



# Resolución Directoral

Nº 026-2020-MTC/21.

Lima, 12 FEB. 2020

**VISTO:**

El Informe Nº 05-2020-MTC/21.ORH, del 31 de enero de 2020, de la Oficina de Recursos Humanos, el Informe Nº 0049-2020-MTC/21.OPP, del 4 de febrero de 2020, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y;



**CONSIDERANDO:**

Que, el Decreto Supremo Nº 029-2006-MTC dispuso la fusión por absorción del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Departamental - PROVIAS DEPARTAMENTAL y el Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Rural - PROVIAS RURAL, correspondiéndole a este último la calidad de entidad incorporante, resultando de dicha fusión la Unidad Ejecutora denominada Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado - PROVIAS DESCENTRALIZADO;



Que, el artículo 2 del Manual de Operaciones del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado - PROVIAS DESCENTRALIZADO, aprobado por la Resolución Ministerial Nº 1182-2017-MTC/01.02, establece que PROVIAS DESCENTRALIZADO es un proyecto especial que tiene a su cargo actividades de preparación, gestión, administración y de ser el caso, la ejecución de proyectos y programas de infraestructura de transporte departamental y vecinal o rural en sus distintos modos, así como el desarrollo y fortalecimiento de capacidades institucionales para la gestión descentralizada del transporte departamental y vecinal o rural; constituye unidad ejecutora, depende del Viceministerio de Transportes; y tiene como objetivo promover, apoyar y orientar el incremento de la dotación y la mejora de la transitabilidad de la infraestructura de transporte departamental y vecinal o rural, y el desarrollo institucional, en forma descentralizada, planificada, articulada y regulada, con la finalidad de contribuir a la superación de la pobreza y al desarrollo del país;



Que, el artículo 3 del Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1025, aprobado por el Decreto Supremo Nº 009-2010-PCM, señala que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado, se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las Entidades Públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP, el cual deberá contener los objetivos generales de desarrollo de las personas, vinculados con los instrumentos de gestión multianual con que cuente la Entidad;



Que, el artículo 135 del Reglamento General de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas: i) es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación

de cada entidad; ii) se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación - laboral o profesional-, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles; y, iii) debe definir los objetivos generales de capacitación y su estrategia de implementación;

Que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, del 8 de agosto de 2016, se aprueba la Directiva denominada "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", cuya finalidad es desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, el literal b) del sub numeral 6.4.1.1 del numeral 6.4 de la Directiva denominada "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", desarrolla las funciones del Comité de Planificación de la Capacitación; precisando que es función de dicho Comité validar el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, previo a la aprobación del titular de la entidad;

Que, por su parte el sub numeral 6.4.1.4 del numeral 6.4 del citado documento normativo, establece que la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP, es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad. Se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad;

Que, el sub numeral 5.2.7 del numeral 5.2 y el numeral 8.3 de la Directiva denominada "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" establecen que el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP, es aprobado por el Titular de la Entidad y debe ser puesto en conocimiento de SERVIR;

Que, mediante el Informe N° 05-2020-MTC/21.ORH, del 31 de enero de 2020, la Oficina de Recursos Humanos sustenta y solicita la aprobación del "Plan Desarrollo de las Personas - PDP 2020"; el mismo que ha sido validado por el Comité de Planificación de la Capacitación, conformado con la Resolución Directoral N° 10-2019-MTC/21, del 09 de enero de 2019 y cuenta con la Certificación Presupuestal N° 245, por el monto de S/ 370,000.00;

Que, a través del Informe N° 049-2020-MTC/21.OPP, del 4 de febrero de 2020, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto emite opinión favorable respecto al "Plan de Desarrollo de Persona - PDP 2020";

Que, mediante el Informe N° 104-2020-MTC/21.OAJ, del 06 de febrero de 2020, la Oficina de Asesoría Jurídica opina que el "Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2020", Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado - PROVIAS DESCENTRALIZADO, propuesto para su aprobación, se encuentra conforme al marco legal vigente;

Con el visto bueno de la Oficina de Recursos Humanos, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y la Oficina de Asesoría Jurídica, y;

De conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo N° 029-2006-MTC, el Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, el Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva denominada "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE; y, en uso de la atribución conferida por el artículo 7 y el literal n) del artículo 8 del Manual de Operaciones de Provias Descentralizado, aprobado por la Resolución Ministerial N° 1182-2017-MTC/01.02;





# Resolución Directoral

Nº 0262020-MTC/21.

Lima, 12 FEB. 2020

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1.-** Aprobar el “Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2020”, del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado - PROVIAS DESCENTRALIZADO, el mismo que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

**Artículo 2.-** Disponer que la Oficina de Recursos Humanos implemente las acciones de capacitación comprendidas en el “Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2020”, del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado - PROVIAS DESCENTRALIZADO. Asimismo, deberá realizar el seguimiento y evaluación de las acciones de capacitación.

**Artículo 3.-** Disponer que la Oficina de Recursos Humanos presente el “Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2020”, del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado - PROVIAS DESCENTRALIZADO, aprobado en el artículo Primero de la presente Resolución, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, a través de la dirección de correo electrónico [pdp@servir.gob.pe](mailto:pdp@servir.gob.pe).

**Artículo 4.-** Disponer que la Oficina de Tecnologías de la Información publique la presente Resolución, en el Portal Institucional ([www.proviasdes.gob.pe](http://www.proviasdes.gob.pe)) y en la intranet institucional, en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles desde su aprobación.

**Regístrese y comuníquese,**

Ing. CARLOS EDUARDO REVILLA LOAYZA  
Director Ejecutivo  
PROVIAS DESCENTRALIZADO







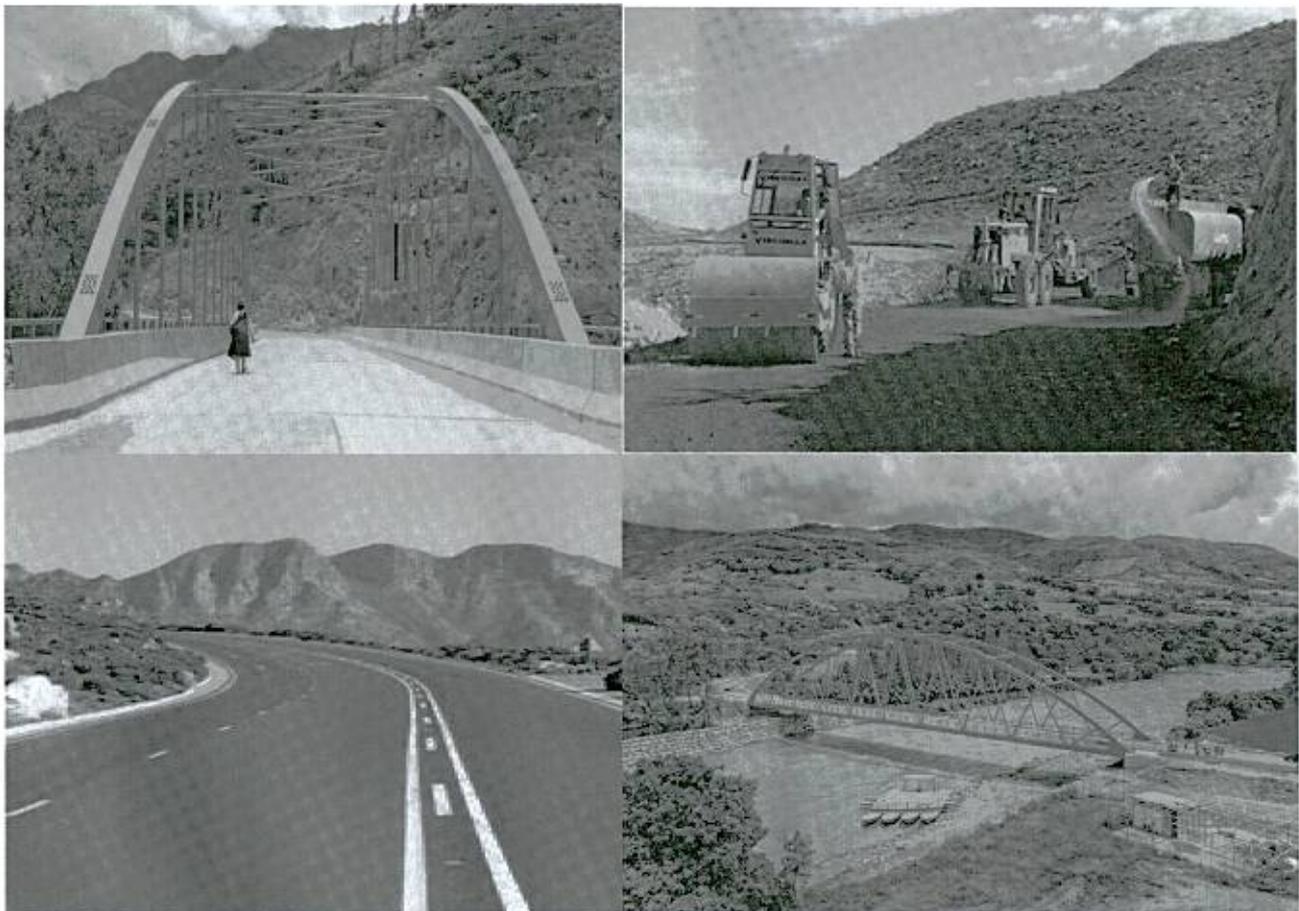
PERÚ

Ministerio  
de Transportes  
y Comunicaciones

Viceministerio  
de Transportes

Provias  
Descentralizado

# PROVIAS DESCENTRALIZADO



## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2020

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS





## ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES.....</b>	<b>5</b>
1.1. Base Legal .....	5
1.2. Alcances del PDP 2020.....	6
1.3. Evaluación del PDP 2019.....	6
1.4. Número de servidores/as civiles en Provias Descentralizado.....	9
1.5. Vigencia del PDP 2020.....	9
<b>CAPÍTULO II: MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL .....</b>	<b>10</b>
2.1. Misión Sectorial.....	10
2.2. Objetivos Estratégicos Sectoriales.....	10
2.3. Objetivo definido en el Manual de Operaciones.....	11
2.4. Estructura Orgánica.....	11
2.5. Organigrama de Provias Descentralizado.....	12
<b>CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO DE LA CAPACITACIÓN .....</b>	<b>13</b>
3.1. La capacitación en el marco de la Gestión de Recursos Humanos.....	13
<b>CAPÍTULO IV: ESTRATEGIA PARA EL PROCESO DE GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN PROVIAS DESCENTRALIZADO .....</b>	<b>15</b>
4.1. Planificación del Proceso de Capacitación.....	17
4.2. Estrategias para la Ejecución del PDP 2020.....	20
4.3. Objetivos del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2020.....	21
4.4. Evaluación del PDP 2020.....	21
4.5. Modificación del PDP 2020.....	22
<b>CAPÍTULO V. INVERSIÓN Y MATRIZ DEL PDP 2020.....</b>	<b>24</b>
5.1. Inversión del PDP 2020.....	24
5.2. Matriz de PDP 2020 de Provias Descentralizado.....	24
5.3. Anexos.....	24





## PRESENTACIÓN

El Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado en adelante Provias Descentralizado, es una Unidad Ejecutora del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, que tiene a su cargo actividades de preparación, gestión, administración, y de ser el caso la ejecución de proyectos y programas de infraestructura de transporte departamental y vecinal o rural en sus distintos modos; así como el desarrollo y fortalecimiento de capacidades institucionales para la gestión descentralizada del transporte departamental y vecinal o rural.

