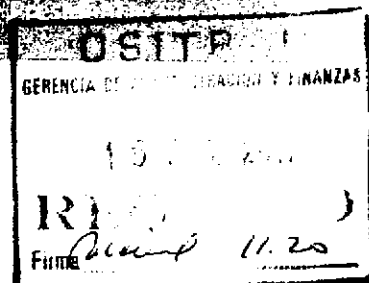




PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

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



RESOLUCION DE PRESIDENCIA

Lima, 09 de febrero de 2011

Nº 010-2011-PD-OSITRAN

VISTOS

La Nota Nº 001-11-CC-OSITRAN de fecha 01 de febrero del 2011, mediante el cual el Comité eleva el Proyecto de Plan de Capacitación, la Nota Nº 014-11-OPP-OSITRAN, de fecha 02 de febrero del 2011 mediante el cual la Oficina de Planificación y Presupuesto otorga disponibilidad presupuestal, y el proyecto de resolución;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 84º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 003-97-TR, establece que el empleador está obligado a proporcionar al trabajador capacitación en el trabajo a fin que este pueda mejorar su productividad y sus ingresos;

Que, el artículo 11º de la Ley Nº 28175, Ley Marco del Empleo Público, señala que la capacitación es un deber y un derecho del empleado público. Esta orientada al desarrollo de conocimientos, actitudes, prácticas, habilidades y valores del empleado, para garantizar el desarrollo de la función pública y los servicios públicos, mejorar su desempeño laboral, proporcionar su realización personal, técnica o profesional y brindar un mejor servicio al usuario;

Que, el inciso 5 del artículo 13º del Reglamento Interno de Trabajo, aprobado mediante Acuerdo de Consejo Directivo Nº 872-223-06-CD-OSITRAN, del 22 de noviembre del 2006, señala como uno de los deberes de OSITRAN el entrenar y capacitar a los trabajadores y mejorar la especialidad y habilidad de los mismos, de acuerdo a las labores asignadas. Asimismo, el numeral 3 del artículo 15º señala como uno de los derechos de los trabajadores el recibir la capacitación en función a los requisitos de competencia exigidos para el cargo;

Que, es política del Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público, la promoción de la capacitación para el desarrollo de los trabajadores, para ello se formula programas de capacitación con la finalidad que los trabajadores ejerzan sus funciones con el máximo de eficiencia; para ello OSITRAN identifica las oportunidades de capacitación en función a los requerimientos institucionales basados en los objetivos estratégicos;

Página 1 de 2



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

[Handwritten signature]





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

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

Que, la Directiva de Capacitación, aprobada mediante la Resolución de Gerencia General N° 121-2010-GG-OSITRAN, señala que el Comité elegido para tal fin es el encargado del diseño del Plan de Capacitación, siendo el contenido producto del concurso de los requerimientos de las gerencias involucradas;

Que, a través del Decreto Legislativo N° 1025, el cual norma la capacitación y rendimiento para el Sector Público, se establecen las reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Asimismo, el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, establece como uno de los ejes fundamentales la elaboración y ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado;

Que, la Cuarta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, señala que el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, entrará en vigencia una vez que SERVIR emita las directivas específicas para su desarrollo. Hasta que ello suceda, las entidades deberán elaborar sus planes de capacitación y evaluación, según la normativa vigente;

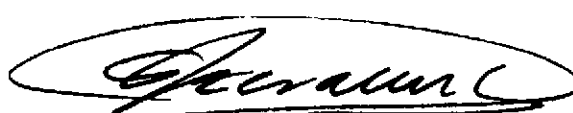
Que, en atención a lo expuesto, resulta necesario aprobar el Plan Anual de Capacitación para el año 2011, el cual recoge las principales necesidades de capacitación que requiere el personal y los diferentes órganos de OSITRAN;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan Anual de Capacitación 2011 del Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público, que en anexo forma parte integrante de la presente resolución;

Artículo 2°.- Publicar la presente Resolución en la página institucional de OSITRAN (www.ositran.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y archívese.


JUAN CARLOS ZEVALLOS UGARTE
Presidente del Consejo Directivo

Reg. Sal. PD N° 3066 -11

Página 2 de 2



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





PLAN DE CAPACITACIÓN 2011



PLAN DE CAPACITACIÓN

(Periodo: Año 2011)

ÍNDICE

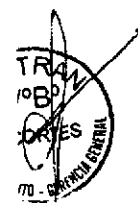
I.	Introducción.....	Pag. 02
II.	Antecedentes.....	Pag. 02
III.	Marco Normativo.....	Pag. 02
IV.	Justificación.....	Pag. 02
V.	Objetivos.....	Pag. 04
VI.	Alcance.....	Pag. 04
VII.	Vigencia.....	Pag. 04
VIII.	Metodología.....	Pag. 04
IX.	Matriz de capacitación- Año 2011.....	Pag. 09
X.	Implementación.....	Pag. 11
XI.	Valorización del plan de capacitación.....	Pag. 12
XII.	Evaluación del plan de capacitación.....	Pag. 12

ANEXOS

Anexo N°1: Matriz por gerencias con relación al cumplimiento de los objetivos estratégicos

Anexo N°2: Matriz de demanda de capacitación por resultados y por gerencias y/o oficinas

Anexo N°3: Valorización del plan de capacitación



BO



PLAN DE CAPACITACIÓN

(Periodo: Año 2011)

I. INTRODUCCIÓN:

OSITRAN, promueve la capacitación de sus colaboradores en forma permanente, mediante la formulación y ejecución de un plan de capacitación anual. El mismo que es diseñado bajo una metodología participativa entre los colaboradores, jefes, gerentes, donde se detectan las necesidades básicas de actualizar, perfeccionar y/o adquirir conocimientos y habilidades específicas permitiendo modificar actitudes frente a diversos aspectos de la institución, del puesto y del ambiente de trabajo.

El Plan de Capacitación que se presenta a continuación, forma parte de una visión integral del análisis de ejecución del plan anterior, de la medición de brechas de competencias a nivel de unidad orgánica, de la evaluación de desempeño y finalmente de la demanda futura de las necesidades de capacitación por cada unidad orgánica orientadas al cumplimiento de los ejes estratégicos del PEI 2011-2015.

