

**PERÚ**Presidencia
del Consejo de MinistrosOrganismo Supervisor de la Inversión
en Infraestructura de Transporte
de Uso Público - OSITRAN

Presidencia Ejecutiva

RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA

N° 007-2015-PD-OSITRAN

Lima, 30 de enero de 2015

VISTOS:

La Nota N° 001-15-COMITEPDP-OSITRAN y Acta N° 001-2015-CPDP del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Anual y la Nota N° 030-15-OPP-GG-OSITRAN emitida por la Oficina de Planificación y Presupuesto;

CONSIDERANDO:

Que, conforme al artículo 9° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales; y, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprobaron las normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público, con la finalidad de regular la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), la función de planificar, desarrollar, gestionar y evaluar la política de capacitación para el Sector Público;

Que, el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, establece que cada año, las entidades deben presentar a SERVIR su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) Anualizado, detallando el planteamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la Entidad;

Que, de acuerdo con el último párrafo del artículo 3° del citado Reglamento, para la elaboración de los PDP, las entidades deben contar con un Comité, integrado por un representante de la Alta Dirección, quien los presidirá, un representante de la Oficina de Presupuesto, un representante de la Oficina de Recursos Humanos y un representante del personal de la entidad elegido por ellos mismos;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE del 21 de marzo de 2011, SERVIR aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", cuyo numeral VI dispone que la elaboración del PDP está a cargo de un Comité, el mismo que es oficializado por el Titular de la Entidad;

Que, mediante Memorando Circular N° 015-2013-PD-OSITRAN, se constituyó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Anual;

Que, conforme al Acta N° 001-2015-CPDP del 28 de enero de 2014 y la Nota N° 001-15-COMITEPDP-OSITRAN del 29 de enero de 2015, el referido Comité ha elaborado el proyecto del PDP Anual – OSITRAN Período 2015 a fin de atender las necesidades de capacitación del personal para el mejor cumplimiento de sus funciones, tomando en cuenta la demanda en aquellos temas que contribuyan





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Organismo Supervisor de la Inversión
en Infraestructura de Transporte
de Uso Público - OSITRAN

Presidencia Ejecutiva

efectivamente al cierre de brechas de conocimiento o competencias, y que contribuyan al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales;

Que, asimismo, en virtud de lo establecido en el artículo 5° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, el PDP Anualizado debe contar con disponibilidad presupuestal;

Que, mediante Nota N° 030-15-OPP-GG-OSITRAN del 26 de enero de 2015, la Oficina de Planificación y Presupuesto del OSITRAN indicó que se cuenta con disponibilidad presupuestal para la ejecución del PDP para el período 2015, hasta por la suma de S/. 349 137,00 (Trescientos cuarenta y nueve mil ciento treinta y siete con 00/100 nuevos soles), la misma que se encuentra contenida en el Presupuesto Institucional Modificado (PIM) del OSITRAN para el presente año fiscal;

Que, de acuerdo con la Cláusula VII de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, corresponde al Titular de la Entidad aprobar el PDP Quinquenal y Anualizado; los que deberán contener los objetivos generales de desarrollo de las personas, vinculados con los instrumentos de gestión multianual con que cuenta la entidad, que permitan un horizonte de mediano plazo;

Que, en atención a lo expuesto, resulta necesario aprobar el PDP Anual – OSITRAN Período 2015, el mismo que, de acuerdo con el numeral 5.3.2 del acápite V de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, una vez que cuente con la disponibilidad presupuestal y haya sido aprobado por el Titular de la Entidad, debe ser presentado a SERVIR para conocimiento, durante los primeros treinta días calendario del año en el que se ejecutará;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 27332, Ley Marco de los Organismos Reguladores de la Inversión Privada en los Servicios Públicos; el Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público; y, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM; la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; y, su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; el Manual de Organización y Funciones de OSITRAN, aprobado por Resolución de Consejo Directivo N° 006-2007-CD-OSITRAN y modificatorias; y, la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Anual – OSITRAN Período 2015, el mismo que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- Remitir el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Anual – OSITRAN Período 2015, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, para los fines correspondientes.

Artículo 3.- Publicar la presente Resolución en el portal institucional de OSITRAN (www.ositran.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

PATRICIA BENAVENTE DONAYRE
Presidenta Ejecutiva

Reg. Sal. 3993

OSITRAN
ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN EN
INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO

Pág. 2 de 2



**PLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS (PDP) ANUAL- OSITRAN**
Periodo 2015



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

(Periodo: Año 2015)

ÍNDICE

Introducción.....	Pág. 02
I. MARCO NORMATIVO.....	Pág. 02
II. MARCO ESTRATÉGICO DE DESARROLLO.....	Pág. 03
2.1. Misión.....	Pág. 03
2.2. Visión.....	Pág. 03
2.3. Objetivos.....	Pág. 03
2.4. Alcance.....	Pág. 04
III. METODOLOGÍA.....	Pág. 04
IV. DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS.....	Pág. 05
4.1. Necesidad de Desarrollo por Gerencia y/o Área.....	Pág. 05
4.2. Articulación a los ejes estratégicos del PEI 2011-2015.....	Pág. 07
V. VALORIZACION Y PRESUPUESTO DEL PLAN DE DESARROLLO ANUAL.....	Pág. 09
VI. EJECUCIÓN DEL PLAN.....	Pág. 09
VII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	Pág. 10

ANEXOS

Anexo N°01: Materias de Desarrollo por gerencia y su relación con los objetivos Estratégicos Institucionales

Anexo N°02: Matriz de Desarrollo - Año 2015

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - ANUAL

(Periodo: Año 2015)

INTRODUCCIÓN:

Enmarcados dentro de los lineamientos generales que SERVIR ha emitido para orientar a todas las instituciones que forman parte del sector público, en la elaboración e implementación del Plan de Desarrollo quinquenal y anual, con la finalidad de contar con un personal idóneo de acuerdo a los niveles de exigencias que están establecidos en el perfil de puesto, OSITRAN ha formulado su plan anual (2014), de acuerdo al marco estratégico de desarrollo y a las necesidades de capacitación establecidos por las unidades organizacionales de OSITRAN, para generar un cambio de actitud en aquellos colaboradores que lo requieran, crear un clima laboral más satisfactorio, aumentar la motivación y propiciar la receptividad a la excelencia con el fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales que forman parte del PEI 2011-2015.

OSITRAN concibe a la capacitación como la adquisición de conocimientos y desarrollo de habilidades/actitudes, con la finalidad de mejorar las competencias y lograr un mejor desempeño en los diversos niveles jerárquicos, adaptando al personal a las exigencias cambiantes del entorno y del momento.

Cabe señalar que OSITRAN, promueve el desarrollo de sus trabajadores en forma permanente, porque ofrece la posibilidad de mejorar la eficiencia y los resultados del trabajo institucional, permitiendo a su vez que la misma se adapte a las nuevas exigencias que se presentan dentro como fuera de la institución.

Este plan se ha diseñado bajo una metodología participativa entre los jefes y gerentes, donde se detectan las necesidades básicas de mejorar, adquirir y desarrollar los conocimientos y habilidades específicas con el objetivo de mejorar las competencias y lograr un mejor desempeño en los diversos niveles jerárquicos, adaptando al personal a las exigencias cambiantes del entorno.

La ejecución del presente Plan de Desarrollo de Personas garantiza que los colaboradores adquirirán conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo que realizan, lo que permitirá modificar actitudes frente a diversos aspectos de la institución, el puesto de trabajo o el ambiente laboral

I. MARCO NORMATIVO:

- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM. Aprobación del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 086-2010-PCM. Incorporación de la Política Nacional del Servicio Civil como Política Nacional de Obligatorio Cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.

- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en el que se establece en el segundo párrafo de la SEXTA Disposición Complementaria del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, que: "Desde el año 2015, las entidades que no cuentan con su resolución de inicio del proceso de implementación a que se refiere la primera disposición complementaria transitoria, sólo podrán brindar formación laboral por servidor, hasta por el equivalente a una (01) Unidad Impositiva Tributaria y por un periodo no mayor de tres (03) meses calendario".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°041-2011-SERVIR/PE que aprueba la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado".
- Resolución N°009-2009-CD-OSITRAN, con fecha del 25 de marzo de 2009, con que se aprueba el Manual de Organización y Funciones de OSITRAN
- Resolución de Gerencia General N°121-2010-GG-OSITRAN, con fecha de 22 de diciembre del 2010, con que se aprueba la Directiva de Capacitación: DIR-GAF-003-2010.
- Acuerdo N° 1335-375-11-CD-OSITRAN, con fecha del 27 de enero de 2011, con que se aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI)- 2011-2015.
- Resolución de Presidencia N° 019-2013-PD-OSITRAN, de fecha 05 de marzo de 2013, con que se aprueba el Manual de Descripción de Puestos
- Resolución de Presidencia N° 076-2013-PD-OSITRAN, de fecha 23 de agosto de 2013, con que se aprueba la modificación del Manual de Descripción de Puestos
- Nota Circular N°001-2011-PD-OSITRAN, con fecha 19 de abril de 2011, que conformó el comité para la elaboración del PDP (quinquenal y Anual).
- Memorando Circular N° 039-2012-PD-OSITRAN, con fecha 18 de diciembre de 2012, que reconformó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas.
- Memorando Circular N° 015-2013-PD-OSITRAN, con fecha 02 de julio de 2013, se reconformó el comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Anual (2013).
- Nota N° 030-15-OPP-GG-OSITRAN, de fecha 26 de enero de 2015, mediante el cual la Oficina de Planificación y Presupuesto informa que se cuenta con disponibilidad presupuestal para las capacitaciones.

II. MARCO ESTRATÉGICO DE DESARROLLO:

El marco estratégico de desarrollo, está definido en el Plan de Desarrollo Quinquenal 2012-2016.

2.1.MISIÓN DE DESARROLLO:

Elevar el nivel de rendimiento de los trabajadores y, con ello, el incremento de la productividad y la obtención de los resultados que logren tener un impacto en la sociedad.

2.2.VISIÓN DE DESARROLLO :

Ser reconocidos como un organismo que desempeña un rol de liderazgo en el Desarrollo de Capital Humano en el sector público.

2.3.OBJETIVOS:

Cuadro N°01: Objetivos Estratégicos y Específicos de Desarrollo

Objetivos Estratégico de Desarrollo	Objetivos Específicos de Desarrollo	Estrategias	Indicadores	Meta al 2015
OE1: Contribuir a fortalecer y consolidar el funcionamiento de las gerencias y/o áreas de OSITRAN.	Oesp1: Desarrollar las competencias requeridas para el correcto desempeño de sus funciones.	- Alcanzar y/o entrenar a los trabajadores capacitaciones vinculadas al desarrollo de competencias	- % de las acciones de capacitación aprobadas por los trabajadores	Que al 2015, el 90% de las acciones aprobadas
			- % de trabajadores capacitados.	Que al 2015, el 85% de los trabajadores sean capacitados
			- % de Ejecución del Plan de Desarrollo Anual.	Que al 2015 la ejecución del plan alcance un 85%

Objetivos Estratégico de Desarrollo	Objetivos Específicos de Desarrollo	Estrategias	Indicadores	Meta al 2015
OE2: Fortalecer una cultura organizacional con enfoque hacia los resultados, eficiencia, eficacia y transparencias.	Oesp2: Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.	- Desarrollar habilidades necesarias para el cumplimiento de sus funciones.	- % de las acciones de capacitación aprobadas por los trabajadores	Que al 2015, el 90% de las acciones aprobadas
			- % de trabajadores capacitados.	Que al 2015, el 85% de los trabajadores sean capacitados
			- % de Ejecución del Plan de Desarrollo Anual.	Que al 2015 la ejecución del plan alcance un 85%
OE3: Crear un clima de trabajo satisfactorio e incrementar la motivación del trabajador.	Oesp3: Adquirir conocimientos y habilidades complementarias y/o de soporte para el desarrollo de sus responsabilidades.	- Adquirir conocimientos y habilidades complementarias y/o de soporte para el desarrollo de sus responsabilidades.	- % de las acciones de capacitación aprobadas por los trabajadores	Que al 2015, el 85% de las acciones aprobadas
			- % de trabajadores capacitados.	Que al 2015, el 85% de los trabajadores sean capacitados
			- % de Ejecución del Plan de Desarrollo Anual.	Que al 2015 la ejecución del plan alcance un 85%

2.4. ALCANCE:

El presente Plan de Desarrollo de Personas 2015, de acuerdo a la Directiva de Capacitación de Personal DIR-GAF-003-2010, la capacitación está dirigida a todo el personal de OSITRAN (bajo la modalidad CAP o CAS), con las exclusiones establecidas en las normas respectivas.

III. METODOLOGÍA:

Para la formulación del Plan de Desarrollo de las Personas del OSITRAN (2015), se han utilizado herramientas de recolección de información para la identificación de las necesidades de capacitación por gerencia y/o área.

A continuación se detallan las herramientas más relevantes usadas para la formulación del plan:

- Ejecución del Plan de Capacitación 2013 y 2014: Al analizar el cumplimiento del plan de capacitación del 2013, se pudo apreciar que se ejecutaron 45 actividades de capacitación con un presupuesto de S/ 200,134.55, siendo el presupuesto aprobado inicialmente de S/ 265,431.05 con 57 actividades de capacitación y que por motivos presupuestales no se pudieron ejecutar al 100%. El plan de capacitación del 2014 con la última modificación realizada se ejecutó al 81.03%, con 47 actividades de capacitación con un presupuesto de S/. 292,591.63, siendo el presupuesto aprobado inicialmente de S/ 415,209.00 con 58 actividades de capacitación.

En el periodo 2014, de un promedio de 195 trabajadores, se capacitaron a 110 trabajadores, de cuales 77 son CAP, 33 CAS.

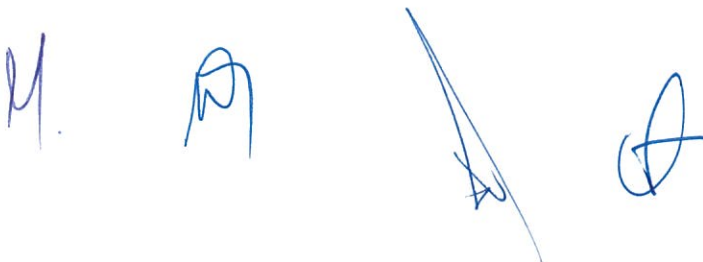
- Matriz de demandas por gerencia: Se realizó la consulta a cada gerencia sobre sus necesidades de capacitación a través de una matriz de identificación de necesidades, la cual debía estar respectivamente validada por cada gerencia. La matriz de necesidades de capacitación permite relacionar cada materia solicitada con los objetivos estratégicos del PEI 2011-2015.
- Matriz de necesidades de capacitación por gerencia: Se elaboró una matriz de identificación de necesidades de capacitación alineados a los objetivos estratégicos que fue entregada por cada gerencia en diciembre de 2014, a fin de que sea devuelta con la información solicitada y autorizada por cada gerente. En dicha matriz se detallan las materias en las cuales se considera capacitar a los trabajadores para elevar el desempeño de cada gerencia. Además cada materia solicitada está estrictamente alineada con los objetivos del PEI 2011-2015.
- Revisión y validación de las necesidades: Se revisó las necesidades de capacitación de cada gerencia contenida en la matriz de necesidades, asimismo se realizó la validación de las mismas, teniendo en cuenta el Plan de Desarrollo Quinquenal (periodo: 2012-2016) y el Plan Estratégico Institucional 2011-2015, y por último se realizó el consolidado final con las necesidades de capacitación.
- Comité de elaboración del PDP: Conformación del comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Anual (2015), cuyos miembros son los siguientes:
 - Representante de la Gerencia General
 - Representante de la Oficina de Planificación y Presupuesto
 - Representante del Área de Personal
 - Representante de los trabajadores (Mariela Aramburú García)
 - Representante de los trabajadores – Alterno (Hernán Moreno Delgado)

IV. DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS:

4.1. NECESIDAD DE DESARROLLO POR GERENCIA Y/O ÁREA:

En base a las necesidades de capacitación, se han determinado las siguientes actividades de capacitación para el Plan de Desarrollo de Personas (2015).