Teniendo como base las políticas del Estado que definen lineamientos generales que orientan el accionar del mismo, en el largo plazo a fin de lograr el bienestar de las personas y el desarrollo sostenible del país, las cuales son las siguientes: **i) La Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021<sup>1</sup>**, donde se establecen los lineamientos para lograr un Estado Moderno al servicio de las personas. Esta política cuenta con cinco pilares: **Primer Pilar - Políticas Públicas y Planes Operativos Estratégicos:** *"La Política de Modernización busca que las entidades públicas reflejen las políticas en objetivos claros y con una ruta clara de cómo lograrlos (...).* **Segundo Pilar - Gestión para Resultados:** *"La política de modernización del Estado busca mantener la disciplina fiscal, mejorar la eficiencia en la distribución de recursos y la calidad del gasto público, asegurando la eficacia en las operaciones públicas".* **Tercer Pilar - Gestión por Procesos, Simplificación Administrativa y Organización Institucional:** *"Las entidades públicas deben adoptar, de manera paulatina, la gestión por procesos, continuar con los esfuerzos relacionados a la simplificación administrativa y organizarse de manera adecuada para llevar adelante los procesos y alcanzar los resultados esperados".* **Cuarto Pilar - Servicio Civil Meritocrático:** *"La reforma del Servicio Civil se orienta a mejorar el desempeño de los servidores del Estado a beneficio de los ciudadanos, basándose en principios de mérito e igualdad de oportunidades".* **Quinto Pilar - Sistema de Información, Seguimiento, Monitoreo, Evaluación y Gestión del Conocimiento:** *"Para asegurar una gestión pública eficiente, las entidades públicas deben contar con un sistema de información, con un proceso de seguimiento y de evaluación; así como, con una adecuada gestión de conocimiento";* **ii) La Política de Descentralización<sup>2</sup>**, cuya finalidad es el desarrollo integral, armónico y sostenible del país, mediante la separación de competencias y funciones, y el equilibrado ejercicio del poder por los tres niveles de gobierno, en beneficio de la población; **iii) La Política Sectorial del MTC<sup>3</sup>**, específicamente enmarcada en el **primer eje**, orientado a *"desarrollar los modos de transporte con un enfoque integrado y multimodal, que permita la reducción de costos y tiempos de viaje, potenciando su infraestructura y mejorando sus servicios";* y en el **cuarto eje** que busca *"contribuir al desarrollo regional, fortalecer la gobernanza y modernización del Sector Transportes y Comunicaciones";* los cuales se traducen en el primer objetivo estratégico de *"reducir los tiempos y costos*



Aprobada mediante Decreto Supremo N° 004-2013-PCM.

La Ley N° 27783, Marzo 2002- Ley de Bases de la Descentralización (LBD).

<sup>3</sup> PESEM MTC 2018 – 2021 Aprobado RM N°1029-2018 MTC/01.



PERÚ

Ministerio  
de Transportes  
y Comunicaciones

Viceministerio  
de Transportes

Provias  
Descentralizado

*logísticos en el sistema de Transporte”, y en el cuarto objetivo estratégico, de “fortalecer la gobernanza, descentralización y modernización del sector transporte y comunicaciones”.*

En ese marco, se creó la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR<sup>4</sup>, ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, con el fin de contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del servicio civil; que con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE<sup>5</sup>, aprueba la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, en donde ha establecido como instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP, señalando en el artículo 10° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Este PDP es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución Directoral.

En virtud de ello y atención a las importantes funciones que desarrolla Provias Descentralizado, dirigidas a mejorar la transitabilidad de la ciudadanía que redundará en la reducción de la pobreza y el desarrollo del país, surge la necesidad de contar con servidores civiles especializados y actualizados en conocimientos técnicos y competencias institucionales.

Razón por la cual, el Plan de Desarrollo de las Personas de Provias Descentralizado 2020 ha sido elaborado por la Oficina de Recursos Humanos teniendo como base los requerimientos de capacitación de los órganos y/o unidades orgánicas, siendo validado por el Comité de Planificación de la Capacitación, teniendo en consideración los parámetros establecidos por SERVIR en la normativa vigente. El PDP 2020 permite establecer la vinculación con instrumentos de gestión vigentes, teniendo en cuenta su alineación al perfil del puesto del servidor y a los objetivos estratégicos institucionales.



<sup>4</sup> A través del Decreto Legislativo N° 1023.

<sup>5</sup> Publicada el 13 de agosto de 2016.



## CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES

### 1.1. Base Legal

La base legal que respalda la elaboración del PDP 2020 en Provias Descentralizado, se encuentra regulado a través de las siguientes disposiciones:

- Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 29158 - Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.
- Ley N° 28983 - Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Decreto Supremo N° 056-2018-PCM - Política General de Gobierno al 2021.
- Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP - Política Nacional de Igualdad de Género.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que en su artículo 135º, establece que el PDP es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad.
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Resolución Ministerial N° 1182-2017-MTC/01.02, que aprueba el Manual de Operaciones del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado en adelante Provias Descentralizado.
- Resolución Ministerial N° 723-2015-MTC/01.02, que define al Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado como entidad Tipo B para efectos exclusivos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE que aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 299-2017-SERVIR-PE, que aprueba la “Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas”
- Resolución Directoral N° 010-2019/MTC/21, que conforma el Comité de Planificación de la Capacitación del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado – Provias Descentralizado.
- Resolución Directoral N° 0296-2019/MTC/21, que aprueba el Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RISC) del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado – PROVIAS DESCENTRALIZADO.





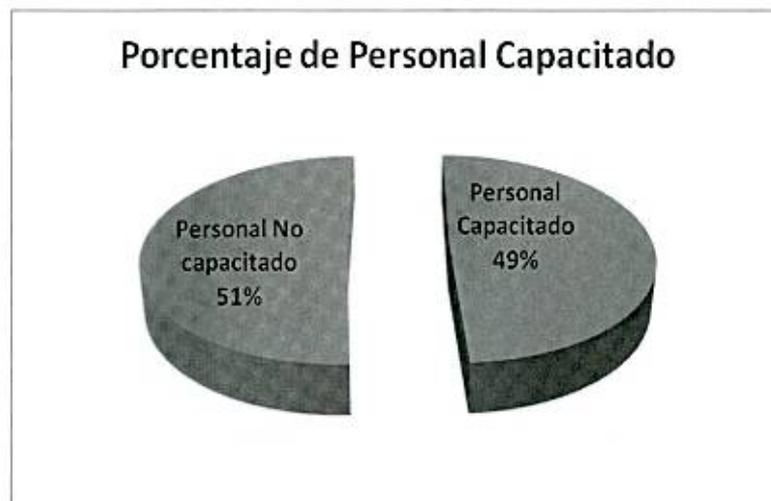
### 1.2. Alcances del PDP 2020

El PDP 2020, se encuentra a disposición de los/las servidores de todos los Órganos y Unidades Orgánicas de Provias Descentralizado, que cuenten con contrato vigente bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 728 y el Decreto Legislativo N° 1057, encontrándose sujetos a la normatividad aplicable al subsistema de capacitación para el sector público.

Asimismo, este Plan de Desarrollo de las Personas contiene acciones de capacitación bajo la modalidad de formación laboral, es decir, todas aquellas acciones que tienen por objeto capacitar a los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados, u otros que no conduzcan a la obtención de grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía.

### 1.3. Evaluación del PDP 2019

- a) De un total de 380 servidores/as, se capacitó a 187 servidores/as, siendo el resultado el siguiente:



Es importante resaltar, que en el mes de octubre se realizó nuevas convocatorias de personal bajo la modalidad CAS para 63 nuevos puestos, con lo cual incrementó el número de servidores/as de 317 a 380 servidores/as, razón por la cual ha disminuido el porcentaje de servidores capacitados, toda vez que de acuerdo a lo establecido en la normativa, para acceder a una acción de capacitación los servidores deben haber superado el periodo de prueba.

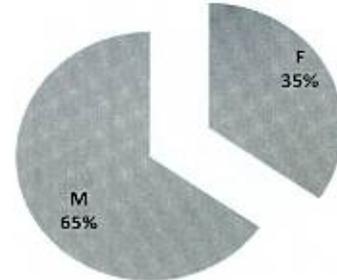




b) Referente a la brecha de capacitación por género, se tiene el siguiente resultado:

Género	Cantidad
F	65
M	122
Total de servidores/as capacitados	187

Porcentaje de Servidores capacitados por Género

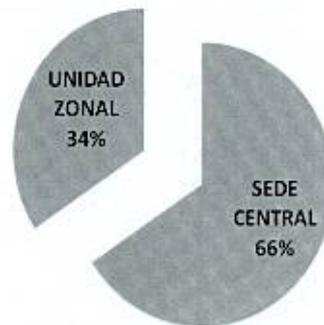


El 35% de servidoras capacitadas, sobre el 65% de servidores capacitados.

c) Con relación a la distribución de los/as servidores/as por sedes, se obtuvo el siguiente resultado:

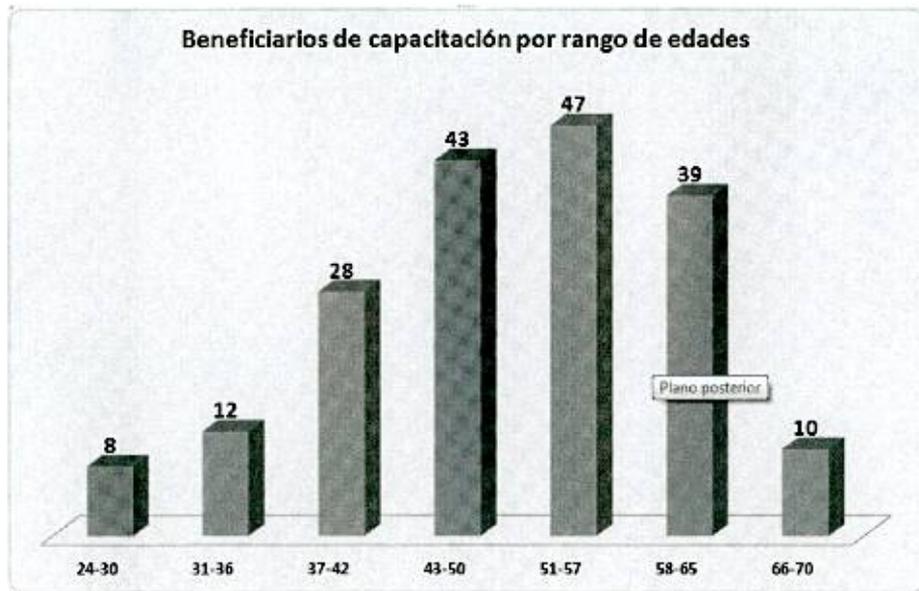
Sede	Cantidad
SEDE CENTRAL	123
UNIDAD ZONAL	64
Total de servidores/as capacitados	187

Porcentaje de servidores capacitados sedes



d) Se puede observar que los servidores que han recibido mayor capacitación se encuentran en el grupo etario del PVD se encuentra entre los 51 a 57 años.





e) Se han desarrollado las siguientes materias y submaterias de capacitación.



**SUB MATERIAS DE CAPACITACIÓN****1.4. Número de servidores/as civiles en Provias Descentralizado.**

DESCRIPCIÓN	D. LEG. 728	D. LEG. 1057	TOTAL
SECE CENTRAL	156	107	263
ZONALES	92	29	121
<b>TOTAL DE SERVIDORES</b>			<b>384</b>

Fuente: Planilla de pagos del mes de enero 2020.

**1.5. Vigencia del PDP 2020**

El periodo de vigencia es de: febrero – diciembre 2020.





## CAPÍTULO II: MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

### 2.1. Misión Sectorial

*"Integramos física y digitalmente a toda la población a nivel nacional e internacional, de manera inclusiva y competitiva, orientándolos al desarrollo nacional".*

### 2.2. Objetivos Estratégicos Sectoriales

Provias Descentralizado, contribuye a los Indicadores de Brechas de Infraestructura del Sector Transportes y Comunicaciones<sup>6</sup>.