De ésta manera se formuló un plan estructurado en tres componentes de materias formativas orientadas a:

- Desarrollar competencias,
- Adquirir y / o reforzar conocimientos y habilidades propias de las labores profesionales de las gerencias y
- Desarrollar conocimientos y habilidades denominadas "de soporte complementarias" que ayudarán a mejorar aquellas funciones que las diversas gerencias deben desarrollar acorde a los desafíos de la organización.

II. ANTECEDENTES:

A comienzos de todos los años, OSITRAN, se evoca a fortalecer e implementar una estrategia de retroalimentación continua para los colaboradores y utiliza como herramienta el "plan de capacitación" el mismo que es estructurado utilizando como insumos las evaluaciones del personal así como los resultados exigidos por la Institución.

En tal sentido se plantea anualmente el Plan de Capacitación, contando con una partida presupuestal para su implementación.

III. MARCO NORMATIVO:

- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- El 22 de noviembre de 2006, mediante acuerdo de Consejo Directivo N° 872-223-06-CD-OSITRAN, se aprobó el Reglamento Interno de Trabajo, el mismo que señala: (i) La obligación de OSITRAN de contribuir al desarrollo integral del personal a su cargo y (ii) El derecho de la institución a realizar evaluaciones de desempeño, a fin de hacer un buen uso de los recursos humanos con los que cuente la institución, así como promover acciones que garanticen la eficiencia en el cumplimiento de la labor asignada.



- El 10 de enero de 2007 con Resolución de Consejo directivo N° 006-2007-CD-OSITRAN, se modifica el Manual de Organización y funciones de nuestra Entidad.
- El 23 de diciembre de 2008, se aprobó a través de Resolución de Presidencia N° 046-2008-PD-OSITRAN, la nueva versión del Manual de Descripción de Puestos, la misma que establece las competencias requeridas por el personal ha desempeñarse dentro de la institución.
- El 27 de diciembre de 2007, mediante Resolución de Gerencia General N° 066-2007-GG-OSITRAN, se aprobó la directiva DIR-GAF-003-07 Directiva sobre Evaluación de Desempeño del Personal de OSITRAN a través de la cual se establece como metodología para la medición del desempeño, la evaluación 360°. Asimismo, se define la periodicidad para su aplicación y las gerencias encargadas de su ejecución.
- El 17 de marzo de 2008, mediante Resolución de Gerencia General N° 011-2008-GG-OSITRAN, se aprueba la nueva Directiva de Capacitación de Personal DIR-GAF-01-08.
- Manual de Organización y Funciones de OSITRAN, versión vigente aprobada mediante Resolución N°009-2009-CD-OSITRAN.
- El 10 de diciembre de 2009, mediante acuerdo de Consejo Directivo 1224-334-09-CD-OSITRAN, se aprueba el Plan Estratégico Institucional 2010-2014.
- En Enero de 2010 se emite la Resolución 002-2010-PD-OSITRAN, mediante la cual se aprueba el Manual de Descripción de Puestos y Competencias - Clasificación de Cargos de la Entidad (MDP) del Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de uso Público -OSITRAN, a que alude el sétimo considerando de la presente Resolución, el mismo que en Anexo 1 forma parte integrante de ésta.
- En Julio de 2010 se emite la Resolución 045-2010-PD-OSITRAN, mediante la cual se aprueba la actualización del Manual de Descripción de Puestos y Competencias - Clasificación de Cargos de la Entidad (MDP) del Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de uso Público -OSITRAN.
- Decreto Legislativo N° 1025: "Aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público".
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM. "Reglamento del Decreto Legislativo N°1025 sobre normas y Capacitación y Rendimientos para el Sector Público".
- En Diciembre 2010, se emite la Resolución 121-2010-GG-OSITAN, mediante la cual se aprueba la Directiva de Capacitación DIR-GAF-003-2010.

IV. JUSTIFICACIÓN:

Un factor clave de éxito para hacer frente a las exigencias y desafíos que afronta OSITRAN en los últimos años, es contar con un personal competitivo, por ello la institución propicia el desarrollo de actitudes, valores, destrezas, conocimientos y habilidades en sus colaboradores que influirán directamente en la calidad y optimización de los servicios que brinda el OSITRAN.



El plan de capacitación 2011 se diseñó de modo que genere un clima laboral más satisfactorio, que aumente la motivación y propicie la receptividad a técnicas modernas para la aplicación de los mismo en los procesos y procedimientos internos de forma coherente con los objetivos plasmados en el Plan Estratégico 2011-2015 y que los resultados tengan un impacto positivo y que se reflejen en la *calidad del servicio* que brinda OSITRAN.

V. OBJETIVOS:

5.1. Objetivo General:

Actualizar, incrementar y fortalecer las competencias y habilidades de los colaboradores de OSITRAN, para asumir de manera integral los retos que establece el Plan Estratégico Institucional 2011 – 2015.

5.2. Objetivos Específicos:

- Actualizar permanentemente los conocimientos técnicos de los colaboradores.
- Alinear las actividades de capacitación con las políticas y lineamientos institucionales.
- Reducir las brechas competitivas por gerencias y/o oficinas.
- Proveer al colaborador de una preparación que le permita desempeñar puestos de mayor responsabilidad como parte de un plan de estímulos y reconocimientos.

VI. ALCANCE:

El presente plan de capacitación es de aplicación para todo el personal (CAP, CAS y practicantes).

VII. VIGENCIA:

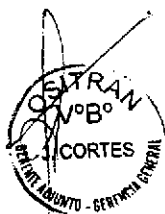
El presente Plan de Capacitación entra en vigencia a partir de su aprobación y está sujeto a la aprobación de su presupuesto. El plan no es limitativo por ser una herramienta dinámica.

VIII. METODOLOGÍA:

Para la formulación del Plan de Capacitación 2011, se han utilizado herramientas de recolección de información para la identificación de las necesidades de capacitación por gerencia y/o área.