A continuación detallamos las necesidades de capacitación remitidas por las unidades organizacionales:



Área y/o Gerencia	Necesidades de Desarrollo
Presidencia y/o Gerencia General	- Curso de Computación (Word, Excel, PPT, etc) - Programa de Profesionalización de Administración de Empresas (UPC) - Programa de Gerencialización en Arbitraje Internacional e Inversiones (UP) - Inteligencia Emocional (UPC)
Gerencia General	- Gestión de documentos de archivo - Transparencia y gobierno abierto - Regulación y servicios públicos - Business process management - Control gubernamental - Control interno
Oficina de Relaciones Institucionales	- Gestión estratégica de la Comunicación Interna Organizacional - Comunicación Estratégica y medios On Line. - Relaciones Públicas y planeamiento estratégico de la comunicación: Herramientas Efectivas como elemento clave y diferenciador de la Organización - Desarrollo y medición de Reputación corporativa e imagen institucional. - Comunicación Corporativa: Estrategias y planeamiento - Cursos Libres de diseños y arte: Illustrator I. - Gestión y organización de eventos. - Curso de redacción, gramática y sintaxis - Atención al cliente y gestión documentaria. - Taller de fotografía y retoque fotográfico - Manejo de Crisis
Oficina de Planificación y Presupuesto	- Planeamiento y Presupuesto por Resultados - Gestión por procesos, Business Process Management - Proyectos de inversión pública
Oficina de Desarrollo Institucional y de Sistemas	- Curso de actualización de la norma ISO 9001:2015 - Capacitación en curso ITIL - Capacitación en sistema operativo Oracle Linux para el servidor de base de datos Oracle - Curso De Redacción
Órgano de Control Institucional	- Gestión Pública y Control Gubernamental - Contrato y/o Derecho de concesiones - Supervisión y Control de infraestructura de transporte publico - Contabilidad regulatoria - Gestión Portuaria y/o Aeropuertos
Gerencia de Supervisión y Fiscalización	- Curso de supervisión para la Línea 1 del Metro de Lima - Especialista en Ingeniería de Confiabilidad y Riesgo RAMS. Online Universidad Islas Canarias España. - Airport operations in conjunction with construction work (Airsight - ACI) - Tratamientos del terreno en Túneles e Instrumentación. A dictarse en ABRIL 2015 - Planeación interdisciplinaria de aeropuertos (CIIASA) - Perfeccionamiento sobre control gubernamental y/o auditoría sobre proyectos de inversión pública o APP - Curso de Lectura Veloz vía E-learning - Curso de Lectura Veloz Presencial - Cursos, Congresos y otros Eventos - Instituto de la Construcción y Gerencia - Inducción a los nuevos abogados de Área de Procedimiento Administrativo Sancionador - Capacitación a los supervisores de inversiones y de operaciones, referido al quehacer del Procedimiento Administrativo Sancionador
Gerencia de Regulación y Estudios Económicos	- Finanzas Avanzadas - Redacción

Área y/o Gerencia	Necesidades de Desarrollo
Gerencia de Asesoría Jurídica	- Protección al Consumidor - Abril UP - Inglés jurídico - Junio - Centro de Idiomas PUCP - Ofimática (Windows, Internet, Word, Excel, etc) - Mayo – IDAD
Gerencia de Administración y Finanzas	- Sistemas de Contabilidad - Nueva ley del Servicio Civil - Gestión de recursos y talento humano - Sistema Nacional de tesorería - Sistemas Logísticos y Patrimonio - Capacitación en Perfeccionamiento de Gestión Archivística. - Gestión De Documentos y Tecnología para Archivos - Curso Taller Aplicación del Manual de Procedimientos Archivísticos del OSITRAN.
Procuraduría	- Contencioso Administrativo - Regulación - Derecho Administrativo

4.2. ARTICULACIÓN A LOS EJES ESTRATÉGICOS DEL PEI 2011- 2015 (Ver Anexo N°1)

Debemos resaltar que el presente Plan de Desarrollo de las Personas (2015), busca ser una de las herramienta más importantes para contribuir al logro de los objetivos estratégicos planteados en el PEI, ya que se orienta a cubrir las brechas de desempeño y competencias de los colaboradores, buscando una atención de oferta formativa ad hoc para superarlas.

Considerando los objetivos estratégicos del PEI 2011-2015, que están agrupados bajo cuatro perspectivas: a.- Perspectiva por Resultados (Los objetivos estratégicos son: R1: Mejorar la relación con el usuario, R2: Optimizar la calidad del servicio de la infraestructura y R3: Mejorar la eficiencia en el comportamiento de los mercados de ITUP), b.- Perspectiva de Comunidad Vinculante (El objetivos estratégicos: C1: Mejorar las interrelaciones con los actores del sistema regulatorio), c.- Perspectiva de Procesos (El objetivos estratégico: I1: Optimizar los procesos institucionales) y d.- Perspectiva de Personal (El objetivo estratégico: P1: Fortalecer el compromiso de los colaboradores); cada gerencia y/o área orientará su enfoque formativo de sus colaboradores al cumplimiento de los objetivos antes mencionados:

- a. **Presidencia (PD)**, la demanda de capacitaciones se concentrará principalmente en el objetivo estratégico: 1.- R1: Mejorar la relación con el usuario, 2.- R4: "Mejorar las interrelaciones con los actores del sistema regulatorio", que se desarrolla bajo la perspectiva de comunidad vinculante; y 3.- R5- "Optimizar los procesos institucionales".
- b. **Gerencia General (GG)**, la demanda de capacitaciones se concentrará principalmente en el objetivo estratégico: 1.- R1: Mejorar la relación con el usuario y 2.- R5- "Optimizar los procesos institucionales".
- c. **Oficina de Relaciones Institucionales (RRII)**, la demanda de capacitaciones se concentrará principalmente en cuatro objetivos estratégicos: 1.- "R1: Mejorar la relación con el usuario" resaltando su interés en implementar acciones de mejora continua para aumentar los niveles de satisfacción y atender las expectativas de los usuarios intermedios y finales hacia el rol del OSITRAN, 2.- R5- "Optimizar los procesos institucionales" con programas de especialización de protección del consumidor y 3.-

R6: "Fortalecer el compromiso de los colaboradores", que se desarrolla dentro de la perspectiva de personal, resaltando el interés de fortalecer la cultura institucional.

- d. **Oficina de Planificación y Presupuesto (OPP)**, la demanda de capacitación se concentrará principalmente de un objetivo estratégico: 1.- R5: "Optimizar los procesos institucionales" que se desarrolla dentro de la perspectiva de procesos, resaltando su interés en la continuidad eficiente en los procesos del área acordes a los lineamientos del PEI y garantizar la mejora continua de los procesos centrales y estratégicos.
- e. **Oficina de Desarrollo Institucional y de Sistemas (ODIS)**, el requerimiento de sus necesidades de capacitaciones se halla relacionada con el objetivo estratégico: R2: Optimizar la calidad del servicio de la infraestructura, que se desarrolla dentro de la perspectiva por resultados, y R6: "Fortalecer el compromiso de los colaboradores", que se desarrolla dentro de la perspectiva de personal, resaltando el interés de fortalecer la cultura institucional.
- f. **Oficina de Control Interno (OCI)**, el requerimiento de sus necesidades de capacitación se halla relacionado directamente al cumplimiento de sus funciones de control y a la contribución del cumplimiento de los lineamientos, objetivos estratégicos enmarcados específicamente dentro perspectiva de personal y perspectiva de procesos, como son 1.- R5: "Optimizar los procesos institucionales" y 2.- R6: "Fortalecer el compromiso de los colaboradores".
- g. **Gerencia de Supervisión y Fiscalización (GSF)**, ha desarrollado una demanda de capacitaciones en la que busca asegurar el desarrollo de los siguientes objetivos estratégicos: 1.- R1: Mejorar la relación con el usuario, 2.- R2: "Optimizar la calidad del servicio de la infraestructura", 3.- R3: Mejorar la eficiencia en el comportamiento de los mercados de ITUP, que se desarrollan dentro de la perspectiva de resultados; 4.- R4: "Mejorar las interrelaciones con los actores del sistema regulatorio", que se desarrolla bajo la perspectiva de comunidad vinculante; 5.- R5- "Optimizar los procesos institucionales" y 6.- R6: "Fortalecer el compromiso de los colaboradores", que se desarrolla dentro de la perspectiva de personal.
- h. **Gerencia de Regulación y Estudios Económicos (GRE)**, ha desarrollado una demanda de capacitaciones que se concentrará principalmente en: 1.- R2: "Optimizar la calidad del servicio de la infraestructura", 2.- R5- "Optimizar los procesos institucionales" que se desarrolla bajo la perspectiva de procesos, resaltando su interés en mejorar los procesos internos de apoyo y 3.- R6: "Fortalecer el compromiso de los colaboradores", que se desarrolla dentro de la perspectiva de personal.
- i. **Gerencia de Asesoría Jurídica (GAJ)**, la demanda de capacitaciones está orientada a su contribución en los seis (06) objetivos estratégicos, pero principalmente en 1.- R2: Optimizar la calidad del servicio de la infraestructura, 2.- R3: Mejorar la eficiencia en el comportamiento de los mercados de ITUP, que se desarrollan dentro de la perspectiva por resultados; 3.- R4: "Mejorar las interrelaciones con los actores del sistema regulatorio" que se desarrolla bajo la Perspectiva de Comunidad Vinculante; y 4.- R5: "Optimizar los procesos institucionales", que se desarrolla bajo la perspectiva de procesos, resaltando su interés en mejorar la participación de OSITRAN en instancias estratégicas y establecer estrategias de manejo integral de riesgo.