SERVICIOS QUE BRINDA EL SECTOR	INDICADOR BRECHA DE INFRAESTRUCTURA O SERVICIOS (CALIDAD/COBERTURA)
SERVICIO DE TRANSITABILIDAD VIAL INTERURBANA	PORCENTAJE DE LA RED VIAL DEPARTAMENTAL NO PAVIMENTADA CON INADECUADOS NIVELES DE SERVICIO.
	PORCENTAJE DE LA RED VIAL DEPARTAMENTAL POR PAVIMENTAR.
	PORCENTAJE DE LA RED VIAL VECINAL NO PAVIMENTADA CON INADECUADOS NIVELES DE SERVICIO.
	PORCENTAJE DE LA RED VIAL VECINAL POR PAVIMENTAR.
	PORCENTAJE DE LA RED DE CAMINOS DE HERRADURA NO INTERVENIDOS.

Asimismo, se alinea a los objetivos estratégicos del sector transportes, los cuales están contenidos en el Plan Estratégico Sectorial Multianual 2018-2022:

PESEM 2018-2022	EJE
Primer Eje	<i>"Desarrollar los modos de transporte con un enfoque integrado y multimodal, que permita la reducción de costos y tiempos de viaje, potenciando su infraestructura y mejorando sus servicios".</i>
Cuarto Eje	<i>"Contribuir al desarrollo regional, fortalecer la gobernanza y modernización del Sector Transportes y Comunicaciones"</i>



<sup>6</sup> RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 0012-2020-MTC/01



PERÚ

Ministerio de Transportes y Comunicaciones

Viceministerio de Transportes

Provias Descentralizado

También, se alinea al Plan Estratégico Institucional 2018-2022, teniendo como objetivos estratégicos los siguientes:

OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL		ACCIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL	
Código	Descripción	Código	Descripción
OEI.02.	Mejorar el nivel de la Infraestructura vial para la integración interna y externa de nuestro país.	AEI.02.02	Red vial departamental y vecinal en buen estado en las regiones.
OEI.12.	Modernizar la gestión institucional del Ministerio de Transportes y Comunicaciones.	AEI.12.01	Procedimientos administrativos simplificados y automatizados para los administrados.
		AEI.12.02	Gestión de los sistemas administrativos transparente y articulada en el Ministerio de Transportes y Comunicaciones.
		AEI.12.03	Procesos institucionales mapeados identificados y documentados.

### 2.3. Objetivo definido en el Manual de Operaciones

*Artículo 2º: "Provias Descentralizado tiene como objetivo promover, apoyar y orientar el incremento de la dotación y la mejora de la transitabilidad de la infraestructura de transporte departamental y vecinal o rural, y el desarrollo institucional, en forma descentralizada, planificada, articulada y regulada, con la finalidad de contribuir a la suspensión de la pobreza y al desarrollo del país".*

### 2.4. Estructura Orgánica

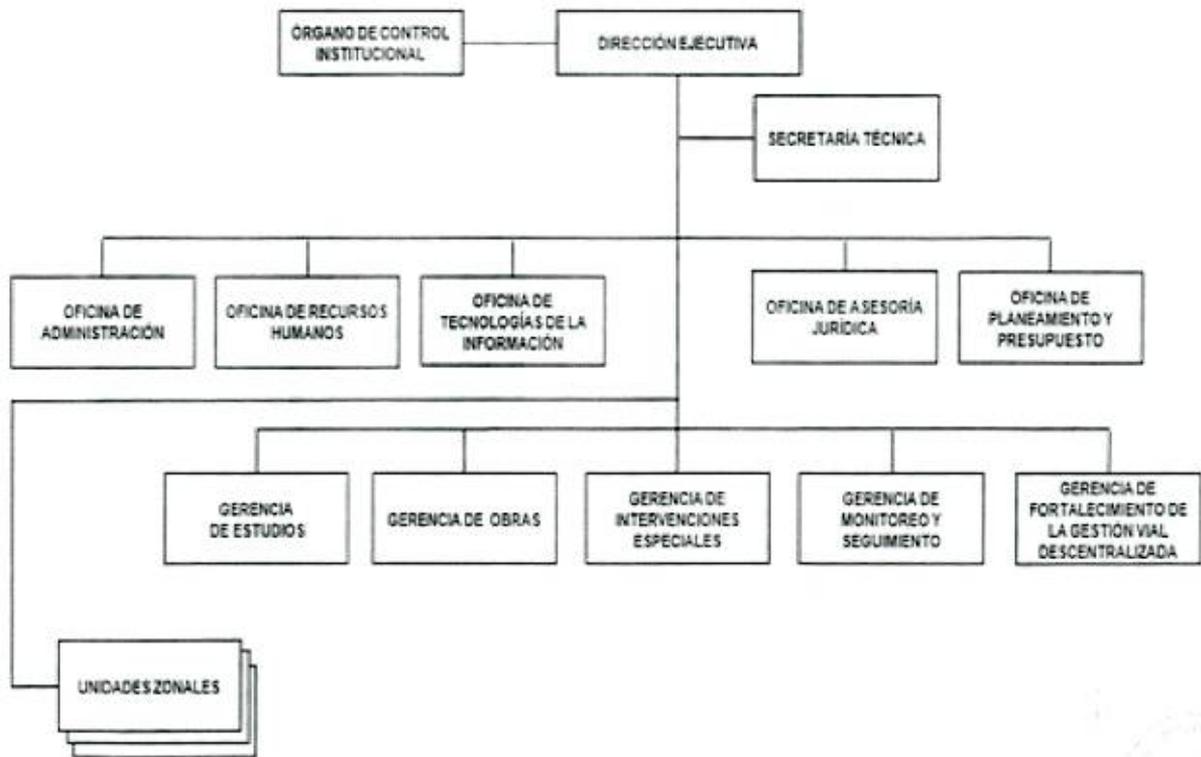
La estructura orgánica de Provias Descentralizado, se encuentra establecida en el Manual de Operaciones, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 1182-2017-MTC/01.02, siendo su estructura la siguiente:





CLASIFICACIÓN DE LOS ÓRGANOS	ÓRGANOS
• ÓRGANO DE DIRECCIÓN	• Dirección Ejecutiva.
• ÓRGANO DE CONTROL	• Órgano de Control Institucional.
• ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO	• Secretaría Técnica. • Oficina de Asesoría Jurídica. • Oficina de Planeamiento y Presupuesto.
• ÓRGANOS DE APOYO	• Oficina de Administración. • Oficina de Recursos Humanos. • Oficina de Tecnologías de la Información.
• ÓRGANOS DE LÍNEA	• Gerencia de Estudios. • Gerencia de Obras. • Gerencia de Intervenciones Especiales. • Gerencia de Monitoreo y Seguimiento. • Gerencia de Fortalecimiento de la Gestión Vial Descentralizada.
• ÓRGANOS DESCONCENTRADOS	• Unidades Zonales

**2.5. Organigrama de Provias Descentralizado**





## CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO DE LA CAPACITACIÓN

### 3.1. La capacitación en el marco de la Gestión de Recursos Humanos

La gestión del recurso humano en las organizaciones cada vez se torna más relevante debido a que el factor clave dentro de una organización son las personas y ya no el capital financiero o los activos fijos (maquinarias) puesto que estos elementos están disponibles en mayor medida en el mercado. Según Rodríguez (1991), la productividad laboral suele ser el fruto de tres factores: los elementos materiales, las personas y los sistemas. De estos tres factores, las personas son las que generan mayores niveles de productividad<sup>7</sup>. Por este motivo, es necesario trabajar en ellas; pues solo a través de las mismas se logrará el progreso organizacional deseado y la consecución adecuada de los objetivos planteados<sup>8</sup>.

En ese sentido, las teorías de recursos humanos han mostrado una evaluación en sus enfoques al abordar su objeto de estudio. Y es que las teorías actuales de recursos humanos, hacen ya una diferencia entre la gestión de recursos humanos y la gestión estratégica de recursos humanos.

Esta última se basa en la premisa de que una buena gestión de recursos humanos no es solo un conjunto de elementos instrumentales, como por ejemplo la adecuación del perfil al puesto o mecanismos de selección y promoción adecuados, sino que se configura en un sistema capaz de aportar al logro de los objetivos organizacionales, metas y prioridades de la organización<sup>9</sup>.

Con esta lógica, el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, ha establecido que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos cuenta, entre otros, con el Subsistema de Planificación de Políticas de Recursos Humanos, el cual permite organizar la gestión interna de recursos humanos, en congruencia con los objetivos estratégicos de la entidad.



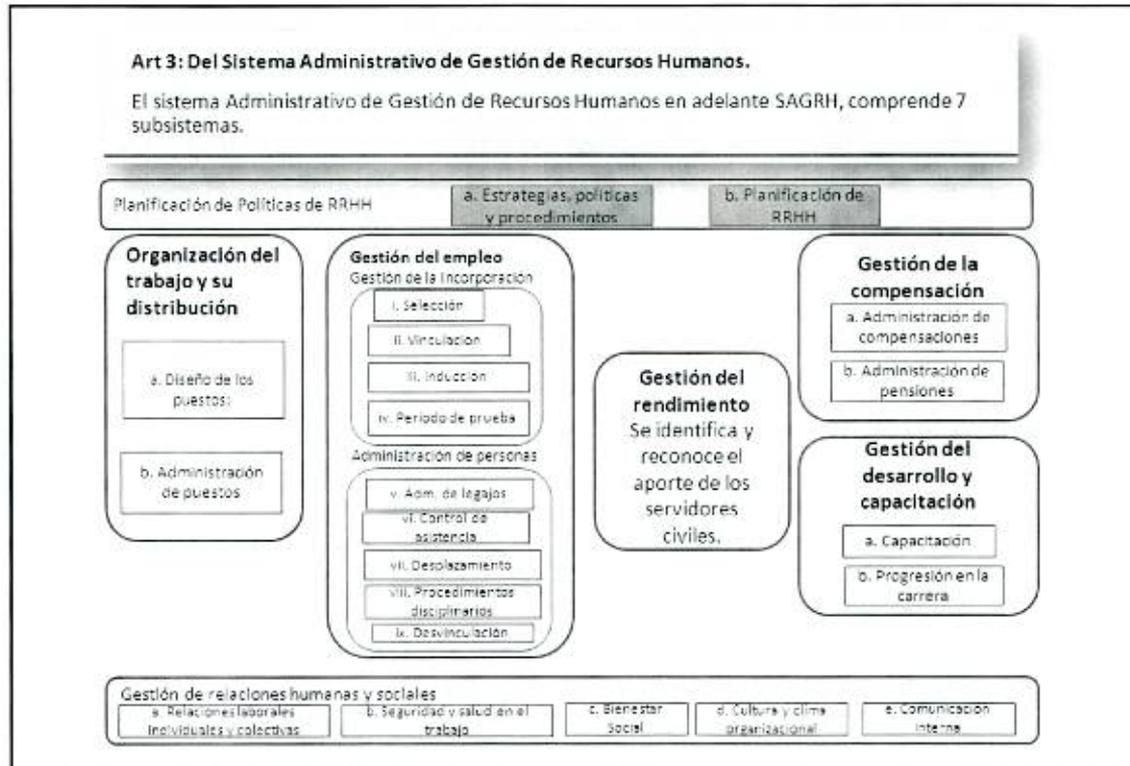
Cf. RODRIGUEZ, Mauro. Formación de Instructores. México, D.F. McGraw Hill, 1991. Pp.1,3

Cf. Ibid. P.p.6

<sup>9</sup> Basado en la Planificación Estratégica y Gestión de los Recursos Humanos. Nuevos enfoques de la gestión de RRHH en las Administraciones Públicas. Francisco Longo Martínez. PÁGINA 1 <http://www.vitoria-gasteiz.org/w021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es225/26/2226.pdf>.