A continuación el detalle de las herramientas más relevantes para la formulación del plan:

- Ejecución del Plan de Capacitación 2010: Al analizar el cumplimiento del plan, se pudo apreciar que éste, se ejecutó en un 42% por motivos presupuestales y porque la programación de la oferta de los cursos de las entidades educativas no coincidía con nuestra planificación.
- Evaluaciones de Desempeño y Medición de Brechas: La evaluaciones están enmarcadas dentro de los lineamientos del "Reglamento del Decreto Legislativo N°1025 sobre normas y Capacitación y Rendimientos para el Sector Público", utilizando la metodología: "Evaluación de Desempeño Directa Jefe-Colaborador", con relación específica a las funciones que el colaborador ha desarrollado en el año.



- Reuniones de trabajo y entrevistas con los gerentes de cada área: Dichas reuniones tuvieron como finalidad, evaluar el impacto y también las dificultades del Plan de Capacitación 2010 por gerencias y/o área.
- Matriz de demandas por gerencia: Se elaboró una matriz de identificación de demandas de capacitación que fue entregada a cada gerencia, 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 colaboradores para elevar el desempeño de cada gerencia. Además se exige relacionar cada materia solicitada con alguno(s) de los objetivos del PEI 2011-2015.

IX. DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS:

Para elaborar el plan de capacitación, se tuvo énfasis en reforzar los conocimientos y habilidades del personal y que estén enfocados y/o articulados a las exigencias a cumplir con el plan estratégico institucional.

9.1. Priorizar las necesidades de materias en las gerencias

En el siguiente cuadro se muestra las necesidades de cada Gerencia que después sería confrontada y fusionada para cumplimiento de los Objetivos Estratégicos del PEI vigente.

Cuadro N°1: Necesidades por cubrir – Por gerencia y/o área

ÁREA Y/O GERENCIA	NECESIDADES POR CUBRIR
Presidencia y/o Gerencia General	- Manejo en medio de comunicación - Legislación Laboral - Gestión Directiva - Contrataciones y Adquisiciones - Manejo del Sistema Integrado de Administración Financiera - Temas de Defensa Nacional
Gerencia de Supervisión	- Técnicas y estrategias para la atención y servicio al cliente - Aspectos Legales y Solución de Controversias - Derecho Administrativo - Mantenimiento y Conservación - Finanzas en concesiones - Negociaciones en concesiones - Supervisión de Contratos - Planificación aeroportuaria - Seguridad Operacional - Evaluación de Pavimentos - HDM₄ - Implementación del Sistema Datawarehouse - Especializaciones en Infraestructuras Viales - Regulación en Temas Ambientales - Regulación en Infraestructura del Transporte - Finanzas Aplicadas a Regulación - Gestión de Negociación - Estrategias para formar alianzas - Contratación y Adquisiciones del Estado - Project Finance - Manejo de información en los procesos - Ofimática



Cuadro N°1: Necesidades por cubrir – Por gerencia y/o área

ÁREA Y/O GERENCIA	NECESIDADES POR CUBRIR
Gerencia de Regulación	- Técnicas y estrategias para la atención y servicio al cliente - Supervisión en Infraestructuras de Transporte - Negociación y renegociación de Contratos de concesión - Metodologías para medir impactos de las concesiones sobre mercados y la logística - Monitoreo de mercados y de empresas concesionarias - Restructuración financiera - Evaluación de proyectos en la modalidad SNIP - Formación de Contratos de concesión - Evaluación Social de Proyectos - Gestión de Negociación - Estrategias para formar Alianzas - Como optimizar los procedimientos regulatorios - Macros en excell
Gerencia de Administración y Finanzas	- Temas de Atención al clientes - Temas en supervisión de infraestructuras - Teoría de la Regulación - Gestión de Negociación - Estrategias para formar Alianzas - Temas de Contratación del Estado - Manejo del Sistema Integrado de Administración Financiera - Formulación y ejecución del Plan de Adquisiciones - Temas de Control Patrimonial - Valores de Valores Referenciales - Sistema de Almacén - Análisis y diseño de las herramientas financieras, logística y RRHH - Actualización en regímenes laborales existentes en el sector público y privado - Capacidad de análisis de cuentas contables y de flujo de efectivo - Actualizar mecanismo de medición de desempeño y competencias en el sector público y privado - Ofimática - Capacidad de análisis y síntesis - Técnicas de integración, estimulación en el personal
Gerencia de Asesoría Legal	- Temas de Arbitraje y Solución de Controversias - Diseño de Fideicomisos y Titulación - Gestión y Supervisión de APP - Gestión Portuaria y de Ferrocarriles - Aspectos Económicos sobre Aeropuertos - Diseño y Funcionamientos de Trenes - Regulación de Servicios Públicos - Economía Regulatoria - Determinación de Tarifas en el sector - Temas en capacidad de análisis - Gestión de Negociación - Estrategias para formar Alianzas - Temas de Derecho Administrativo Económico - Temas de Derecho Laboral - Coaching Ontológico
Relaciones Institucionales	- Herramientas de comunicación corporativa y comunicación institucional - Relaciones públicas con instituciones del gobierno - Derecho administrativo y organización de eventos - Fortalecimiento de los canales de atención al usuario intermedio y final - Marcos de Regulación de Servicios Públicos. - Manejo de Imagen Corporativa - Diseño gráfico y web, Manejo de paquetes informáticos - Temas del Texto Único de Procedimientos Administrativos