- j. **Gerencia de Administración y Finanzas (GAF)**, ha desarrollado una demanda de capacitaciones en la que busca principalmente: 1.- "R5: "Optimizar los procesos institucionales", que se desarrolla bajo la perspectiva de procesos, resaltando su interés en mejorar y fortalecer los procesos que dan soporte a las demás gerencias y jefaturas en materia logística, contable, tesorería y personal que permita la operatividad de la institución y R6: "Fortalecer el compromiso de los colaboradores", que se desarrolla dentro de la perspectiva de personal.
- k. **Procuraduría Pública (PP)**, ha desarrollado una demanda de capacitaciones en la que busca asegurar el desarrollo principal del objetivo estratégico: 1.- R5: "Optimizar los procesos institucionales", que se desarrolla bajo la perspectiva de procesos, en cuyo caso busca ayudar eficientemente en los asuntos judiciales derivados de los procesos internos y contractuales en salvaguarda de los derechos e intereses de OSITRAN.

V. VALORIZACIÓN Y PRESUPUESTO DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (S/. 349,137.00) - AÑO 2015 (Ver Anexo N°1)

En resumen, el Plan de Desarrollo de Personas (2015) esta valorizado en S/ 349,137.00 (Trescientos cuarenta y nueve mil ciento treinta y siete con 00/100 nuevos soles), como se muestra en el siguiente detalle de valorización por cada unidad organizacional:

ÁREAS	N° DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	PRESUPUESTO
Presidencia	4	10,600.00
Gerencia General	6	10,200.00
Oficina de Relaciones Institucionales	11	30,200.00
Oficina de Planificación y Presupuesto	3	9,720.00
Oficina de Desarrollo Institucional y Sistemas	4	27,100.00
Oficina de Control Institucional	5	15,000.00
Gerencia de Supervisión y Fiscalización	11	71,017.00
Gerencia de Regulación y Estudios Económicos	2	65,450.00
Gerencia de Asesoría Jurídica	3	11,900.00
Gerencia de Administración y Finanzas	7	87,250.00
Procuraduría Pública	3	10,700.00
	59	349,137.00

El presupuesto estimado para el Plan de Desarrollo de Personas (2015) está considerado dentro del presupuesto institucional y cuenta con la disponibilidad presupuestal correspondiente, según Nota N° 030-15-OPP-GG-OSITRAN.

VI. EJECUCIÓN DEL PLAN:

Para la implementación del Plan de Desarrollo de las Personas resulta indispensable que:

- La Gerencia de Administración y Finanzas en coordinación con las gerencias y/o jefaturas, será la responsable de la ejecución y monitoreo del plan.
- La Gerencia de Administración y Finanzas ha cumplido con solicitar a la Oficina de Planificación y Presupuesto mediante Memorando N° 087-15-GAF-OSITRAN, el financiamiento correspondiente a fin de implementar el Plan de Desarrollo de Personas 2014, por el monto de S/ 349,137.00 (Trescientos cuarenta y nueve mil ciento treinta y siete con 00/100 nuevos soles).
- La Oficina de Planificación y Presupuesto a emitido la Disponibilidad Presupuestal por el monto solicitado mediante Nota N° 030-15-OPP-GG-OSITRAN

La ejecución del plan de capacitación estará sujeta a las prioridades de la institución.

VII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

La evaluación y seguimiento del plan se realizará desde dos perspectivas:

1. **DESDE UNA PERSPECTIVA DE RESULTADOS:** Evaluar los cambios generados en los trabajadores, producto de la capacitación y su incidencia en los procesos y objetivos institucionales. Para ello se tomará en cuenta los indicadores de los objetivos estratégicos de Desarrollo.
2. **DESDE UNA PERSPECTIVA OPERATIVA:** Evaluar el cumplimiento de la ejecución del plan de desarrollo anual. Para ello se tomará en cuenta los indicadores de los objetivos Específicos de Desarrollo y su meta anual a cumplir.

Los Indicadores y Metodología que permitirán evaluar el Plan Anual de Desarrollo de Personas se determinan en el siguiente cuadro:

Indicadores Estratégicos	Metodología	Indicadores Específicos	Metodología
- Reducir brechas de competencias en el personal.	- La Herramienta Metodológica para medir estos indicadores será a través de la evaluación de competencias y logro de metas, con una periodicidad anual y a todo el personal que se encuentre bajo cualquier modalidad contractual y que tenga al menos cuatro (04) meses de labores en la institución.	- % de las acciones de capacitación aprobados por los trabajadores	Para medir estos indicadores específicos, se tomara en cuenta las METAS del año 2013 (definidas en el Ítem 2.3 de este documento)
- Nivel de Desempeño en el personal.		- % de trabajadores capacitados.	
- Reducir el número de hallazgo por gerencias y/o área.		- % de Ejecución del Plan de Desarrollo Anual.	
- Nivel de satisfacción de los usuarios de ITUP.	- La Herramienta Metodológica para medir este indicador, será a través una encuesta a los usuarios, con una periodicidad anual.		
- Nivel de satisfacción del personal.	- La Herramienta metodológica para medir estos dos (02) indicadores será a través de una <u>encuesta a todo el personal</u> , con una periodicidad anual.		
- Nivel de comunicación interna.			

ANEXOS

Anexo N°01: Materias de Desarrollo por gerencia y su relación con los objetivos Estratégicos Institucionales

Anexo N°02: Matriz de Desarrollo - Año 2015

4.   

Anexo N°01: Materias de Desarrollo por gerencia y su relación con los objetivos Estratégicos Institucionales

a) Presidencia

Perspectiva de Resultados				Perspectiva de Comunidad Vinculante		Perspectiva de Procesos		Perspectiva de Personal	
Objetivo estratégico: relación con el usuario	R1: Mejorar la	Objetivo estratégico: R2: Optimizar la calidad del servicio de la infraestructura	Objetivo estratégico: R3: Mejorar la eficiencia en el comportamiento de los mercados de ITUP	Objetivo estratégico: R4: Mejorar las interrelaciones con los actores del sistema regulatorio	Objetivo estratégico: R5: Optimizar los procesos institucionales	Objetivo estratégico: R6: Fortalecer el compromiso de los colaboradores			
Requerimiento de Materias en:	N° de trab	Requerimiento de Materias en:	N° de trab	Requerimiento de Materias en:	N° de trab	Requerimiento de Materias en:	N° de trab	Requerimiento de Materias en:	N° de trab
Proporcionar elementos que posibiliten la simplificación, mejora y automatización de la organización de las actividades de la Presidencia	1					Proporcionar elementos que posibiliten la simplificación, mejora y automatización de la organización de las actividades de la Presidencia	1		
Utilizar el conocimiento científico, con una gran sensibilidad hacia los valores éticos y con amplios conceptos administrativos y habilidades técnicas.	1					Utilizar el conocimiento científico, con una gran sensibilidad hacia los valores éticos y con amplios conceptos administrativos y habilidades técnicas.	1		
				Conocer la dinámica del principal foro de arbitraje de inversiones (CIADI) y la problemática de los contratos ante el arbitraje internacional	1	Conocer la dinámica del principal foro de arbitraje de inversiones (CIADI) y la problemática de los contratos ante el arbitraje internacional	1		
Conocer la dinámica del principal foro de arbitraje de inversiones (CIADI) y la problemática de los contratos ante el arbitraje internacional	1			Conocer la dinámica del principal foro de arbitraje de inversiones (CIADI) y la problemática de los contratos ante el arbitraje internacional	1				