Gráfico 1: Ámbito de acción de las Oficinas de Recursos Humanos respecto de los subsistemas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.



Fuente: Anexo 1: ámbito de acción de las ORH respecto de los subsistemas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Reglamento de la Ley del Servicio Civil.

Asimismo, la gestión del desarrollo y la capacitación dentro del Sistema de Recursos Humanos tiene entre otros, como fin: “aportar al logro de los objetivos organizaciones a través de aprovechar de mejor manera las cualidades de los/as servidores/as civiles”.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en relación al subsistema de gestión del desarrollo y capacitación, la define los siguientes conceptos:

- Subsistema de gestión del desarrollo y capacitación: “Contiene políticas de progresión en la carrera y desarrollo de capacidades, destinadas a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de las finalidades organizativas, desarrollando las competencias de los servidores y, en los casos que corresponda, estimulando su desarrollo profesional.
- Capacitación: “Proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos. Debe estar alineada al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad<sup>10</sup>”.



<sup>10</sup> Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”.



- **La Gestión de la Capacitación:** Tiene por finalidad mejorar el desempeño de los servidores civiles, a través del desarrollo de competencias<sup>11</sup> o conocimientos para que las entidades logren sus objetivos y brinden servicios de calidad a los usuarios.

Cabe resaltar que el subsistema de gestión del desarrollo y la capacitación está en estrecha relación con el subsistema de gestión del rendimiento dado que la norma establece que los servidores civiles que no obtengan rendimientos mínimos en su puesto laboral deberán recibir capacitación orientada a resolver los problemas asociados a su desempeño, otorgándoles así una posibilidad de mejora para su desempeño posterior.

#### **CAPÍTULO IV: ESTRATEGIA PARA EL PROCESO DE GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN PROVIAS DESCENTRALIZADO**

Cada vez es más frecuente que las entidades del sector público se encuentren en constantes cambios, lo que requiere nuevas formas de actuación para lograr los resultados esperados. Entre las tendencias de las últimas décadas, referidas a los aspectos corporativos, se encuentran los sistemas de aprendizaje, a través del proceso de capacitación como herramienta para elevar la productividad en los servidores.

En ese sentido, con la finalidad de cumplir con los objetivos esperados y mejorar el desempeño de los servidores en Provias Descentralizado, se ha establecido las siguientes responsabilidades:

- a) **Comité de Planificación de la Capacitación:** Es responsable de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad, de generar condiciones favorables para la adecuada implementación de las acciones de capacitación, validar el PDP así como evaluar las modificaciones del mismo cuando corresponda.
- b) **La Oficina de Recursos Humanos:** Se encarga de implementar las normas y lineamientos dictados por SERVIR. Conduce la planificación, ejecución y evaluación de la capacitación, de acuerdo a lo previsto en el artículo 12° del Reglamento General de la Ley. Asimismo, emite lineamientos internos sobre el proceso de capacitación, en concordancia con lo establecido por SERVIR.
- c) **Titular de la Entidad:** Para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública. En ese sentido, corresponde al



<sup>11</sup> Las competencias comprenden: Los conocimientos, habilidades y actitudes



PERÚ

Ministerio  
de Transportes  
y Comunicaciones

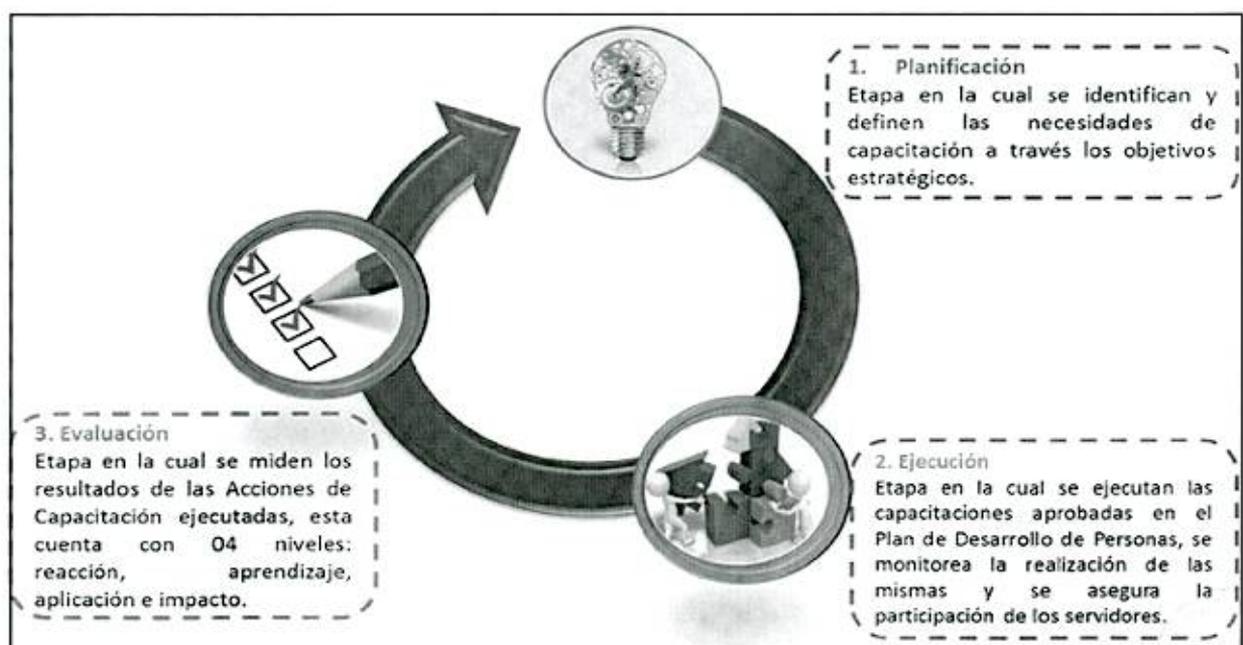
Viceministerio  
de Transportes

Provias  
Descentralizado

Director Ejecutivo la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2020 de Provias Descentralizado.

- d) **Directivos:** Son los/as responsables de propiciar y proponer capacitaciones para los servidores y servidoras a su cargo, a fin que puedan desarrollarse personal y profesionalmente, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales a través de la aplicación de los conocimientos desde sus respectivos puestos de trabajo.
- e) **Servidores/as Civiles:** Son los/as responsables de cumplir con los compromisos derivados de la capacitación determinados en el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.
- f) **La Oficina de Administración/Área Funcional de Abastecimiento y Control Patrimonial:** Conforme a sus atribuciones y normatividad vigente atiende las solicitudes de capacitaciones aprobadas y derivadas por la Oficina de Recursos Humanos en el marco del Plan de Desarrollo de las Personas.
- g) **Oficina de Planeamiento y Presupuesto:** Informa oportunamente a la Oficina de Recursos Humanos la oportunidad de becas, pasantías, convenios y demás asociados a cerrar brechas de conocimientos

### Ciclo de la Gestión de la Capacitación





#### 4.1. PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

##### 4.1.1. Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación

En concordancia con el subnumeral 6.4.1.1. de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se reconstituyó el Comité de Planificación de la Capacitación de Provias Descentralizado, a través de la Resolución Directoral N° 10-2019-MTC/21, el mismo que está integrado de la siguiente manera:

- a) El Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, quien lo preside;
- b) El Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto;
- c) El Gerente de Fortalecimiento de la Gestión Vial Descentralizada, como representante de la Alta Dirección; y,
- d) El servidor Yvan Celedonio Condorcuya Mendoza, en representación de los/as servidores/as civiles por el periodo para el cual fue elegido, y tanto mantenga vínculo laboral con la Entidad.

##### 4.1.2. Sensibilización

El proceso de sensibilización en Provias Descentralizado involucra una serie de acciones programadas desde el inicio del proceso de capacitación, para lo cual se emplean diversos canales para dar a conocer el proceso a nivel interno:

- **Escrito:** A través de medios formales los cuales dan a conocer las responsabilidades de los responsables de los órganos o unidades orgánicas y capacitados en cada etapa del proceso de capacitación en los cuales intervienen.
- **Tecnológico:** Se emplean correos electrónicos para dar a conocer la importancia y el proceso de la gestión de la capacitación.
- **Oral:** Se brinda charlas a los beneficiarios de capacitación respecto a la importancia del proceso de capacitación, el ciclo de la gestión y el proceso de evaluación, así como brindar atención a las consultas telefónicas.

##### 4.1.3. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

La Oficina de Recursos Humanos, a través del Memorandum Circular N° 33-2019-MTC/21.ORH, dirigido a los Gerentes y Jefes de los órganos de Provias Descentralizado, a fin de que informen acerca de las brechas de capacitación que han identificado en los equipos a su cargo.



En función al presupuesto otorgado y a los requerimientos de capacitación de los diversos órganos de la entidad, se desarrolló el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) (ANEXO N° 01) y la respectiva Matriz del Plan de Desarrollo de las



Personas – PDP 2020 (ANEXO N° 02) en donde se consideró realizar las siguientes actividades:

ACCIONES DE CAPACITACIÓN	TIPO	RANGO DE PERTINENCIA	
		C1	9
PLANIFICACION ESTRATÉGICA EN EL SECTOR PÚBLICO	CURSO	C1	9
PROJECT MANAGEMENT	CURSO	C1	8
CONTRATACION Y AUDITORÍA EN OBRAS PÚBLICAS	CURSO	C1	8
GESTION DE LAS CONTRATACIONES DEL ESTADO	CURSO	C1	8
IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO EN LOS PROCESOS DE LA ENTIDAD	CHARLA	C1	8
SISTEMA NACIONAL DE PROGRAMACION MULTIANUAL Y GESTION DE INVERSIONES INVIERTE.PE.	CURSO	C1	8
TRANSITO AL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL	CURSO	C1	8
DISEÑO Y GESTION DE PROYECTOS DE INFRAESTRUCTURA VIAL	CURSO	C1	8
BUILDING INFORMATION MODELING (BIM)	CURSO	C1	8
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO – PAD	CURSO	C1	8
ELABORACIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA INFORMACIÓN FINANCIERA PRESUPUESTARIA PARA LAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO AL CIERRE DEL EJERCICIO FISCAL 2020.	SEMINARIOS	C1	8
ADMINISTRADOR MULTIPLATAFORMAS DE RED Y SOLUCIONES DE VIRTUALIZACIÓN	CURSO	D	8
METODOLOGÍAS ÁGILES PARA EL DESARROLLO DE APLICACIONES CON PHP 7.0	CURSO	B	8
ISO 37001:2017 EN EL MARCO DE LA POLÍTICA ANTISOBORNO DEL MTC	CURSO	C1	7
SISTEMA DE GESTIÓN COMPLIANCE ISO 19600	CURSO	C1	7
IMPORTANCIA DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y LA LUCHA ANTICORRUPCIÓN E INTEGRIDAD	CHARLA	C1	7
SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	CHARLA	C1	7
GESTIÓN POR PROCESOS Y MEJORA CONTINUA	CURSO	C1	7
ARBITRAJE EN CONTRATACIONES DEL ESTADO	CURSO	C1	7
REDACCIÓN EFICAZ EN EL SECTOR PÚBLICO	CURSO	C1	7
MODELO DE GESTION DOCUMENTAL - MODELO DE GOBIERNO DIGITAL	CURSO	C1	7
PORTAL DE TRANSPARENCIA DE LAS ENTIDADES DEL ESTADO	CHARLA	C1	6
ORGANIZACIÓN DEL ESTADO	CHARLA	C1	6
IGUALDAD DE GÉNERO EN LA GESTIÓN PÚBLICA	CHARLA	C1	6





- **Definición de necesidades de capacitación:**

**Capacitaciones Transversales:** Buscan cubrir necesidades institucionales de capacitación del personal sin importar el puesto, el producto o servicio que ofrezcan, y son determinadas por la Alta Dirección y el Comité de Planificación de la Capacitación. Asimismo, durante la ejecución del PDP pueden surgir otras necesidades transversales las cuales pueden ser incorporadas de acuerdo a la disponibilidad presupuestal. En tal sentido, las temáticas a ser abordadas de manera transversal para el año 2020 son las siguientes:

ACCIONES DE CAPACITACIÓN	TIPO	RANGO DE PERTINENCIA	
		C1	8
IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO EN LOS PROCESOS DE LA ENTIDAD	CHARLA	C1	8
ISO 37001:2017 EN EL MARCO DE LA POLÍTICA ANTISOBORNO DEL MTC	CURSO	C1	7
SISTEMA DE GESTIÓN COMPLIANCE ISO 19600	CURSO	C1	7
IMPORTANCIA DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y LA LUCHA ANTICORRUPCIÓN E INTEGRIDAD	CHARLA	C1	7
SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	CHARLA	C1	7
MODELO DE GESTION DOCUMENTAL - MODELO DE GOBIERNO DIGITAL	CURSO	C1	7
PORTAL DE TRANSPARENCIA DE LAS ENTIDADES DEL ESTADO	CHARLA	C1	6
ORGANIZACIÓN DEL ESTADO	CHARLA	C1	6
IGUALDAD DE GÉNERO EN LA GESTIÓN PÚBLICA	CHARLA	C1	6

**Capacitaciones Individuales:** Buscan cubrir necesidades individuales de capacitación inherentes a cada puesto de trabajo. Asimismo, durante la ejecución del PDP pueden surgir necesidades individuales las cuales pueden ser incorporadas de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.