Cuadro N°1: Necesidades por cubrir – Por gerencia y/o área

ÁREA Y/O GERENCIA	NECESIDADES POR CUBRIR
Oficina de Planificación y Presupuesto	- Contratos de Concesión y APP's - Políticas Regulatorias - Evaluación de Proyectos Públicos y Privados - Acceso a la Cooperación Técnica (Nacional e Internacional) - Alianzas Estratégicas - Gestión Presupuestal - Seguimiento, Evaluación y Control de Planes - Finanzas Públicas y Corporativas - Project Finance - Construcción e Interpretación de Indicadores Estadísticos - Trabajo en Equipo
Oficina de Desarrollo Institucional y de Sistemas	- Gobierno de TI (COBIT - Control Objectives for Information and related Technology) - Oracle 11g Database Administrator Certified Professional - CCNA - Cisco Certified Network Associate - Software de Gestión SAP (SAP Business One) - Seguridad de Sistemas de Información - Cableado Estructurado - Gestión de Servicios TI (ITIL) - Diplomado en Gerencia de Proyectos (PMI) - Curso de Auditores Internos en ISO 9001:2008 - Capacidad de Trabajar bajo Presión
Oficina de Control Interno	- Evaluación Financiera de Concesiones - Ley de Procedimientos Administrativos-Determinación de Responsabilidades derivadas de las Acciones de Control - Ofimática-Sistema de Trámite Documentario-Base de Datos

Fuente: Informes de cada gerencia

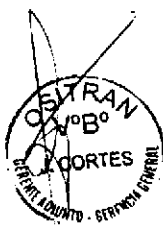
9.2. Articulación a los ejes estratégicos del PEI 2011- 2015

Debemos resaltar que el presente Plan, 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.

9.3. Materias de capacitación por gerencia y su relación con los objetivos del PEI (Ver detalle en anexo N°1)

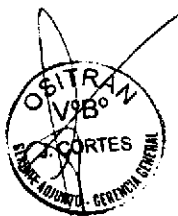
Se considerando los objetivos estratégicos del PEI 2011-2015, que están agrupados bajo cuatro perspectivas: a.- Perspectiva por Resultados (Los objetivos estratégicos son: R1: Mejorar la relación con el usuario, R2: Optimizar la calidad del servicio de la infraestructura y R3: Mejorar la eficiencia en 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 y Gerencia General (GG)**, la demanda de capacitaciones se concentrará principalmente en tres objetivos estratégicos: 1.- R1- "Mejorar la



satisfacción del usuario” que se desarrolla dentro de la perspectiva de Resultados, resaltando su interés 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.-I1.- “Optimizar los procesos institucionales”, que se desarrolla bajo la perspectiva de procesos resaltando su interés en la continuidad de la eficiente en los procesos institucionales acordes a los lineamientos del PEI, para optimizar los recursos financieros, humanos, físicos y tecnológicos de manera eficiente y 3.- P1. “Fortalecer el compromiso de los colaboradores” que se desarrolla bajo la perspectiva de personal, resaltando su interés en pretendes motivar y comprometer la participación de los colaboradores en el logro de los objetivos institucionales.

- b. **Gerencia de Administración y Finanzas (GAF)**, ha desarrollado una demanda de capacitaciones en la que busca asegurar el desarrollo principal de los dos objetivos estratégicos: 1.- I1.- “Optimizar los proceso institucionales”, que se desarrolla bajo la perspectiva de procesos , resaltando su interés en asegurar la provisión de BB y SS para la operatividad de la institución y 2.-“Fortalecer el compromiso de los colaboradores que se desarrolla bajo la perspectiva de personal y cuyo interés es contar con un personal motivado y con un alto nivel de desempeño que contribuyen al logro de los objetivos institucionales.
- c. **Gerencia de Regulación (GRE)**, ha desarrollado una demanda de capacitaciones que se concentrará principalmente en un objetivo estratégico: 1.- R3- “Mejorar la eficiencia en el comportamiento de los mercados de ITUP” que se desarrolla bajo la perspectiva de resultado, resaltando su interés en el perfeccionamiento permanente del modelo regulatorio a través del monitoreo continuo del mercado y así asegurar la eficiencia de los mismos.
- d. **Gerencia de Asesoría Legal (GAL)**, la demanda de capacitaciones está orientada a su contribución principal en tres objetivos estratégicos (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) que se desarrollan bajo la perspectiva de resultados resaltando su interés en otorgar solidez técnica a las Resoluciones emitidas como última en los plazos de los procedimientos hasta la emisión de las resoluciones finales que ponen fin a la instancia.
- e. **Oficina de Relaciones Institucionales (RRII)**, la demanda de capacitaciones se concentrará principalmente en dos 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 y 2.- “Optimizar los procesos institucionales”, resaltando el interés en la continuidad eficiente en los procesos del área acordes a los lineamientos del PEI.
- f. **Oficina de Planificación y Presupuesto (OPP)**, ha desarrollado una demanda de capacitación se concentrará principalmente de dos objetivos estratégicos: 1.- C1: Mejorar las interrelaciones con los actores del sistema regulatorio que se desarrolla dentro de la perspectiva de comunidad vinculante, resaltando su interés en Asegurar el compromiso de la alta dirección con los actores del



sistema regulatorio y 2.- I1: Optimizar los procesos institucionales que se desarrolla bajo la perspectiva de procesos, resaltando su interés en la continuidad eficiente en los procesos del área acordes a los lineamientos del PEI.

- g. **Gerencia de Supervisión (GS)**, ha desarrollado una demanda de capacitaciones en la que busca asegurar el desarrollo principal de un objetivo estratégico: 1.- R2: Optimizar la calidad del servicio de la infraestructura que se desarrolla dentro de la perspectiva de resultados, resaltando su interés en verificar el cumplimiento de lo establecido en los contratos de concesión y/o las normas emitidas por parte de las EEPP.
- h. **Oficina de Desarrollo Institucional y de Sistemas (ODIS)**, el requerimiento de sus necesidades de capacitaciones se halla relacionada con el objetivo estratégico: I1: "Optimizar los procesos institucionales" que se desarrolla dentro de la perspectiva de procesos, resaltando su interés en Garantizar la mejora continua del Sistema de Gestión de Calidad.
- i. **Oficina de Control Interno (OCI)**, el requerimiento de sus necesidades de capacitación se halla relacionado directamente al cumplimiento de sus funciones y a la contribución del cumplimiento de los lineamientos, objetivos estratégicos enmarcados dentro del PEI.