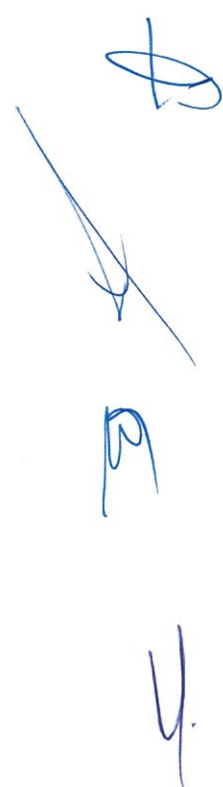
PRESIDENCIA




b) Gerencia General

Perspectiva de Resultados						Perspectiva de Comunidad Vinculante		Perspectiva de Procesos		Perspectiva de Personal	
Objetivo estratégico: R1: Mejorar la relación con el usuario		Objetivo estratégico: R2: Optimizar la calidad del servicio de la infraestructura		Objetivo estratégico: R3: Mejorar la eficiencia en el comportamiento de los mercados de ITUP		Objetivo estratégico: R4: Mejorar las interrelaciones con los actores del sistema regulatorio		Objetivo estratégico: R5: Optimizar los procesos institucionales		Objetivo estratégico: R6: Fortalecer el compromiso de los colaboradores	
Requerimiento de Materias en:	Nº de trab	Requerimiento de Materias en:	Nº de trab	Requerimiento de Materias en:	Nº de trab	Requerimiento de Materias en:	Nº de trab	Requerimiento de Materias en:	Nº de trab	Requerimiento de Materias en:	Nº de trab
								Gestión de documentos de archivo	3		
Transparencia y gobierno abierto	1							Transparencia y gobierno abierto	1		
								Regulación y servicios públicos	1		
								Business process management	1		
								Control gubernamental	1		
								Control interno	2		

GERENCIA GENERAL



c) Oficina de Relaciones Institucionales:

Perspectiva de Resultados				Perspectiva de Comunidad Vinculante		Perspectiva de Procesos		Perspectiva de Personal	
Objetivo estratégico:	Nº de trabaj.	Objetivo estratégico:	Nº de trabaj.	Objetivo estratégico:	Nº de trabaj.	Objetivo estratégico:	Nº de trabaj.	Objetivo estratégico:	Nº de trabaj.
R1: Mejorar la relación con el usuario		R2: Optimizar la calidad del servicio de la infraestructura		R4: Mejorar las interrelaciones con los actores del sistema regulatorio		R5: Optimizar los procesos institucionales		R6: Fortalecer el compromiso de los colaboradores	
Requerimiento de Materias en:		Requerimiento de Materias en:		Requerimiento de Materias en:		Requerimiento de Materias en:		Requerimiento de Materias en:	
Comunicación Estratégica y medios On Line.	1					Comunicación Estratégica y medios On Line.	1	Gestión estratégica de la Comunicación Interna Organizacional	1
Relaciones Públicas y planeamiento estratégico de la comunicación: Herramientas Efectivas como elemento clave y diferenciador de la Organización	3								
Desarrollo y medición de Reputación corporativa e imagen institucional.	2								
Comunicación Corporativa: Estrategias y planeamiento	2								
Cursos Libres de diseños y arte : Ilustrador I.	2								
Gestión y organización de eventos.	2								
Curso de redacción, gramática y sintaxis	6								
Atención al cliente y gestión documentaria.	2								
Taller de fotografía y retoque fotográfico	3								
Manejo de Crisis	2								

OFICINA DE
RELACIONES
INSTITUCIONALES



d) Oficina de Planificación y Presupuesto:

	Perspectiva de Resultados				Perspectiva de Comunidad Vinculante		Perspectiva de Procesos		Perspectiva de Personal	
	<u>Objetivo estratégico:</u>		<u>Objetivo estratégico:</u>		<u>Objetivo estratégico:</u>		<u>Objetivo estratégico:</u>		<u>Objetivo estratégico:</u>	
	R1: Mejorar la relación con el usuario	R2: Optimizar la calidad del servicio de la infraestructura	R3: Mejorar la eficiencia en el comportamiento de los mercados de ITUP	R4: Mejorar las interrelaciones con los actores del sistema regulatorio	R5: Optimizar los procesos institucionales	R6: Fortalecer el compromiso de los colaboradores				
	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj
OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO							Planeamiento y Presupuesto por Resultados	3		
							Gestión por procesos, Business Process Management	1		
							Proyectos de inversión pública	1		

e) Oficina de Desarrollo Institucional y Sistema:

Perspectiva de Resultados										Perspectiva de Comunidad Vinculante		Perspectiva de Procesos		Perspectiva de Personal	
<u>Objetivo estratégico:</u>		<u>Objetivo estratégico:</u>		<u>Objetivo estratégico:</u>		<u>Objetivo estratégico:</u>		<u>Objetivo estratégico:</u>		<u>Objetivo estratégico:</u>		<u>Objetivo estratégico:</u>			
R1: Mejorar la relación con el usuario		R2: Optimizar la calidad del servicio de la infraestructura		R3: Mejorar la eficiencia en el comportamiento de los mercados de ITUP		R4: Mejorar las interrelaciones con los actores del sistema regulatorio		R5: Optimizar los procesos institucionales		R6: Fortalecer el compromiso de los colaboradores					
Requerimiento de Materias en:	Nº de trabajo	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabajo	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabajo	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabajo	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabajo	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabajo	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabajo	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabajo
		Curso de actualización de la norma ISO 9001:2015	2									Curso de actualización de la norma ISO 9001:2015	2		
		Capacitación en curso ITIL	4									Capacitación en curso ITIL	4		
		Capacitación en sistema operativo Oracle Linux para el servidor de base de datos Oracle	4									Capacitación en sistema operativo Oracle Linux para el servidor de base de datos Oracle	4		
		Curso De Redacción	6									Curso De Redacción	6		

f) Órgano de Control Institucional



g) Gerencia de Supervisión y Fiscalización:

Perspectiva de Resultados				Perspectiva de Comunidad Vinculante		Perspectiva de Procesos		Perspectiva de Personal	
Objetivo estratégico:	R1:	Objetivo estratégico:	R2:	Objetivo estratégico:	R4:	Objetivo estratégico:	R5:	Objetivo estratégico:	R6:
Mejorar la relación con el usuario		Optimizar la calidad del servicio de la infraestructura		Mejorar la eficiencia en el comportamiento de los mercados de ITUP		Optimizar los procesos institucionales		Fortalecer el compromiso de los colaboradores	
Requerimiento de Materias en:	Nº trab	Requerimiento de Materias en:	Nº trab	Requerimiento de Materias en:	Nº trab	Requerimiento de Materias en:	Nº trab	Requerimiento de Materias en:	Nº trab
Curso de supervisión para la Línea 1 del Metro de Lima	10	Curso de supervisión para la Línea 1 del Metro de Lima	10	Curso de supervisión para la Línea 1 del Metro de Lima	10			Curso de supervisión para la Línea 1 del Metro de Lima	10
		Especialista en Ingeniería de Confiabilidad y Riesgo RAMS. Online	3			Especialista en Ingeniería de Confiabilidad y Riesgo RAMS. Online	3	Especialista en Ingeniería de Confiabilidad y Riesgo RAMS. Online	3
		Airport operations in conjunction with construction work (Airsight - ACI)	2						
		Tratamientos del terreno en Túneles e Instrumentación. A dictarse en ABRIL 2015	2			Tratamientos del terreno en Túneles e Instrumentación. A dictarse en ABRIL 2015	2	Tratamientos del terreno en Túneles e Instrumentación. A dictarse en ABRIL 2015	2
		Planeación interdisciplinaria de aeropuertos (CIIASA)	2						
		Perfeccionamiento sobre control gubernamental y/o auditoría sobre proyectos de inversión pública o APP	3			Perfeccionamiento sobre control gubernamental y/o auditoría sobre proyectos de inversión pública o APP	3	Perfeccionamiento sobre control gubernamental y/o auditoría sobre proyectos de inversión pública o APP	3
				Curso de Lectura Veloz vía E-learning	1	Curso de Lectura Veloz vía E-learning	1		
				Curso de Lectura Veloz Presencial	1	Curso de Lectura Veloz Presencial	1		
Cursos, Congresos y otros Eventos - Instituto de la Construcción y Gerencia	1	Cursos, Congresos y otros Eventos - Instituto de la Construcción y Gerencia	1	Cursos, Congresos y otros Eventos - Instituto de la Construcción y Gerencia	1	Cursos, Congresos y otros Eventos - Instituto de la Construcción y Gerencia	1	Cursos, Congresos y otros Eventos - Instituto de la Construcción y Gerencia	1
						Inducción a los nuevos abogados de Área de Procedim Sancionador	4	Inducción a los nuevos abogados de Área de Procedim Administrativo Sancionador	4
		Capacitación a los supervisores de inversiones y de operaciones, referido al quehacer del Procedim Administr Sancionador	50			Capacitación a los supervisores de inversiones y de operaciones, referido al quehacer del Procedim Administr Sancionador	50		