El acceso a las capacitaciones transversales e individuales se sujetan al procedimiento establecido en los numerales 6.4.1.3 y 6.4.2.6 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, acordes a la etapa que corresponda.

- **Identificación de las prelaaciones que cubrirá el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2020:**

- **Prelación Tipo B:** Requerimientos originados en nuevas funciones, herramientas, u otros cambios que afecten al funcionamiento de la entidad.





- **Prelación Tipo C1:** Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales. Se definen a partir de los requerimientos de capacitación de los órganos o unidades orgánicas.

La Oficina de Recursos Humanos tiene a su cargo la identificación de necesidades de capacitación, considerando la pertinencia en relación al puesto y objetivos institucionales.

- **Prelación Tipo D:** Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo. Se definen a partir de las necesidades de capacitación identificadas por parte de la Alta Dirección con el fin de asegurar el cumplimiento de objetivos proyectados a mediano plazo.

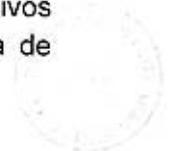
Los tipos de Prelación que no aplicarán en el año 2020, son:

- **Prelación Tipo A:** Necesidades de capacitación previstas en los Planes de Mejora de los servidores civiles con calificación de personal de rendimiento sujeto a observación.
- **Prelación Tipo C2:** Requerimientos de entes rectores.
- **Prelación Tipo C3:** Planes de mejora de los servidores con calificación de buen rendimiento o rendimiento distinguido en la entidad.
- **Prelación Tipo E:** Necesidades identificadas por SERVIR para el fortalecimiento del servicio civil.

#### 4.2. ESTRATEGIAS PARA LA EJECUCIÓN DEL PDP 2020

Teniendo en consideración el análisis y desarrollo del diagnóstico de necesidades de capacitación –DNC, a fin de ejecutar de manera eficaz y eficientemente la gestión de la capacitación se plantean las siguientes estrategias:

- a) Las acciones de capacitación propuestas por los responsables de cada órgano, en los formatos de requerimientos de capacitación - DNC, se considerarán en el PDP 2020, según su orden de prelación y tomando en consideración que se desarrollarán de manera grupal/transversal con la finalidad de abarcar a la mayor cantidad de puestos y servidores debido a la capacidad presupuestal.
- b) Todo beneficiario de capacitación deberá tener en cuenta que la acción de capacitación debe estar alineada al perfil de su puesto y a los objetivos institucionales de su dependencia, lo cual será corroborado por la Oficina de Recursos Humanos.





- c) Mejorar el seguimiento, monitoreo y evaluación de la capacitación de tal manera que se pueda medir la satisfacción de los servidores respecto a la acción de la capacitación y se evalúe si dicha capacitación ha mejorado el desempeño del servidor, ésta última se desarrollará, cuando corresponda, con el responsable de cada Órgano.
- d) En el caso de las capacitaciones transversales por cumplimiento de políticas de gobierno o Comité de Control Interno, se brindarán de manera obligatoria para los servidores, para lo cual se deberá contar con el apoyo de los gerentes y jefes de cada órgano.
- e) Impulsar la generación de alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas que incluyan beneficios de capacitación para el personal de Provias Descentralizado.
- f) Contar con una base de datos de los beneficiarios de capacitación a fin de emitir informes trimestrales sobre el desarrollo de la ejecución del PDP, que incluirá indicadores de capacitación y control trimestral por medio de la matriz de ejecución de la capacitación.

#### **4.3. OBJETIVOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2020.**

##### **4.3.1. Objetivo General del PDP 2020.**

Coadyuvar al Provias Descentralizado a construir y desarrollar habilidades y conocimientos que se encuentren alineadas a los objetivos estratégicos del sector, generando un impacto positivo que incremente el desarrollo de nuestros servidores/as y redunde en la calidad del servicio que se brinda a nuestros usuarios/as.

##### **4.3.2. Objetivos Específicos del PDP 2020.**

- Cerrar las brechas de capacitación identificadas en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación a través de la actualización y fortalecimiento de capacidades de los servidores/as de Provias Descentralizado.
- Desarrollar las capacidades de planeamiento estratégico en todos los niveles organizacionales con el fin de promover la elaboración de planes de acción o de trabajo para Provias Descentralizado en donde se puedan plasmar las metas a alcanzar en un corto plazo y sirvan de insumo para aquellas de mediano plazo.
- Desarrollar una cultura de mejora continua con el fortalecimiento en gestión por procesos.
- Cumplir con las políticas de gobierno y el sistema de control interno, para lo cual se formulan capacitaciones transversales.
- Optimizar los recursos presupuestales asignados, priorizando las capacitaciones transversales y de manera grupal, a fin de generar la mayor participación de servidores de manera homogénea.





#### 4.4. EVALUACIÓN DEL PDP 2020.

Tiene por finalidad medir las acciones de capacitación ejecutadas en el presente año; Provias Descentralizado realizará tres niveles de evaluación, los cuales se efectuarán de la siguiente manera:

- a) **Nivel I (Reacción):** En este nivel se medirá la satisfacción de quienes recibieron la capacitación. La evaluación de esta etapa recoge información sobre la satisfacción de los participantes en la metodología empleada por el profesor/facilitador, calidad de los medios utilizados, material de apoyo y textos empleados, características del local, claridad en las explicaciones, entre otros.
- b) **Nivel II (Aprendizaje):** En el segundo nivel se registrarán los conocimientos adquiridos por los/as participantes, en relación con las competencias que se requerían reforzar por cada posición. Para ayudar en esta evaluación se emplearán diferentes métodos de evaluación, como la realización de pruebas de control antes y después de la acción de capacitación.
- c) **Nivel III (Aplicación):** Es la herramienta que corresponde al nivel de evaluación de aplicación, en la cual se detallan las actividades que el/la beneficiario/a de capacitación se compromete a desarrollar culminada la capacitación, en un plazo no mayor a 6 meses.

#### 4.5. MODIFICACIÓN DEL PDP 2020.

El Plan de Desarrollo de las Personas 2020, podrá modificarse de acuerdo a lo establecido en el numeral 6.4.2.6. de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas"<sup>12</sup>, cuando:

- Provias Descentralizado varié algún aspecto de una acción de capacitación, incrementando con ello el presupuesto originalmente asignado.
- Provias Descentralizado incluya acciones de capacitación por Formación Laboral que cumplan con lo previsto en el numeral 5.1.1. de la antes mencionada Directiva.

Los únicos que pueden proponer una modificación al PDP son los responsables de un órgano de la entidad. Para evaluar la modificación, el responsable del órgano o unidad orgánica que solicita la modificación al PDP, debe presentar a la ORH un informe técnico fundamentando las razones de la modificación, en el que se evidencia la alineación de la capacitación al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad, de acuerdo a lo previsto en el numeral 5.1.1. de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas.



<sup>12</sup> Aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE.



El Director Ejecutivo aprueba de manera expresa las modificaciones al PDP luego de que la ORH o el Comité de Planificación de la Capacitación, según corresponda, determinen si corresponde la modificación, a través de un Memorándum o Proveído. Todas las modificaciones aprobadas se incluyen en la Matriz de Ejecución del PDP.

La Oficina de Recursos Humanos o el Comité de Planificación de la Capacitación determinan si corresponde la modificación de acuerdo a lo siguiente:

Para Acciones de Capacitación de tipo Formación Laboral: La Oficina de Recursos Humanos o el Comité de Planificación de la Capacitación evalúan las propuestas de modificación de acuerdo a lo siguiente:

1. El Responsable de Recursos Humanos, o quien haga sus veces, evalúa las modificaciones cuando:
  - Se presenten propuestas para incluir en el PDP Acciones de Capacitación por Formación Laboral cuyo costo no supere el equivalente a una (1) UIT por servidor.
  - Se presenten propuestas para variar Acciones de Capacitación que generen que el costo final de dicha acción no supere el costo equivalente a una (1) UIT por servidor.
  - Se presenten propuestas para incluir en el PDP Acciones de Capacitación que no generen costo alguno a la entidad.
2. El Comité de Planificación de la Capacitación evalúa las modificaciones cuando:
  - Se presenten propuestas para incluir en el PDP Acciones de Capacitación por Formación Laboral que superen el costo equivalente a una (1) UIT por servidor.
  - Se presenten propuestas para variar Acciones de Capacitación que generen que el costo final de dicha acción supere el costo equivalente a una (1) UIT por servidor.

No constituyen supuestos de modificación, siempre que no se genere incremento al presupuesto originalmente asignado a la Acción de Capacitación:

- El incremento o disminución de la cantidad de Candidatos a capacitación. En el caso de incremento, la Oficina de Recursos Humanos debe promover las condiciones para que se mantenga la calidad de la Acción de Capacitación.
- El ajuste en la denominación de la Acción de Capacitación.
- El cambio de modalidad de la Acción de Capacitación (presencial, virtual o semi-presencial).
- El cambio de oportunidad (fecha) de inicio y fin de la Acción de Capacitación.
- La reducción del costo de la Acción de Capacitación, entre otros.

En estos casos, la Oficina de Recursos Humanos procederá a los cambios necesarios de manera automática, registrándolos en la Matriz de Ejecución del PDP, la cual será informada a SERVIR.





## CAPÍTULO V. INVERSIÓN Y MATRIZ DEL PDP 2020

### 5.1. Inversión del PDP 2020

Para la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2020, se ha considerado una inversión de S/ 370,000.00 soles, que financiará un total de 22 acciones de capacitación de manera grupal – transversal y 02 acciones de capacitación para la Oficina de Tecnologías de la Información, cubriendo así a la mayor cantidad de servidores de los diferentes órganos y unidades orgánicas, para tal efecto, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto ha emitido el Certificado Presupuestario N° 00245.

### 5.2. Matriz de PDP 2020 de Provias Descentralizado

La Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación fue resultado de la consolidación de los requerimientos derivados por los responsables de órganos remitidas a la Oficina de Recursos Humanos.

De acuerdo a la metodología, la matriz del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación es el insumo primordial para la elaboración de la Matriz del PDP 2020 (versión preliminar), la cual contiene la descripción detallada de las acciones de capacitación priorizadas y analizadas por la Oficina de Recursos Humanos en base al presupuesto asignado.