X. MATRIZ DE CAPACITACIÓN – AÑO 2011: (Ver anexo N°2)

Esta matriz tiene el propósito de "Actualizar, incrementar y fortalecer las competencias y habilidades de los colaboradores de OSITRAN, para asumir de manera integral los retos que establece el Plan Estratégico Institucional 2011 – 2015"

A través del Plan se prevé conseguir los siguientes resultados:

- Resultado 1:

Los colaboradores del OSITRAN, han desarrollado las competencias requeridas para el correcto desempeño de sus funciones.

- Resultado 2:

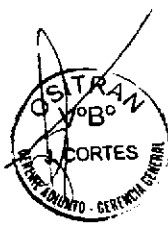
Los Colaboradores del OSITRAN, perfeccionan y/o fortalecen sus habilidades necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

- Resultado 3:

Los Colaboradores del OSITRAN, adquieren conocimientos y habilidades complementarias y/o de soporte para el desarrollo de sus responsabilidades.

Las **estrategias y actividades** de capacitación se han establecido tres estrategias para el cumplimiento de los objetivos enmarcados en el Plan Estratégico, siendo estas:

- **Estrategia 1:** Alcanzar y/o entrenar a los colaboradores en capacitaciones vinculadas al desarrollo de competencias detectadas como débiles o críticas en las evaluaciones.



3/1

3/1



Actividades de capacitación temática previstas:

- Manejo del Sistema Integrado de Administración Financiera.
- Temáticas de Atención al cliente.
- Evaluación Social de Proyectos
- Regulación de Servicios Públicos
- Marcos de Regulación de Servicios Públicos.
- Construcción e Interpretación de Indicadores Estadísticos
- Aspectos Legales y Solución de Controversias
- Legislación Laboral.
- Teoría de la Regulación.
- Temáticas de Negociaciones de Contratos
- Diseño gráfico y web, Manejo de paquetes informáticos
- Derecho Administrativo
- Desarrollo de alianzas estratégicas
- Temáticas en Capacidad de análisis.
- Gestión de Negociación.
- Curso de Auditores Internos en ISO 9001:2008

- **Estrategia 2:** Perfeccionar y/o fortalecer habilidades necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

Actividades de capacitación temática previstas:

- Gestión Directiva.
- Temáticas de Contratación del Estado
- Negociación y renegociación de Contratos de concesión
- Temáticas de Arbitraje y Solución de Controversias
- Herramientas de comunicación corporativa y comunicación institucional
- Contratos de Concesión y APP's
- Mantenimiento y Conservación
- Gobierno de TI (COBIT)
- Ley de Procedimientos Administrativos
- Contrataciones y Adquisiciones.
- Manejo del Sistema Integrado de Administración Financiera.
- Metodologías para medir impactos de las concesiones sobre mercados y la logística
- Diseño de Fideicomisos y Titulación
- Relaciones públicas con instituciones del gobierno
- Políticas Regulatorias
- Finanzas en concesiones
- Control Objectives for Information and related Technology)
- Determinación de Responsabilidades derivadas de las Acciones de Control
- Temáticas de Defensa Nacional.
- Formulación y ejecución del Plan de Adquisiciones.
- Monitoreo de mercados y de empresas concesionarias
- Gestión y Supervisión de APP
- Derecho administrativo y organización de eventos
- Evaluación de Proyectos Públicos y Privados
- Negociaciones en concesiones
- Oracle 11g Database Administrator Certified Professional
- Sistema de Trámite documentario
- Finanza Corporativa.



- Temas de Control Patrimonial.
 - Restructuración financiera
 - Gestión Portuaria y de Ferrocarriles
 - Fortalecimiento de los canales de atención al usuario intermedio y final
 - Acceso a la Cooperación Técnica (Nacional e Internacional)
 - Supervisión de Contratos
 - CCNA - Cisco Certified Network Associate
 - Valores de Valores Referenciales
 - Evaluación de proyectos en la modalidad SNIP
 - Aspectos Económicos sobre Aeropuerto
 - Manejo de Imagen Corporativa
 - Alianzas Estratégicas
 - Planificación aeroportuaria
 - Software de Gestión SAP (SAP Business One)
 - Sistema de Almacén
 - Formación de Contratos de concesión
 - Diseño y Funcionamientos de Trenes
 - Temas del Texto Único de Procedimientos Administrativos
 - Gestión Presupuestal
 - Seguridad Operacional
 - Seguridad de Sistemas de Información
- **Estrategia 3:** Adquirir conocimientos y habilidades complementarias y/o de soporte para el desarrollo de sus responsabilidades.

Actividades de capacitación temática previstas:

- Liderazgo
- Ofimática avanzada
- Mecánica Automotriz
- Coaching Ontológico
- Manejo de Conflictos
- Análisis Estratégico
- Especialización para asistentes de gerencia
- Project Finance
- Como trabajar Bajo Presión
- Gestión Directiva
- SIAF
- Inglés
- SIGA
- Comunicación Interna
- Pro actividad
- Análisis y síntesis de documentos

XI. IMPLEMENTACIÓN:

Para la implementación del Plan de Capacitación 2010 resulta indispensable que:

- La jefatura del área de personal en coordinación con las áreas y/o gerencias, deberá hacerse responsable de la ejecución y monitoreo programático del plan (evaluación del desempeño, determinación de consecuencias y sistemas de soporte).



- La Oficina de Planificación y Presupuesto en coordinación con las gerencia y/o oficinas, identificarán los pasos necesarios, para gestionar el financiamiento a fin de implementar el plan de capacitación.

XII. VALORIZACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN: (Ver anexo N°3)

El presupuesto considerado para el Plan de Capacitación 2011 asciende a S/. 932,339.00 (Novecientos treinta y dos mil trescientos treinta y nueve y 00/100 Nuevos soles).

XIII. EVALUACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN:

La evaluación de la capacitación resulta fundamental porque permite:

1. Determinar si los objetivos y contenidos de las estrategias de capacitación son coherentes con las necesidades detectadas.
2. Verificar el proceso de aprendizaje como fin último de la capacitación.