GERENCIA DE SUPERVISIÓN Y FISCALIZACIÓN

i) Gerencia de Asesoría Jurídica:

GERENCIA DE ASESORIA JURIDICA	Perspectiva de Resultados				Perspectiva de Comunidad Vinculante		Perspectiva de Procesos		Perspectiva de Personal	
	<u>Objetivo estratégico:</u>		<u>Objetivo estratégico:</u>		<u>Objetivo estratégico:</u>		<u>Objetivo estratégico:</u>		<u>Objetivo estratégico:</u>	
	R1: Mejorar la relación con el usuario	R2: Optimizar la calidad del servicio de la infraestructura	R3: Mejorar la eficiencia en el comportamiento de los mercados de ITUP	R4: Mejorar las interrelaciones con los actores del sistema regulatorio	R5: Optimizar los procesos institucionales	R6: Fortalecer el compromiso de los colaboradores				
	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabajo	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabajo	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabajo	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabajo	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabajo
	Protección al Consumidor - Abril UP	3	Protección al Consumidor - Abril UP	3	Protección al Consumidor - Abril UP	3	Protección al Consumidor - Abril UP			
									Ingles jurídico - Junio - Centro de Idiomas PUCP	2
								Ofimática (Windows, Internet, Word, Excel, etc) - Mayo - IDAD	1	1

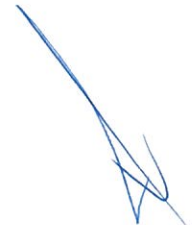
j) Gerencia de Administración y Finanzas

k) Procuraduría:

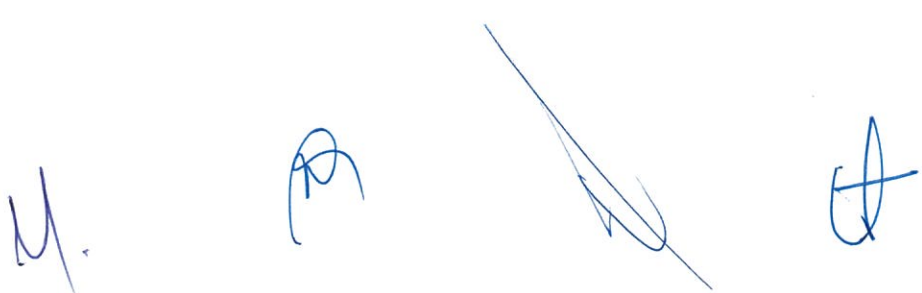
Anexo N° 02: Matriz de Desarrollo (S/ 349,137.00) - Año 2015

Nº	Acciones de capacitación – temáticas	Objetivos	Nº de Trab	Órgano o Área	Presupuesto S/.
1	Curso de Computación (Word, Excel, PPT, etc)	Proporcionar elementos que posibiliten la simplificación, mejora y automatización de la organización de las actividades de la Presidencia	1	Presidencia	S/. 1,200.00
2	Programa de Profesionalización de Administración de Empresas (UPC)	Utilizar el conocimiento científico, con una gran sensibilidad hacia los valores éticos y con amplios conceptos administrativos y habilidades técnicas.	1	Presidencia	S/. 3,800.00
3	Programa de Gerencialización en Arbitraje Internacional e Inversiones (UP)	Conocer la dinámica del principal foro de arbitraje de inversiones (CIADI) y la problemática de los contratos ante el arbitraje internacional	1	Presidencia	S/. 3,800.00
4	Inteligencia Emocional (UPC)	Conocer la dinámica del principal foro de arbitraje de inversiones (CIADI) y la problemática de los contratos ante el arbitraje internacional	1	Presidencia	S/. 1,800.00
TOTAL					S/. 10,600.00

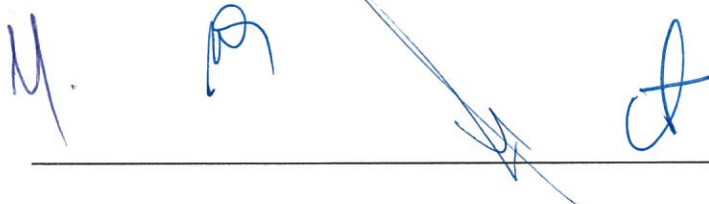


Nº	Acciones de capacitación – temáticas	Objetivos	Nº de Trab	Órgano o Área	Presupuesto S/.
1	Gestión de documentos de archivo	Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo	3	Gerencia General	S/. 1,500.00
2	Transparencia y gobierno abierto	Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo	1	Gerencia General	S/. 1,000.00
3	Regulación y servicios públicos	Fortalecer conocimientos y habilidades complementarias y/o de soporte para el desarrollo de sus responsabilidades.	1	Gerencia General	S/. 3,000.00
5	Business process management	Adquirir conocimientos y habilidades complementarias y/o de soporte para el desarrollo de sus responsabilidades	1	Gerencia General	S/. 1,600.00
6	Control gubernamental	Fortalecer conocimientos y habilidades complementarias y/o de soporte para el desarrollo de sus responsabilidades.	1	Gerencia General	S/. 1,500.00
5	Control interno	Fortalecer conocimientos y habilidades complementarias y/o de soporte para el desarrollo de sus responsabilidades.	2	Gerencia General	S/. 1,600.00
				TOTAL	S/. 10,200.00



Nº	Acciones de capacitación – temáticas	Objetivos	Nº de Trab	Órgano o Área	Presupuesto S/.
1	Gestión estratégica de la Comunicación Interna Organizacional	Crear estrategias para la consolidación de la Cultura Organizacional y la comunicación interna de la institución, herramientas que permitirán el mejor desarrollo de la gestión de la institución.	1	Oficina de Relaciones Institucionales	S/. 1,500.00
2	Comunicación Estratégica y medios On Line.	Programa de especialización de comunicación para conocer las tendencias de Relaciones Públicas y el planeamiento estratégico para construir una buena imagen institucional.	1	Oficina de Relaciones Institucionales	S/. 1,000.00
3	Relaciones Públicas y planeamiento estratégico de la comunicación: Herramientas Efectivas como elemento clave y diferenciador de la Organización	Conocer las nuevas estrategias de Relaciones Públicas para mejorar la relación con los grupos de interés de OSITRAN.	3	Oficina de Relaciones Institucionales	S/. 4,500.00
4	Desarrollo y medición de Reputación corporativa e imagen institucional.	Capacitación en la construcción y medición de la imagen institucional y la reputación corporativa.	2	Oficina de Relaciones Institucionales	S/. 3,000.00
5	Comunicación Corporativa: Estrategias y planeamiento	Conocer las nuevas tendencias de la comunicación corporativa en las organizaciones.	2	Oficina de Relaciones Institucionales	S/. 3,000.00
6	Cursos Libres de diseños y arte : Illustrator I.	Capacitación para la actualización de las herramientas para el diseño de piezas gráficas de la institución.	2	Oficina de Relaciones Institucionales	S/. 2,000.00
7	Gestión y organización de eventos.	Conocer los tipos de eventos, nuevas tendencias y el proceso de producción y desarrollo de seminarios, cursos, talleres.	2	Oficina de Relaciones Institucionales	S/. 2,000.00
8	Curso de redacción, gramática y sintaxis	Capacitación en la redacción de herramientas de comunicación y documentos institucionales.	6	Oficina de Relaciones Institucionales	S/. 3,200.00
9	Atención al cliente y gestión documentaria.	Capacitar al personal de mesa de Partes para la mejor atención de usuarios en el área de recepción.	2	Oficina de Relaciones Institucionales	S/. 4,000.00
10	Taller de fotografía y retoque fotográfico	Capacitación en retoque fotográfico para el diseño de piezas gráficas	3	Oficina de Relaciones Institucionales	S/. 3,000.00
11	Manejo de Crisis	Capacitación para la identificación y el manejo de Crisis.	2	Oficina de Relaciones Institucionales	S/. 3,000.00
				TOTAL	S/. 30,200.00