### 5.3. Anexos.

5.3.1. Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

5.3.2. Matriz de PDP de Provias Descentralizado 2020.

5.3.3. Matriz de Ejecución del PDP 2019.





PERÚ

Ministerio de Transportes y Comunicaciones

Viceministerio de Transportes

Provias Descentralizado

ANEXO Nº 01

MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - DNC

Nº	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	Nº DE BENEFICIARIOS	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETO DE LA UNIDAD ORGÁNICA AL QUE APORTA LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CODIGO DE PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA			TOTAL RANGO DE PERTINENCIA	OBJETO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTOS		
										BENEFICIO DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE FUNCIÓN DEL SERVIDOR	OBJETIVO DE CAPACITACIÓN		DE APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	DE DESEMPEÑO				COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	TOTAL
1	DE, ST, OPP, OAI, OT, OPI, OA, GE, GO, GE, GMS, GFD	VARIOS	VARIOS	50	Desarrollar una cultura de planificación en las dependencias del PVD a fin de comprender como se alinean con los objetivos institucionales.	PLANIFICACION ESTRATEGICA EN EL SECTOR PUBLICO	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	5	5	5	5	DE APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	Definir planes estrategicos en cada unidad organica que se encuentre alineado al Plan estrategico del PVD resultados.	REACCION-APRENDIZAJE	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	S/ 23,600.00	S/ 2,800.00	S/ 24,400.00
2	DE, ST, OPP, OAI, OT, OAI, OA, GE, GO, GE, GMS, GFD	VARIOS	VARIOS	30	Gestionar y administrar los proyectos y programas de infraestructura de transporte departamental y vial o rural en sus distintos modos y de ser el caso ejecutarlos en el marco de la normatividad vigente. Administrar y monitorear la ejecución financiera de proyectos de infraestructura de transporte departamental y vial o rural que permita su operatividad permanente, así como la atención de emergencias de infraestructura de transporte, en el ámbito de sus funciones.	PROJECT MANAGEMENT	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	5	5	2	8	DE APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	Conocer la metodología que se emplea en el project management para la ejecución, seguimiento y monitoreo de los proyectos que ejecuta el Provias Descentralizado.	REACCION-APRENDIZAJE	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	S/ 32,500.00	S/ -	S/ 32,500.00
3	DE, ST, OAI, OAI, OAI - ABASTECIMIENTO, GE, GO, GMS, G.E, GFD	VARIOS	VARIOS	30	Gestionar y administrar los proyectos y programas de infraestructura de transporte departamental y vial o rural en sus distintos modos y de ser el caso ejecutarlos en el marco de la normatividad vigente. Administrar y monitorear la ejecución financiera de proyectos de infraestructura de transporte departamental y vial o rural que permita su operatividad permanente, así como la atención de emergencias de infraestructura de transporte, en el ámbito de sus funciones.	CONTRATACION Y AUDITORIA EN OBRAS PUBLICAS	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	3	3	2	8	DE APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	Proporcionar conocimientos y herramientas necesarios para una gestión eficiente bajo el enfoque de gestión por resultados de las contrataciones del Estado de acuerdo a las últimas modificaciones.	REACCION-APRENDIZAJE	SEMPRESENCIAL	I TRIMESTRE	S/ 34,400.00	S/ 2,900.00	S/ 37,300.00
4	DE, ST, OAI, OAI, GE, GO, GE, GMS, SPDO, DIRECCIONES EJECUTIVAS	VARIOS	VARIOS	60	Cumplir con la ejecución del Plan Anual de Contrataciones.	GESTION DE LAS CONTRATACIONES DELESTADO	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	3	3	2	8	DE APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	Actualizar los conocimientos en materia de contrataciones de estado a fin de mejorar el desempeño de los servidores del PVD.	REACCION-APRENDIZAJE	PRESENCIAL-VIRTUAL	II TRIMESTRE	S/ 34,400.00	S/ 2,500.00	S/ 36,900.00
5	DIR, OPP, SPDO, ST, OAI	VARIOS	VARIOS	40	Cumplir con el Plan de Acción Anual del Control Interno y los objetivos institucionales.	IMPORTANCIA DE LA GESTION DEL RENDIMIENTO EN LOS PROCESOS DE LA ENTIDAD	FORMACION LABORAL	CHARLA	C1	5	5	2	8	DE APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	Conocer la importancia y los beneficios de la gestión del rendimiento en los procesos del PVD.	REACCION	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	S/ -	S/ -	S/ -





PERÚ

Ministerio de Transportes y Comunicaciones

Viceministerio de Transportes

Provias Descentralizado



MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - DNC

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	N° DE BENEFICIARIOS	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA AL QUE APORTA LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CODIGO DE PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA			TOTAL RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTOS					
										BENEFICIO DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE FUNCIÓN DEL SERVIDOR	OBJETIVO DE CAPACITACIÓN		DE APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	DE DESEMPEÑO				COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	TOTAL			
6	DE, ST, OAI, CA, CE, CO, CIT, GMS, OFCO, DIRECCIONES REGIONALES	VARIOS	VARIOS	50	Mejorar el nivel de la infraestructura vial para la integración interna y externa de nuestro país.	SISTEMA NACIONAL DE PROGRAMACION MULTIANUAL Y GESTION DE INVERSIONES INVIERTIBLE.	FORMACION LABORAL	CURSO	CI	3	3	2	8	Conocer los principales aspectos normativos que conforma el nuevo Sistema Nacional de programación Multianual y Gestión de inversiones (Inviertece) para orientar los recursos públicos destinados a la		REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL VIRTUAL	II TRIMESTRE	5/	34,400.00	5/	2,500.00	5/	36,900.00
7	ORH, OPP, ST	VARIOS	VARIOS	8	Ejecutar las actividades del Trabajo al nuevo Régimen del Servicio Civil a fin de elaborar y actualizar los documentos de gestión	TRANSITO AL RÉGIMEN DEL SERVIDOR CIVIL	FORMACION LABORAL	CURSO	CI	2	1	3	6	Actualizar los conocimientos en las normativas, políticas y metodologías del Tránsito al Régimen del Servicio Civil	Elaborar los documentos de gestión del PVD	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	5/	1,700.00	5/	-	5/	1,700.00
8	CO, CE, GMS	VARIOS	VARIOS	25	Gestionar y administrar los proyectos y programas de infraestructura de transporte departamental y vecinal o rural en sus distintos modos y de ser el caso ejecutarlos en el marco de la normatividad vigente.  Administrar y monitorear la ejecución financiera de proyectos de infraestructura de transporte departamental y vecinal o rural.	USUARIO Y GESTION DE PROYECTOS DE INFRAESTRUCTURA VIAL	FORMACION LABORAL	CURSO	CI	3	1	2	6	Fortalecer y actualizar conocimientos del personal de la parte técnica en cuanto al diseño de los proyectos de inversión de estructura vial		REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	5/	15,000.00	5/	-	5/	15,000.00
9	DE, ST, OAI, OPP, OTI, ORH, OAI, CE, CO, CIT, GMS, OTCO	VARIOS	VARIOS	30	Gestionar y administrar los proyectos y programas de infraestructura de transporte departamental y vecinal o rural en sus distintos modos y de ser el caso ejecutarlos en el marco de la normatividad vigente.  Administrar y monitorear la ejecución financiera de proyectos de infraestructura de transporte departamental y vecinal o rural que permita su operatividad permanente, así como la atención de emergencias de infraestructura de transporte, en el ámbito de sus funciones.	BUILDING INFORMATION MODELING (BIM)	FORMACION LABORAL	CURSO	CI	3	3	2	8	Conocer la metodología, tecnología y estándares que permitan formular, diseñar, construir, operar y mantener una infraestructura pública de forma colaborativa en un espacio virtual, dentro del marco normativo.		REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	5/	11,200.00	5/	2,800.00	5/	14,000.00
10	OAI, ORH	SECRETARIO TÉCNICO DE PAT PAD ABOGADOS DEL PAD ABOGADOS DE RHH ABOGADOS DE OAI	VARIOS	6	Analizar y resolver las diversas situaciones de las denuncias y procesos administrativos de los servidores del Provias Descentralizado	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO - PAD	FORMACION LABORAL	CURSO	CI	3	1	2	6	Fortalecer y actualizar conocimientos del personal con el objeto de resolver las diversas situaciones y/o consultas en materia de Procedimiento Administrativo Disciplinario - PAD y PAS recuado por la Óficia de Recursos Humanos.		REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	5/	6,500.00	5/	-	5/	6,500.00





PERÚ

Ministerio  
de Transportes  
y ComunicacionesViceministerio  
de TransportesProvis  
Descentralizado

## MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - DNC

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	N° DE BENEFICIARIOS	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA AL QUE APORTA LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CODIGO DE PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA			TOTAL RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN			MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTOS		
										BENEFICIO DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE FUNCIÓN DEL SERVIDOR	OBJETIVO DE CAPACITACIÓN		DE APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	DE DESEMPEÑO	NIVEL DE EVALUACIÓN			COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	TOTAL
11	OFICINA DE ADMINISTRACIÓN EQUIPO FUNCIONAL DE CONTABILIDAD	JEFE DE CONTABILIDAD Y FINANZAS ESPECIALISTAS DEL EQUIPO DE CONTABILIDAD	VARIOS	4	Formular y analizar los estados financieros de provias descentralizado, en concordancia con las leyes, normas y dispositivos legales vigentes, y que se encuentren respaldados por los análisis de cuentas respectivas remitiéndolo oportunamente para su consolidación a la oficina general de administración legal del ministerio de transporte y comunicaciones (mtc).	ELABORACIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA INFORMACIÓN FINANCIERA PRESUPUESTARIA PARA LAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO AL CUREL DEL F. PROCIO FISCAL 2020	FORMACIÓN LABORAL	SEMINARIOS	C1	3	3	2	8	Actualizar los conocimientos y procedimientos relacionados con la "Renderización de Cuentas en el Sector Público orientado al Cierre Contable del ejercicio Fiscal 2020"		REACCIÓN	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	S/ 500,00	S/ -	S/ 2.000,00
12	OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	ASISTENTE TÉCNICO IV	MARTINEZ PAUCAR RAFAEL VENEGAS UNDRRE LESUS	2	Mejorar el desempeño del personal de soporte técnico a través de la actualización de conocimientos en administración de redes para mejorar los servicios a los usuarios de PVD.	ADMINISTRADOR MULTIMEDIA FORMAS DE RED Y SOLUCIONES DE VIRTUALIZACIÓN	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D	2	3	3	8	Actualizar al personal de soporte técnico en nuevas tecnologías de red, así como, en la administración de las mismas para su aplicación en el servicio de apoyo y mantenimiento tecnológico al	Mejorar el servicio de soporte tecnológico al personal de las diferentes áreas funcionales de PVD.	REACCIÓN- APRENDIZAJE- APLICACIÓN	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	S/ 6.944,00	S/ -	S/ 6.944,00
13	OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	WEB MASTER ASISTENTE TÉCNICO IV	CORONEL AZNAR RICHARD PAREDES LERUNAGA	2	Apoyar en los mantenimientos de los software web adquiridos por terceros recientemente por la institución en lenguaje PHP. Trámite Documentario y Portal Institucional desarrollado en WordPress, para un correcto funcionamiento de los mismos.	METODOLOGIAS ÁGILES PARA EL DESARROLLO DE APLICACIONES CON PHP 7.0	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	B	2	3	3	8	Adquirir nuevo conocimiento en tecnologías de desarrollo web recientes en el mercado actual, así como, la metodología para el correcto desarrollo de aplicaciones web.	Apoyar en el mantenimiento del software de trámite documentario que se encuentra en desarrollo en PVD.	REACCIÓN- APRENDIZAJE- APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/ 3.895,80	S/ -	S/ 3.895,80
14	ORL, OPP, ST, OIL, CA, GE, GO, GIE, GMS, GFSO	VARIOS	VARIOS	18	Cumplir con el Plan de Accion Anual del Control Interno	ISO 31000 EN EL MARCO DE LA POLITICA ANTISUBORNO DEL MTC	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	2	3	2	7	Desarrollar la cultura de integridad en los servidores públicos del PVD		REACCIÓN- APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/ 8.260,00	S/ 800,00	S/ 9.060,00
15	ORL, OPP, ST, OIL, CA, GMS	VARIOS	VARIOS	10	Cumplir con el Plan de Accion Anual del Control Interno	SISTEMA DE GESTION CONFIJANCE ISO 19600	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	2	3	2	7	Desarrollar la cultura de integridad en los servidores públicos del PVD		REACCIÓN- APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/ 9.210,00	S/ 800,00	S/ 10.010,00





