comunicaciones podrá aprobar hasta un máximo de 20 diplomados en el 2013 considerando un costo promedio de hasta de S/. 10,000.00 por diplomado. Si en caso el costo fuera mayor la diferencia será asumida por la persona beneficiaria. Para ello, el área solicitante deberá sustentar la relación entre el Diplomado que se solicita y las funciones del área misma y/o las necesidades institucionales. La persona beneficiada deberá pertenecer al área solicitante.
- Cursos por Desarrollo Profesional**  
De acuerdo a lo conceptualizado en el literal h. del Numeral 3.1 del PDP, el Equipo de Gestión del Conocimiento deberá aprobar un Programa de Capacitación a modo de malla curricular para el fortalecimiento de los trabajadores con menor nivel de formación (primaria o secundaria o estudios superiores inconclusos) y según la respectiva identificación de cada uno de ellos.





ANEXO N° 04

ENCUESTA DE EVALUACIÓN (REACCIÓN) DEL

FECHA: .....

La Oficina de Personal le agradece su participación y espera seguir ofreciéndole oportunidades de formación de la más alta calidad. Nuestra unidad valora enormemente sus comentarios y sugerencias; es por ello que le agradeceremos se sirva contestar la siguiente encuesta.

En términos generales, ¿Cómo calificaría usted el .....

- ( ) Excelente ( ) Bueno ( ) Regular ( ) Malo

¿Considera que el contenido del ..... le será útil para mejorar su trabajo y/o desempeño?

- ( ) Si, bastante ( ) Si, moderado ( ) Sí, un poco ( ) No

En forma individual, ¿Cómo calificaría la participación de cada uno de los expositores

Table with 5 columns: Expositor, Excelente, Bueno, Regular, Malo. Rows: Expositor 1, Expositor 2

¿Cómo calificaría los siguientes aspectos de organización del taller?

Table with 5 columns: Aspecto, Excelente, Bueno, Regular, Malo. Rows: A. Atención en la inscripción, B. Instalaciones/aula, C. Coffee breaks, D. Audio/Video, E. Otro: .....

¿El horario le pareció el adecuado?

- ( ) Si ( ) No Si su respuesta es No, qué otros horarios sugeriría?

Días: .....

Horas: .....

¿Cómo tuvo conocimiento del .....? (puede marcar más de una alternativa)

- ( ) Recibió correo electrónico de Recursos Humanos ( ) Su jefe se lo sugirió ( ) Vitrina de comunicación de los cursos de capacitación ( ) Intranet ( ) Otro medio: .....

¿Qué tema(s) le interesaría que tratemos en los próximos eventos de capacitación?

.....

Comentarios y sugerencias adicionales:

.....

¡Muchas gracias por su colaboración!