Nº	Acciones de capacitación – temáticas	Objetivos	Nº de Trab	Órgano o Área	Presupuesto S/.
1	Planeamiento y Presupuesto por Resultados	Reforzar los conocimientos en materia de planeamiento estratégico y su vinculación con la gestión y presupuesto por resultados	3	Oficina de Planificación y Presupuesto	S/. 4,590.00
2	Gestión por procesos, Business Process Management	Fortalecer el enfoque y conducción de la gestión de procesos y mejora continua para el desarrollo organizacional del OSITRAN	1	Oficina de Planificación y Presupuesto	S/. 2,330.00
3	Proyectos de inversión pública	Especializar el enfoque y conocimiento en la formulación de proyectos de inversión pública en el marco del sistema nacional de inversión pública	1	Oficina de Planificación y Presupuesto	S/. 2,800.00
				TOTAL	S/. 9,720.00

Nº	Acciones de capacitación – temáticas	Objetivos	Nº de Trab	Órgano o Área	Presupuesto S/.
1	Curso de actualización de la norma ISO 9001:2015	Contar con un personal actualizado en la Norma ISO 9001 que rige el Sistema de Gestión de la Calidad.	2	Oficina de Desarrollo Institucional y Sistemas	S/. 6,000.00
2	Capacitación en curso ITIL	Mejorar la entrega del servicio TIC.	4	Oficina de Desarrollo Institucional y Sistemas	S/. 7,600.00
3	Capacitación en sistema operativo Oracle Linux para el servidor de base de datos Oracle	Estandarización de la plataforma ORACLE en los servidores de OSITRAN.	4	Oficina de Desarrollo Institucional y Sistemas	S/. 12,000.00
4	Curso De Redacción	Conocer y aplicar las herramientas normativas para una Redacción efectiva.	6	Oficina de Desarrollo Institucional y Sistemas	S/. 1,500.00
				TOTAL	S/. 27,100.00

Nº	Acciones de capacitación – temáticas	Objetivos	Nº de Trab	Órgano o Área	Presupuesto S/.
1	Gestión Pública y Control Gubernamental	Mejora y/o actualización de conocimientos	5	Órgano de Control Institucional	S/. 3,000.00
2	Contrato y/o Derecho de concesiones	Mejora y/o actualización de conocimientos	3	Órgano de Control Institucional	S/. 3,000.00
3	Supervisión y Control de infraestructura de transporte público	Mejora y/o actualización de conocimientos	3	Órgano de Control Institucional	S/. 3,000.00
4	Contabilidad regulatoria	Mejora y/o actualización de conocimientos	3	Órgano de Control Institucional	S/. 3,000.00
5	Gestión Portuaria y/o Aeropuertos	Mejora y/o actualización de conocimientos	1	Órgano de Control Institucional	S/. 3,000.00
				TOTAL	S/. 15,000.00

Nº	Acciones de capacitación – temáticas	Objetivos	Nº de Trab	Órgano o Área	Presupuesto S/.
1	Curso de supervisión para la Línea 1 del Metro de Lima	Entrenamiento en la supervisión de: a) Infraestructura y vía b) Instalaciones ferroviarias y no ferroviarias c) Material móvil de viajeros y material auxiliar. d) Supervisión de la Explotación comercial con viajeros.	10	Gerencia de Supervisión y Fiscalización	S/. 35,000.00
2	Especialista en Ingeniería de Confiabilidad y Riesgo RAMS. Online Universidad Islas Canarias España.	Hacer cumplir los valores RAMS comprometidos	3	Gerencia de Supervisión y Fiscalización	S/. 9,750.00
3	Airport operations in conjunction with construction work (Airsight - ACI)	Mejorar el nivel de capacitación del personal de temas específicos a su materia en OSITRAN	2	Gerencia de Supervisión y Fiscalización	S/. 7,602.00
4	Tratamientos del terreno en Túneles e Instrumentación. A dictarse en ABRIL 2015	Formación en los trabajos de túneles y obras subterráneas que permita el acceso al mundo profesional técnico, en sus facetas de planeamiento y proyecto, y/o en las de dirección y ejecución de obra	2	Gerencia de Supervisión y Fiscalización	S/. 4,560.00
5	Planeación interdisciplinaria de aeropuertos (CIIASA)	Mejorar el nivel de capacitación del personal de temas específicos a su materia en OSITRAN	2	Gerencia de Supervisión y Fiscalización	S/. 3,955.00
6	Perfeccionamiento sobre control gubernamental y/o auditoría sobre proyectos de inversión pública o APP	Fortalecer los conocimientos	3	Gerencia de Supervisión y Fiscalización	S/. 3,600.00
7	Curso de Lectura Veloz vía E-learning	Mejorar la atención de documentos, por tanto optimizar los procesos y en consecuencia la interrelación con los actores de estos procesos	1	Gerencia de Supervisión y Fiscalización	S/. 2,850.00
8	Curso de Lectura Veloz Presencial	Mejorar la atención de documentos, por tanto optimizar los procesos y en consecuencia la interrelación con los actores de estos procesos	1	Gerencia de Supervisión y Fiscalización	S/. 2,700.00
9	Cursos, Congresos y otros Eventos - Instituto de la Construcción y Gerencia	Fortalecer los conocimientos	1	Gerencia de Supervisión y Fiscalización	S/. 1,000.00
10	Inducción a los nuevos abogados de Área de Procedimiento Administrativo Sancionador	Inducción al nuevo personal en los procesos del Área de Procedimiento Administrativo Sancionador	4	Gerencia de Supervisión y Fiscalización	S/. 0.00
11	Capacitación a los supervisores de inversiones y de operaciones, referido al quehacer del Procedimiento Administrativo Sancionador	Reforzar el conocimiento de los supervisores sobre la aplicación de los Procedimientos Administrativos Sancionadores	50	Gerencia de Supervisión y Fiscalización	S/. 0.00
TOTAL					S/. 71,017.00

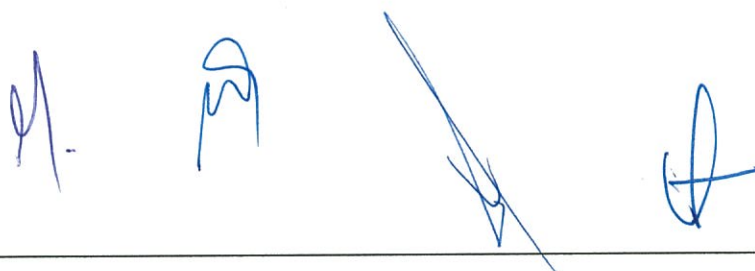
Nº	Acciones de capacitación – temáticas	Objetivos	Nº de Trab	Órgano o Área	Presupuesto S/.
1	Finanzas Avanzadas	Evaluación de proyectos en términos de rentabilidad y riesgo, evaluar la conveniencia de reponer o reparar un activo, determinar la conveniencia de utilizar los cash flow descontados para evaluar inversiones y su interpretación a través de indicadores de rentabilidad. Evaluación de la estructura de financiamiento: Project Finance. Concepto de Covenant. Objetivos, obligaciones (de hacer y no hacer); Convenants financieros (de Capital, de resultados). Incumplimiento de los Convenants. Estructura de los Contratos de Financiamiento, principales cláusulas, estructuración.	16	Gerencia de Regulación y Estudios Económicos	S/. 61,600.00
2	Redacción	Uniformizar y potenciar la elaboración de los documentos emitidos por la Gerencia a efectos de optimizar los tiempos de ejecución y revisión	1	Gerencia de Regulación y Estudios Económicos	S/. 3,850.00
				TOTAL	S/. 65,450.00