PERÚ

Ministerio  
de Transportes  
y ComunicacionesViceministerio  
de TransportesProvias  
Descentralizado

## MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - DNC

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICARIO DE LA CAPACITACIÓN	N° DE BENEFICARIOS	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA AL QUE APORTA LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CODIGO DE PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA			TOTAL RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTOS		
										BENEFICIO DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE FUNCIÓN DEL SERVIDOR	OBJETIVO DE CAPACITACIÓN		DE APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	DE DESEMPEÑO				COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	TOTAL
16	DE, ST, CA, OPP, OTI, ORH, CA, GE, GO, GE, GMS, GFCD	VARIOS	VARIOS	40	Cumplir con la Política Nacional en los temas de ética y la lucha anticorrupción e integridad planteada por el Gobierno Central	IMPORTANCIA DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y LA LUCHA ANTICORRUPCIÓN E INTEGRIDAD	FORMACIÓN LABORAL	CHARLA	CL	2	3	2	7	Desarrollar una cultura de ética y lucha anticorrupción e integridad en el PVD	REACCIÓN	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	S/ -	S/ 300,00	S/ 300,00	
17	DE, ST, CA, OPP, OTI, ORH, CA, GE, GO, GE, GMS, GFCD	VARIOS	VARIOS	40	Cumplir con el Plan de Acción Anual del Control Interno y los objetivos institucionales	SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	FORMACIÓN LABORAL	CHARLA	CL	2	3	2	7	Conocer las normas de seguridad de la información en el marco de la normativa vigente.	REACCIÓN	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	S/ -	S/ -	S/ -	
18	OPP, ST, RH, CA, CA, OTI, GE, GO, GE, GMS, GFCD	VARIOS	VARIOS	30	Desarrollar una cultura de gestión de procesos en el PVD a fin de comprender como se interrelacionan entre sí para el logro de los objetivos institucionales.	GESTIÓN POR PROCESOS Y MEJORA CONTINUA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	CL	2	3	2	7	Actualizar los conocimientos relacionados al uso de herramientas y metodologías de la gestión por procesos, para contribuir con la mejora continua	REACCIÓN-APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/ 19,360,00	S/ 2,000,00	S/ 21,360,00	
19	GO, CA - EQUIPO DE ABASTECIMIENTO, GE, CA, DC	VARIOS	VARIOS	30	Revisar y dar conformidad, respecto a los expedientes de presupuestos adicionales y deductivos, ampliaciones de plazo, liquidaciones, resoluciones de contrato u otros revisados y aprobados por las Oficinas de Coordinación.	ARBITRAJE EN CONTRATACIONES DEL ESTADO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	CL	2	3	2	7	Identificar, reformar, analizar y diseñar estrategias en los procesos arbitrales en defensa y beneficio de la entidad de Estado	REACCIÓN-APRENDIZAJE	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	S/ 21,120,00	S/ 2,800,00	S/ 23,920,00	
20	DE, ST, CA, OPP, OTI, ORH, CA, GE, GO, GE, GMS, GFCD	VARIOS	VARIOS	50	Dirigir, supervisar y controlar los procesos técnicos de los sistemas administrativos, y de los procesos técnicos del PVD.	REDACCIÓN EFICAZ EN EL SECTOR PÚBLICO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	CL	2	3	2	7	Desarrollar habilidades de redacción con las normativas vigentes.	REACCIÓN-APRENDIZAJE	PRESENCIAL-VIRTUAL	II TRIMESTRE	S/ 22,000,00	S/ -	S/ 22,000,00	





PERÚ

Ministerio  
de Transportes  
y ComunicacionesViceministerio  
de TransportesProvias  
Descentralizado

## MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - DNC

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	N° DE BENEFICIARIOS	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PUESTO O OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA AL QUE APORTA LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CODIGO DE PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA			TOTAL RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTOS				
										BENEFICIO DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE FUNCIÓN DEL SERVIDOR	OBJETIVO DE CAPACITACIÓN		DE APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	DE DESEMPEÑO				COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	TOTAL		
21	04 - EQUIPO FUNCIONAL DE TRAMITE DOCUMENTARIO, OTI, DE, ST, OPP, OAJ, GE, GO, GMS, GFDC	VARIOS	VARIOS	25	Cumplir con la normativa sobre gobierno digital y la Política de Gestión Documental del PVD aprobada mediante Resolución Directoral N° 005-2020-MTC/21	MODELO DE GESTION DOCUMENTAL - MODELO DE GOBIERNO DIGITAL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	CI	2	3	2	7	Conocer el modelo de gobierno digital en cual permite aplicarla en la gestión documental del PROVIAS DESCENTRALIZADO con la finalidad de garantizar que la documentación emitida y recibida sea gestionada de manera segura, oportuna y transparente.		REACCIÓN APRENDIZAJE	SEMIPRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/	7,000.00	S/	7,000.00	
22	DE, ST, OPP, OAJ, OTI, ORH, OAJ, GE, GO, GL, GMS, GFDC, DCI	VARIOS	VARIOS	50	Fomentar una cultura de transparencia y acceso a la información pública en las servidones del PVD y de esta manera cumplir con los objetivos del sistema de Control Interno.	PORTAL DE TRANSPARENCIA DE LAS ENTIDADES DEL ESTADO	FORMACIÓN LABORAL	CHARLA	CI	2	3	1	6	Conocer el funcionamiento y el tipo de información que se debe publicar en el portal de transparencia a fin de que coadyuve al acceso de la información pública sobre los procesos del PVD.		REACCIÓN	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	S/	-	S/	-	
23	DE, ST, OPP, OAJ, OTI, ORH, OAJ, GE, GO, GE, GMS, GFDC, DCI	VARIOS	VARIOS	40	Cumplir con el sistema de Control Interno fortaleciendo los conocimientos de los servidores en la estructura orgánica del Estado Peruano.	ORGANIZACIÓN DEL ESTADO	FORMACIÓN LABORAL	CHARLA	CI	2	3	1	6	Analizar de manera integral la estructura, funcionamiento y organización del Estado peruano, y comprender sus principios, componentes, procesos internos y las articulaciones que se dan entre los diferentes poderes y niveles de gobierno.		REACCIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/	-	S/	-	
24	DE, ST, OPP, OAJ, OTI, ORH, OAJ, GE, GO, GE, GMS, GFDC, DCI	VARIOS	VARIOS	50	Cumplir con la política de gobierno en cuanto a temas de equidad de género	EQUIDAD DE GÉNERO EN LA GESTIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	CHARLA	CI	2	3	1	6	Conocer el marco teórico y práctico que les permita realizar un adecuado análisis y discusión del proceso de diseño e implementación de políticas públicas con enfoque de género y cumplimiento de estándares de derechos humanos.		REACCIÓN	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	S/	S/	400.00	S/	400.00
TOTAL DEL COSTO DEL DNC																			S/	370,000.00			





PERÚ

Ministerio  
de Transportes  
y ComunicacionesViceministerio  
de TransportesProvias  
Descentralizado

## ANEXO Nº 02

## MATRIZ DE PDP 2020 - PROVIAS DESCENTRALIZADO

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL D BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRORIDIAU	NIVEL D EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL			
													Costos Directos	Costos Indirectos		
1	DE, ST, OPP, OAJ, OTI, ORH, OA, GE, GO, GIE, GMS, GFGD	VARIOS	VARIOS	30	A1. PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	PLANIFICACION ESTRATÉGICA EN EL SECTOR PÚBLICO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	9	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	S/.	21,600.00	S/.	2,800.00
2	DE, ST, OPP, OAJ, OTI, ORH, OA, GE, GO, GIE, GMS, GFGD	VARIOS	VARIOS	30	D8. INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN	PROJECT MANAGEMENT	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	8	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	S/.	32,500.00	S/.	-
3	DE, ST, OCI, OAJ, OA - ABASTECIMIENTO, GE, GO, GMS, GIE, GFGD	VARIOS	VARIOS	30	A3. CONTRATACIONES	CONTRATACION Y AUDITORÍA EN OBRAS PÚBLICAS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	8	SEMIPRESENCIAL	I TRIMESTRE	S/.	34,400.00	S/.	2,900.00
4	DE, ST, OAJ, OA, GE, GO, GIE, GMS, GFGD, DIRECCIONES	VARIOS	VARIOS	80	A3. CONTRATACIONES	GESTION DE LAS CONTRATACIONES DEL ESTADO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	8	PRESENCIAL-VIRTUAL	III TRIMESTRE	S/.	34,400.00	S/.	2,500.00
5	ORH, OPP, GFDV, ST, OA	VARIOS	VARIOS	40	B2. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO EN LOS PROCESOS DE LA	FORMACIÓN LABORAL	CHARLA	C1	8	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	-	S/.	-
6	DE, ST, OAJ, OA, GE, GO, GIE, GMS, GFGD, DIRECCIONES EJECUTIVAS	VARIOS	VARIOS	50	A2. INVERSIÓN PÚBLICA	SISTEMA NACIONAL DE PROGRAMACION MULTIANUAL Y GESTION DE INVERSIONES INVIERTE.PE.	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	8	PRESENCIAL-VIRTUAL	III TRIMESTRE	S/.	34,400.00	S/.	2,500.00
7	ORH, OPP, ST	VARIOS	VARIOS	8	B2. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	TRANSITO AL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	8	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	29,600.00	S/.	-
8	GO, GE, GMS	VARIOS	VARIOS	25	D3. INFRAESTRUCTURA, TRANSPORTE Y COMUNICACIÓN	DISEÑO Y GESTION DE PROYECTOS DE INFRAESTRUCTURA VIAL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	8	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	25,000.00	S/.	-
9	DE, ST, OAJ, OPP, OTI, ORH, OA, GE, GO, GIE, GMS, GFGD	VARIOS	VARIOS	30	D8. INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN	BUILDING INFORMATION MODELING (BIM)	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	8	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	31,200.00	S/.	2,860.20