La evaluación del plan se realizará desde dos perspectivas:

1. **DESDE LA GESTIÓN:** Es decir, desde el cumplimiento de las estrategias y de sus resultados.
2. **DESDE EL IMPACTO:** Es decir, desde los cambios generados en los colaboradores producto de la capacitación y su incidencia en los procesos y objetivos institucionales.

Para lo cual se plantean algunos indicadores que nos determinarán el cumplimiento y el impacto del plan de capacitación.

Indicadores de Eficiencia	Indicadores de Eficacia	Indicadores de Impacto
- N° de colaboradores que participan/ N° de colaboradores que integran el grupo objetivo	- Actividades de capacitación realizadas/ actividades de capacitación planteada	- Cambios en el desempeño del colaborador capacitado evidenciado en la evaluación de desempeño y medición de brechas de competencias.
- Presupuesto utilizado / presupuesto asignado	- Grado de satisfacción alcanzado/ grado de satisfacción esperado	- Encuesta de percepción de los usuarios intermedio y finales sobre los servicios que ofrece OSITRAN.

ANEXOS:

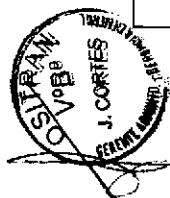
- Anexo N°1:** Matriz por gerencias con relación al cumplimiento de los objetivos estratégicos.
- Anexo N° 2:** Matriz de demanda de capacitación por resultados y por gerencias y/o oficinas
- Anexo N° 3:** Valorización del Plan de Capacitación – 932,339.00



Anexo N°1: Materias de capacitación por gerencia y su relación con los objetivos del PEI

A.- Presidencia y 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: C1: Mejorar las interrelaciones con los actores del sistema regulatorio		Objetivo Estratégico: I1: Optimizar los procesos institucionales		Objetivo Estratégico: P1: Fortalecer el compromiso de los colaboradores
	Requerimiento de Materias en:	Nº de Colab.	Requerimiento de Materias en:	Nº de Colab.	Requerimiento de Materias en:	Nº de Colab.	Requerimiento de Materias en:	Nº de Colab.	
Presidencia y/o Gerencia General	-Manejo en medio de comunicación.	2					-Legislación Laboral.	2	-Liderazgo -Análisis Estratégico.
							-Gestión Directiva.	1	
							-Contrataciones y Adquisiciones.	2	
							-Manejo del Sistema Integrado de Administración Financiera.	2	
							-Temas de Defensa Nacional.	2	
							-Finanza Corporativa.	1	



B.- Gerencia de Administración y Finanzas:

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 [TUP]	Objetivo Estratégico: C1: Mejorar las interrelaciones con los actores del sistema regulatorio	Objetivo Estratégico: P1: 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:
Requerimiento de Materias en:	Nº de Colab.	Requerimiento de Materias en:	Nº de Colab.	Requerimiento de Materias en:	Nº de Colab.	Requerimiento de Materias en:	Nº de Colab.	Requerimiento de Materias en:	Nº de Colab.
- Temas de Atención al cliente.	4	- Temas en supervisión de infraestructuras.	4	- Temas en capacidad de análisis.	4	- Temas de Contratación del Estado	5	- Ofimática.	Todos
				- Gestión de Negociación.	4	- Manejo del Sistema Integrado de Administración Financiera.	5	- Construcción de relaciones.	Todos
						- Formulación y ejecución del Plan de Adquisiciones.	3	- Capacidad de análisis y síntesis.	Todos
						- Temas de Control Patrimonial.	2	- Orientación hacia la Calidad y a Resultados.	Todos
						- Valores de Valores Referenciales	2		
						- Sistema de Almacén	2		
						- Análisis y diseño de las herramientas financieras, logístico, contable y RRHH	5		
						- Mecanismo de seguimiento y control	4		
						- Actualización en regímenes laborales existentes en el sector público y privado.	2		
						- Capacidad de análisis de cuentas contables y de flujo de efectivo.	2		
						- Actualizar mecanismo de medición de desempeño y competencias en el sector público y privado.	2		

Gerencia de Administración y Finanzas



C.- Gerencia de Regulación:

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: C1: Mejorar las interrelaciones con los actores del sistema regulatorio	Objetivo Estratégico: I1: Optimizar los procesos institucionales		Objetivo Estratégico: P1: Fortalecer el compromiso de los colaboradores
	Requerimiento de Materias en:	Nº de Colab.	Requerimiento de Materias en:	Nº de Colab.		Requerimiento de Materias en:	Nº de Colab.	
OSITRAN CORTESE Gerencia de Regulación	Supervisión en Infraestructuras de Transporte	3	- Negociación y renegociación de Contratos de concesión	3	- Evaluación Social de Proyectos - Gestión de Negociación - Estrategias para formar Alianzas	- Como optimizar los procedimientos regulatorios	4	- Macros en excell - Orientación hacia la Calidad y a Resultados - Apertura a nuevos Aprendizajes - Manejo de Conflictos
			- Metodologías para medir impactos de las concesiones sobre mercados y la logística	4				
			- Monitoreo de mercados y de empresas concesionarias	4				
			- Restructuración financiera					
			- Evaluación de proyectos en la modalidad SNIP	2				
			- Formación de Contratos de concesión	3				



D.- Gerencia de Asesoría Legal:

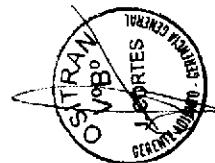
Perspectiva de Resultados				Perspectiva de Comunidad Vinculante		Perspectiva de Procesos		Perspectiva de Personal	
Requerimiento de Materias en:	Nº de Colab.	Objetivo Estratégico: R2: Optimizar la calidad del servicio de la infraestructura	Nº de Colab.	Objetivo Estratégico: R3: Mejorar la eficiencia en el comportamiento de los mercados de TUP	Requerimiento de Materias en:	Nº de Colab.	Objetivo Estratégico: I1: Optimizar los procesos institucionales	Requerimiento de Materias en:	Nº de Colab.
Gerencia de Asesoría Legal	4	Temas de Arbitraje y Solución de Controversias	4	Disño de Fideicomisos y Titulación	Regulación de Servicios Públicos	4	Objetivo Estratégico: P1: Fortalecer el compromiso de los colaboradores	Coaching Ontológico	Todos
		Gestión y Supervisión de APP	4	Economía Regulatoria	Estrategias para formar Alianzas	3		Trabajo bajo Presión	Todos
		Gestión Portuaria y de Ferrocarriles	3	Determinación de Tarifas en el sector		4		Orientación hacia el Cliente	Todos
		Aspectos Económicos sobre Aeropuerto	3					Gestión en Personas	Todos
		Diseño y Funcionamientos de Trenes	3						