Nº	Acciones de capacitación – temáticas	Objetivos	Nº de Trab	Órgano o Área	Presupuesto S/.
1	Protección al Consumidor - Abril UP	Conocer los antecedentes, marco teórico, aspectos sustanciales y procedimientos de la protección al consumidor. Entender la relación entre la economía y esta disciplina. Profundizar en áreas específicas de regulación, por sectores, de la protección al consumidor. Optimizar los recursos y esfuerzos para la detención de un mayor y mejor escenario de protección del consumidor.	3	Gerencia de Asesoría Jurídica	S/. 7,500.00
2	Ingles jurídico - Junio - Centro de Idiomas PUCP	Especialización del inglés para lectura de contratos y documentos legales.	2	Gerencia de Asesoría Jurídica	S/. 3,600.00
3	Ofimática (Windows, Internet, Word, Excel, etc) - Mayo - IDAD	Utilización eficiente de las herramientas informáticas de Windows y sus aplicaciones, así como las herramientas de Internet.	1	Gerencia de Asesoría Jurídica	S/. 800.00
				TOTAL	S/. 11,900.00

Nº	Acciones de capacitación – temáticas	Objetivos	Nº de Trab	Órgano o Área	Presupuesto S/.
1	Sistemas de Contabilidad	Profundizar los conocimientos del personal para su aplicación en la entidad	3	Gerencia de Administración y Finanzas	S/. 11,550.00
2	Nueva ley del Servicio Civil - Gestión de recursos y talento humano	Reforzar el conocimiento sobre la ley y su reglamento	4	Gerencia de Administración y Finanzas	S/. 15,400.00
3	Sistema de tesorería	Reforzar conocimiento	5	Gerencia de Administración y Finanzas	S/. 19,250.00
4	Sistemas Logísticos y Patrimonio	Reforzar conocimiento	9	Gerencia de Administración y Finanzas	S/. 34,650.00
5	Capacitación en Perfeccionamiento de Gestión Archivística	Reforzar conocimiento	1	Gerencia de Administración y Finanzas	S/. 3,200.00
6	Gestión De Documentos y Tecnología para Archivos	Reforzar conocimiento	1	Gerencia de Administración y Finanzas	S/. 3,200.00
7	Curso Taller Aplicación del Manual de Procedimientos Archivísticos del OSITRAN.	Reforzar conocimiento	15	Gerencia de Administración y Finanzas	S/. 0.00
TOTAL					S/. 87,250.00

Nº	Acciones de capacitación – temáticas	Objetivos	Nº de Trab	Órgano o Área	Presupuesto S/.
1	Contencioso Administrativo	Profundizar los conocimientos académicos en la materia, para optimizar la defensa jurídica que realiza la Procuraduría Pública	1	Procuraduría Pública	S/. 3,000.00
2	Regulación	Profundizar los conocimientos académicos en la materia, para optimizar la defensa jurídica que realiza la Procuraduría Pública	1	Procuraduría Pública	S/. 3,850.00
3	Derecho Administrativo	Profundizar los conocimientos académicos en la materia, para optimizar la defensa jurídica que realiza la Procuraduría Pública	1	Procuraduría Pública	S/. 3,850.00
TOTAL					S/. 10,700.00

TOTAL	S/. 349,137.00
--------------	-----------------------



RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA

Lima, de enero de 2015

Nº -2015-PD-OSITRAN

VISTO:

La Nota Nº 001-15-COMITEPDP-OSITRAN, y la de fecha 27 de enero del 2015, que adjunta el Proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas PDP Anualizado OSITRAN 2015;

CONSIDERANDO:

Que, establece el inciso b) de la Única Disposición Complementaria Derogatoria, de la Ley del Servicio Civil, que una vez se implemente la Ley, el Decreto Legislativo Nº 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público y la Ley Nº 28175, Ley Marco del Empleo Público, quedan derogados;

Que, la Segunda Disposición Complementaria del Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, establece que las entidades públicas y los servidores públicos que transiten o se incorporen o no al régimen de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, tendrán en cuenta lo siguiente:

"c) En el caso de aquellas Entidades que no cuenten con resolución de inicio del proceso de implementación aplicarán:

i. El Libro I del presente Reglamento denominada "Normas Comunes a todos los regímenes y entidades".

ii. No podrán realizar destaques."

Que, en aplicación de la indicada disposición, el Capítulo III: De la Gestión de la Capacitación se encuentra ubicado en el Libro I: NORMAS COMUNES A TODOS LOS RÉGIMENES Y ENTIDADES; por tanto, resulta procedente su aplicación;

Que, el artículo 10º de la Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 9º del Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, señala que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública. La capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación;

Que, el artículo 13º, concordante con el segundo párrafo del artículo 17º de la Ley del Servicio Civil, ambos concordantes con inciso a) del artículo 12º del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, dispone que, las entidades públicas, a través de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, debe gestionar y planificar su capacitación atendiendo a las necesidades de formación laboral y formación profesional de los servidores civiles para el mejor cumplimiento de sus funciones, tomando en cuenta la demanda en aquellos temas que contribuyan efectivamente al cierre de brechas de conocimiento o competencias de los servidores para el mejor cumplimiento de sus funciones, o que contribuyan al cumplimiento de determinado objetivo institucional;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, de fecha 23 de marzo de 2011, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado";

Que, establece el numeral 5.3 de la Directiva indicada precedentemente, que el PDP Anualizado será elaborado, aprobado, presentado y ejecutado en un ciclo que corresponda con el de la elaboración y ejecución presupuestal. Dicho ciclo se divide en tres etapas; i) elaboración, ii) presentación y iii) ejecución;

Que, la etapa de ejecución, es la puesta en marcha del PDP Anualizado durante el año en que fue presentado a SERVIR, e implica específicamente la implementación de las acciones de capacitación programadas. Como parte de la ejecución se deberá considerar, según corresponda, acciones complementarias de capacitación. En esta etapa se deberá realizar el seguimiento y evaluación de la ejecución, verificando el cumplimiento de las metas establecidas en el PDP Anualizado, a través de los indicadores correspondientes;

Que, excepcionalmente, el PDP Anualizado podrá sujetarse a modificación durante el año de ejecución, para lo cual el secretario del Comité de elaboración del PDP pondrá a consideración de éste la modificación propuesta;

Que, establece el literal e) del numeral 6.2 de la "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" que, el Comité es responsable de evaluar la procedencia de la propuesta de modificación del PDP Anualizado presentada por el secretario, en los casos que corresponda;

Que, el Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Anual (PDP), mediante Nota N° 001-15-COMITÉPDP-OSITRAN, ha evaluado la propuesta de modificación y expresado su opinión favorable;

Que, mediante Nota N° 030-15-OPP-GG-OSITRAN, de fecha 26 de enero de 2015 la Oficina de Planificación y Presupuesto del OSITRAN indicó que se cuenta con disponibilidad presupuestaria para la Ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas 2015, hasta por la suma de S/ 349,137.00 (Trescientos cuarenta y nueve mil ciento treinta y siete con 00/100 nuevos soles), la cual se encuentra contenida en el Presupuesto Institucional Modificado (PIM).

Que, de acuerdo con la Cláusula VII de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" corresponde al Titular de la Entidad aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas PDP Quinquenal y anualizado;

Que, en atención a lo expuesto, resulta necesario aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas PDP Anualizado OSITRAN 2015, el mismo que se encuentra enmarcado en una concepción de desarrollo integral de los recursos humanos, recogiendo las principales necesidades de capacitación que requiere el personal y los diferentes órganos de OSITRAN en cumplimiento de los Objetivos Estratégicos de la Institución

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas PDP Anualizado OSITRAN 2015, que en anexo forma parte integrante de la presente resolución;

.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Publicar la presente Resolución en el portal web institucional de OSITRAN (www.ositran.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.