PERÚ

Ministerio de Transportes y Comunicaciones

Viceministerio de Transportes

Provias Descentralizado

MATRIZ DE PDP 2020 - PROVIAS DESCENTRALIZADO

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL D BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL D EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL			
													Costos Directos	Costos Indirectos		
10	DAJ, OIRH	SECRETARIO TÉCNICO DE PAT - PAD ABOGADOS DEL PAD ABOGADOS DE RRIHH ABOGADOS DE OAJ	VARIOS	6	B5. CONTROL INSTITUCIONAL	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO - PAD	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	8	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	6,500.00	S/.	-
11	OFICINA DE ADMINISTRACIÓN - EQUIPO FUNCIONAL DE CONTABILIDAD	JEFE DE CONTABILIDAD Y FINANZAS ESPECIALISTAS DEL EQUIPO DE CONTABILIDAD	VARIOS	4	A4. CONTABILIDAD	ELABORACIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA INFORMACIÓN FINANCIERA PRESUPUESTARIA PARA LAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO AL CIERRE DEL EJERCICIO FISCAL 2020.	FORMACIÓN LABORAL	SEMINARIOS	C1	8	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	S/.	2,000.00	S/.	-
12	OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	ASISTENTE TÉCNICO IV	MARTINEZ PAUCAR RAFAEL VENEGAS ONOFRE JESUS	2	B3. TICS	ADMINISTRADOR MULTIPLATAFORMAS DE RED Y SOLUCIONES DE VIRTUALIZACIÓN	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D	8	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	6,944.00	S/.	-
13	OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	WEB MASTER ASISTENTE TÉCNICO IV	CORONEL AZNARN RICHARD	2	B3. TICS	METODOLOGÍAS ÁGILES PARA EL DESARROLLO DE APLICACIONES CON PHP 7.0	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	B	8	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	3,845.80	S/.	-
14	ORH, OPP, ST, OTI, OA, GE, GO, GIE, GMS, GFSD	VARIOS	VARIOS	13	B5. CONTROL INSTITUCIONAL	ISO 37001:2017 EN EL MARCO DE LA POLÍTICA ANTISOBRENO DEL MTC	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	7	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	8,250.00	S/.	800.00
15	ORH, OPP, ST, OTI, OA, GMS	VARIOS	VARIOS	10	B5. CONTROL INSTITUCIONAL	SISTEMA DE GESTIÓN COMPLIANCE ISO 19600	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	7	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	9,210.00	S/.	800.00
16	DE, ST, OAJ, OPP, OTI, ORH, OA, GE, GO, GIE, GMS, GFSD	VARIOS	VARIOS	40	14. ÉTICA	IMPORTANCIA DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y LA LUCHA ANTI-CORRUPCIÓN E INTEGRIDAD	FORMACIÓN LABORAL	CHARLA	C1	7	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	-	S/.	300.00
17	DE, ST, OAJ, OPP, OTI, ORH, OA, GE, GO, GIE, GMS, GFSD	VARIOS	VARIOS	40	B3. TICS	SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	FORMACIÓN LABORAL	CHARLA	C1	7	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	-	S/.	-
18	OPP, ST, RH, OA, OAJ, OTI, GE, GO, GIE, GMS, GFSD	VARIOS	VARIOS	20	B1. MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	GESTIÓN POR PROCESOS Y MEJORA CONTINUA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	7	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	19,350.00	S/.	2,000.00





PERÚ

Ministerio  
de Transportes  
y ComunicacionesViceministerio  
de TransportesProvias  
Descentralizado

## MATRIZ DE PDP 2020 - PROVIAS DESCENTRALIZADO

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL			
													Costos Directos	Costos Indirectos		
19	GO, OA - EQUIPO DE ABASTECIMIENTO, GE, OAJ, OD	VARIOS	VARIOS	30	C2. DEFENSA LEGAL DEL ESTADO	ARBITRAJE EN CONTRATACIONES DEL ESTADO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	CL	7	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	21,120.00	S/.	2,800.00
20	DE, ST, OAJ, OPP, OTI, ORH, OA, GE, GO, GIE, GMS, GFCD	VARIOS	VARIOS	50	J5. OTROS	REDACCIÓN EFICAZ EN EL SECTOR PÚBLICO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	CL	7	PRESENCIAL-VIRTUAL	III TRIMESTRE	S/.	22,000.00	S/.	-
21	OA - EQUIPO FUNCIONAL DE TRAMITE DOCUMENTARIO, OTI, DE, ST, OPP, OAJ, GE, GO, GMS, GFCD	VARIOS	VARIOS	25	D4. GOBIERNO	MODELO DE GESTION DOCUMENTAL - MODELO DE GOBIERNO DIGITAL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	CL	7	SEMPIRENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	7,000.00	S/.	-
22	DE, ST, OPP, OAJ, OTI, ORH, OA, GE, GO, GIE, GMS, GFCD, ODI	VARIOS	VARIOS	50	D4. GOBIERNO	PORTAL DE TRANSPARENCIA DE LAS ENTIDADES DEL ESTADO	FORMACIÓN LABORAL	CHARLA	CL	6	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	S/.	-	S/.	-
23	DE, ST, OPP, OAJ, OTI, ORH, OA, GE, GO, GIE, GMS, GFCD, ODI	VARIOS	VARIOS	40	D4. GOBIERNO	ORGANIZACIÓN DEL ESTADO	FORMACIÓN LABORAL	CHARLA	CL	6	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	-	S/.	-
24	DE, ST, OPP, OAJ, OTI, ORH, OA, GE, GO, GIE, GMS, GFCD, ODI	VARIOS	VARIOS	50	J1. GÉNERO	IGUALDAD DE GÉNERO EN LA GESTIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	CHARLA	CL	6	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	S/.	-	S/.	400.00
<b>TOTAL DEL GASTO</b>													S/.	<b>349,339.80</b>	S/.	<b>20,660.20</b>
<b>TOTAL GENERAL DEL GASTO</b>													S/.	<b>370,000.00</b>		





PERÚ

Ministerio  
de Transportes  
y ComunicacionesViceministerio  
de TransportesProvias  
DescentralizadoANEXO Nº 03  
MATRIZ DE EJECUCIÓN PDP 2019

N°	VARIABLES DEL PDP							NIVEL DE EVALUACIÓN REALIZADO			NOMBRE DEL PROVEEDOR	FINANCIAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN			SE MODIFICÓ EL PDP SI O NO	Indicar el N° de Informe de ORH o N° de Acta de Comité que sustenta la modificación
	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	N° DE BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACION	NOMBRE DEL BENEFICIARIO	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE LA CAPACITACIÓN	COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN	REACCION	APRENDIZAJE	APLICACIÓN		FINANCIAMIENTO EXCLUSIVO DE LA ENTIDAD (Completar Si o No)	RECIBIO COFINANCIAMIENTO (En caso de recibir cofinanciamiento coloque el nombre de)	MONTO COFINANCIADO		
1	TRANSVERSAL	42	VARIOS	ACTUALIZACIÓN DE LA LEY Y REGLAMENTO DE CONTRATACIONES CON EL ESTADO	CURSO	FORMACIÓN LABORAL	S/. 33,600.00	X	X		UNIVERSIDAD ESAN	SI			SI	Informe N° 180-2019-MTC/21-ORH Memorándum N° 754-2019-MTC/21 (DIRECCION EJECUTIVA)
2	TRANSVERSAL	58	VARIOS	CONTROL INTERNO, ETICA Y ANTICORRUPCIÓN	CURSO	FORMACIÓN LABORAL	S/ -	X			SERVIDOR DEL PROVAS	SI			SI	Informe N° 180-2019-MTC/21-ORH Memorándum N° 754-2019-MTC/21 (DIRECCION EJECUTIVA)
3	OFICINA DE ADMINISTRACION	15	VARIOS	CONTROL PREVIO Y CONCURRENTE EN LAS ENTIDADES PUBLICAS	CURSO	FORMACIÓN LABORAL	S/. 18,000.00	X	X		COPORACIONES Y GOBIERNO E.I.R.L	SI			SI	Informe N° 213-2019-MTC/21-ORH Memorándum N° 583-2019-MTC/21 (DIRECCION EJECUTIVA)
4	OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACION	2	RICHAR CORONEL AZNARAN ESMELYN ROJAS NAVARRETE	SEGURIDAD DE LA INFORMACION	CURSO	FORMACIÓN LABORAL	S/. 6,600.00	X	X		CIBERTEC	SI			SI	Informe N° 213-2019-MTC/21-ORH Memorándum N° 583-2019-MTC/21 (DIRECCION EJECUTIVA)





PERÚ

Ministerio  
de Transportes  
y ComunicacionesViceministerio  
de TransportesProvias  
Descentralizado

## MATRIZ DE EJECUCIÓN PDP 2019

N°	VARIABLES DEL PDP							NIVEL DE EVALUACIÓN REALIZADO			NOMBRE DEL PROVEEDOR	FINANCIAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN			SE MODIFICÓ EL PDP	Indicar el N° de Informe de ORH o N° de Acta de Comité que sustenta la modificación
	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	N° DE BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACION	NOMBRE DEL BENEFICIARIO	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE LA CAPACITACIÓN	COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN	REACCIÓN	APRENDIZAJE	APLICACIÓN		FINANCIAMIENTO EXCLUSIVO DE LA ENTIDAD (Completar Si o No)	RECIBIO COFINANCIAMIENTO (En caso de recibir cofinanciamiento coloque el nombre de)	MONTO COFINANCIADO		
6	TRANSVERSAL	72	VARIOS	SISTEMA DE INVERSION PÚBLICA - INVERTE.PE	CURSO	FORMACIÓN LABORAL	S/ 28,000.00	X	X		UNIVERSIDAD CONTINENTAL	SI			SI	Informe N° 213-2019-MTC/21 ORH Memorándum N° 583-2019-MTC/21 (DIRECCION EJECUTIVA)
7	TRANSVERSAL	48	VARIOS	PROGRAMA DE ESPECIALIZACION EN GESTION PUBLICA CON ENFASIS EN GESTION VIAL	PROGRAMA	FORMACIÓN LABORAL	S/ 33,600.00	X	X		UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES	SI			SI	Informe N° 266-2019-MTC/21 ORH Memorándum N° 1005-2019-MTC/21
8	OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	2	ANGELES CHAFLOQUE MERCEDES MARTIN PAREDES URRUNAGA WALDO	VSUAL STUDIO 2017 WEB DEVELOPER-C#/AGILE FUNDAMENTALS	CURSO	FORMACIÓN LABORAL	S/ 6,568.24	X	X	X	CIBERTEC S.A.C.	SI			SI	Acta de Modificación de PDP 2019, de fecha 17 de octubre de 2019 Memorándum N° 1068-2019-MTC/21 (DIRECCION EJECUTIVA)





PERÚ

Ministerio  
de Transportes  
y ComunicacionesViceministerio  
de TransportesProvisas  
Descentralizado

## MATRIZ DE EJECUCIÓN PDP 2019

N°	VARIABLES DEL PDP							NIVEL DE EVALUACIÓN REALIZADO			NOMBRE DEL PROVEEDOR	FINANCIAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN			SE MODIFICÓ EL PDP	Indicar el N° de Informe de ORH o N° de Acta de Comité que sustenta la modificación
	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	N° DE BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACION	NOMBRE DEL BENEFICIARIO	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE LA CAPACITACIÓN	COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN	REACCIÓN	APRENDIZAJE	APLICACIÓN		FINANCIAMIENTO EXCLUSIVO DE LA ENTIDAD (Completar Si o No)	RECIBIO COFINANCIAMIENTO (En caso de recibir cofinanciamiento coloque el nombre de)	MONTO COFINANCIADO		
9	TRANSVERSAL	13	VARIOS	GESTIÓN VAL Y GENERO	TALLER	FORMACIÓN LABORAL	S/. 325.00	X			CONSULTOR	SI			NO	
10	OFICINA DE ADMINISTRACION	11	VARIOS	DIPLOMA DE ESPECIALIZACIÓN EN GESTION Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CON ENFASIS EN GESTION DE TEOSERIA PUBLICA	DIPLOMA	FORMACIÓN LABORAL	S/. 25,000.00	X	X		R & C CONSULTING S.C.R LTDA.	SI			SI	Acta de Modificación de PDP 2019, de fecha 17 de octubre de 2019 Memorandum N° 1068-2019-MTC/21 (DIRECCION EJECUTIVA)
11	OFICINA DE ADMINISTRACION	2	JUAN CARLOS SUYON PACHECO SONIA QUISPE INFANTE	ELABORACIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA INFORMACIÓN FINANCIERA PRESUPUESTARIA PARA ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO AL CIERRE DEL EJERCICIO FISCAL 2019	SEMINARIO	FORMACIÓN LABORAL	S/. 900.00	X	X		CAFAE MEF	SI			SI	Informe N° 310-2019 MTC/21. ORH Memorandum N° 1156-2019