	Perspectiva de Resultados			Perspectiva de Comunidad Vinculante		Perspectiva de Procesos		Perspectiva de Personal
	Objetivo Estratégico: R2: 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: C1: Mejorar las interrelaciones con los actores del sistema regulatorio	Objetivo Estratégico: I2: Optimizar los procesos institucionales	Objetivo Estratégico: P1: Fortalecer el compromiso de los colaboradores		
	Requerimiento de Materias en:	Nº de Colab.	Requerimiento de Materias en:	Nº de Colab.	Requerimiento de Materias en:	Nº de Colab.	Nº de Colab.	
Relaciones Institucionales	- Herramientas de comunicación corporativa y comunicación institucional	2	- Marcos de Regulación de Servicios Públicos.	4	- Manejo de Imagen Corporativa	3	1	
	- Relaciones públicas con instituciones del gobierno	4			- Diseño gráfico y web, Manejo de paquetes informáticos		- Orientación hacia la Calidad y a Resultados	
	- Derecho administrativo y organización de eventos	3			- Temáticas del Texto Único de Procedimientos Administrativos	4	- Apertura a nuevos Aprendizajes	
	- Fortalecimiento de los canales de atención al usuario intermedio y final	4					Todos	

F.- Oficina de Planificación y Presupuesto:

Perspectiva de Resultados				Perspectiva de Comunidad Vinculante		Perspectiva de Procesos		Perspectiva de Personal	
Requerimiento de Materias en:	Nº de Colab.	Requerimiento de Materias en:	Nº de Colab.	Objetivo Estratégico: R3: Mejorar la eficiencia en el comportamiento de los mercados de ITUP		Objetivo Estratégico: R1: Optimizar los procesos institucionales		Objetivo Estratégico: P1: Fortalecer el compromiso de los colaboradores	
				Objetivo Estratégico: R2: Optimizar la calidad del servicio de la infraestructura		Objetivo Estratégico: R3: Mejorar las interrelaciones con los actores del sistema regulatorio		Objetivo Estratégico: P2: Fortalecer el compromiso de los colaboradores	
Oficina de Planificación y Presupuesto		Contratos de Concesión y APP's	4						
		Políticas Regulatorias	4						
		Evaluación de Proyectos Públicos y Privados	2						
		Acceso a la Cooperación Técnica (Nacional e Internacional)	2						
		Finanzas Públicas y Corporativas	2						
		Project Finance	2						
		Construcción e Interpretación de Indicadores Estadísticos	2						
		Trabajo en Equipo	2						
		Ofimática	2						
		Orientación hacia la Calidad y a Resultados	2						
		Búsqueda de Información	2						



G.- Gerencia de Supervisión:

Gerencia de Supervisión									
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: C1: Mejorar las interrelaciones con los actores del sistema regulatorio	Objetivo Estratégico: P1: Optimizar los procesos institucionales	Objetivo Estratégico: P2: Fortalecer el compromiso de los colaboradores				
Requerimiento de Materias en:	Nº de Colab.	Requerimiento de Materias en:	Nº de Colab.	Requerimiento de Materias en:	Nº de Colab.	Requerimiento de Materias en:	Nº de Colab.	Requerimiento de Materias en:	Nº de Colab.
-Aspectos Legales y Solución de Controversias	7	-Derecho Administrativo -Mantenimiento y Conservación	10	-Regulación en Temas Ambientales -Regulación en Infraestructura del Transporte	2	-Gestión de Negociación -Estrategias para formar alianzas	15	-Contratación y Adquisiciones del Estado -Project Finance	10
		-Finanzas en concesiones -Negociaciones en concesiones -Supervisión de Contratos	15	-Finanzas Aplicadas a Regulación	8		5	-Manejo de información en los procesos -Liderazgo	15
		-Planificación aeroportuaria -Seguridad Operacional	3					-Orientación hacia la Calidad y a Resultados	10
		-Evaluación de Pavimentos – HDM4 -Implementación del Sistema Datawarehouse	10						Todos
		-Especializaciones en Infraestructuras Viales	15						Todos

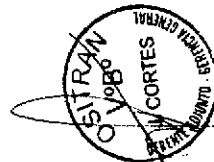
Gerencia de Supervisión



H.- Oficina de Desarrollo Institucional y Sistema:

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: C1: Mejorar las interrelaciones con los actores del sistema regulatorio	Requerimiento de Materias en:	Nº de Colab.	Requerimiento de Materias en:	Nº de Colab.	Requerimiento de Materias en:	Nº de Colab.
Requerimiento de Materias en:	Nº de Colab.	Requerimiento de Materias en:	Nº de Colab.	Requerimiento de Materias en:	Nº de Colab.	Requerimiento de Materias en:	Nº de Colab.	Requerimiento de Materias en:	Nº de Colab.
						-Gobierno de TI (COBIT)	3	-Capacidad de Trabajar bajo Presión	Todos
						- Control Objectives for Information and related Technology	3	-Orientación hacia la Calidad y a Resultados	Todos
						-Oracle 11g Database Administrator Certified Professional	3	-Apertura a nuevos Aprendizajes	Todos
						-CCNA - Cisco Certified Network Associate	3		
						-Software de Gestion SAP (SAP Business One)	2		
						-Seguridad de Sistemas de Información	2		
						-Cableado Estructurado	2		
						-Gestión de Servicios TI (ITIL)	2		
						-Diplomado en Gerencia de Proyectos (PMI)	2		
						-Curso de Auditores Internos en ISO 9001:2008	2		

Oficina de
Desarrollo
Institucional y
de Sistemas



H.- Oficina de Control Interno:

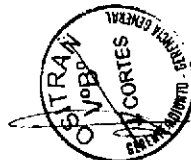
Perspectiva de Resultados				Perspectiva de Comunidad Vinculante		Perspectiva de Procesos		Perspectiva de Personal
Oficina de Control Interno	Objetivo Estratégico: R1: Mejorar la relación con el usuario		Objetivo Estratégico: R2: Optimizar la calidad del servicio de la infraestructura	Objetivo Estratégico: C1: Mejorar las interrelaciones con los actores del sistema regulatorio		Objetivo Estratégico: 1: Optimizar los procesos institucionales		Objetivo Estratégico: P1: Fortalecer el compromiso de los colaboradores
	Requerimiento de Materias en:	Nº de Colab.	Requerimiento de Materias en:	Nº de Colab.	Requerimiento de Materias en:	Nº de Colab.	Requerimiento de Materias en:	Nº de Colab.
		2	Evaluación Financiera de Concesiones		Ley de Procedimientos Administrativos	2	Ofimática	Todos
					Determinación de Responsabilidades derivadas de las Acciones de Control	2	Sistema de Trámite Documentario	1
							Apertura a nuevos Aprendizajes	Todos



Handwritten mark or signature.

Anexo N°2: Matriz de demanda de capacitación por resultados - Por gerencia y/o área- RESULTADO 1

PROPOSITO DEL PLAN	: Actualizar, incrementar y fortalecer las competencias y habilidades de los colaboradores de OSITRAN, para asumir de manera integral los retos que establece el Plan Estratégico Institucional 2011 – 2015.								
RESULTADOS Nº 1	: Los colaboradores del OSITRAN, han desarrollado las competencias requeridas para el correcto desempeño de sus funciones.								
ESTRATEGIAS Nº 1	: Alcanzar, actualizar y/o entrenar a los colaboradores en capacitaciones vinculadas al desarrollo de competencias detectadas como débiles o críticas en las evaluaciones.								
MATERIAS FORMATIVAS POR GERENCIA Y/O OFICINA:									
GERENCIA GENERAL (GG)	GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS (GAF)	GERENCIA DE REGULACION (GRE)	GERENCIA DE ASESORIA LEGAL (GAL)	OFICINA DE RELACIONES INSTITUCIONALES (RRII)	OFICINA DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO (OPP)	GERENCIA DE SUPERVISION (GS)	OFICINA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL Y DE SISTEMAS (ODIS)	OFICINA DE CONTROL INTERNO (OCI)	
-Manejo del Sistema Integrado de Administración Financiera.	- Temas de Atención al cliente.	- Evaluación Social de Proyectos	-Regulación de Servicios Públicos	- Marcos de Regulación de Servicios Públicos. -Diseño gráfico y web, Manejo de paquetes informáticos	-Construcción e Interpretación de Indicadores Estadísticos	-Aspectos Legales y Solución de Controversias	- Curso de Auditores Internos en ISO 9001:2008	-Evaluación Financiera de Concesiones	
-Legislación Laboral.	Teoría de la Regulación.	-Temas de Negociaciones de Contratos				Derecho Administrativo			
-Desarrollo de alianzas estratégicas	- Temas en Capacidad de análisis.								
	- Gestión de Negociación.								



Anexo N°2: Matriz de demanda de capacitación por resultados - Por gerencia y/o área – RESULTADO 2

PROPÓSITO DEL PLAN		: Actualizar, incrementar y fortalecer las competencias y habilidades de los colaboradores de OSITRAN, para asumir de manera integral los retos que establece el Plan Estratégico Institucional 2011 – 2015.						
RESULTADOS Nº 2		: Los Colaboradores del OSITRAN, perfeccionan y/o fortalecen sus habilidades necesarias para el cumplimiento de sus funciones.						
ESTRATEGIAS Nº 2		: Perfeccionar y/o fortalecer habilidades necesarias para el cumplimiento de sus funciones.						
MATERIAS FORMATIVAS POR GERENCIA Y/O OFICINA:								
GERENCIA GENERAL (GG)	GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS (GAF)	GERENCIA DE REGULACION (GRE)	GERENCIA DE ASESORIA LEGAL (GAL)	OFICINA DE RELACIONES INSTITUCIONALES (RRII)	OFICINA DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO (OPP)	GERENCIA DE SUPERVISION (GS)	OFICINA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL Y DE SISTEMAS (ODIS)	OFICINA DE CONTROL INTERNO (OCI),
-Gestión Directiva.	-Temas de Contratación del Estado	- Negociación y renegociación de Contratos de concesión	-Temas de Arbitraje y Solución de Controversias	- Herramientas de comunicación corporativa y comunicación institucional	-Contratos de Concesión y APP's	-Mantenimiento y Conservación	-Gobierno de TI (COBIT)	-Ley de Procedimientos Administrativos
-Contrataciones y Adquisiciones.	- Manejo del Sistema Integrado de Administración Financiera.	- Metodologías para medir impactos de las concesiones sobre mercados y la logística	-Diseño de Fideicomisos y Titulación	- Relaciones públicas con instituciones del gobierno	-Políticas Regulatorias	-Finanzas en concesiones	- Control Objectives for Information and related Technology)	-Determinación de Responsabilidades derivadas de las Acciones de Control
-Temas de Defensa Nacional.	- Formulación y ejecución del Plan de Adquisiciones.	- Monitoreo de mercados y de empresas concesionarias	-Gestión y Supervisión de APP	- Derecho administrativo y organización de eventos	-Evaluación de Proyectos Públicos y Privados	-Negociaciones en concesiones	-Oracle 11g Database Administrator Certified Professional	-Sistema de Trámite documentario
-Finanza Corporativa.	-Temas de Control Patrimonial.	- Reestructuración financiera	-Gestión Portuaria y de Ferrocarriles	-Fortalecimiento de los canales de atención al usuario intermedio y final	-Acceso a la Cooperación Técnica (Nacional e Internacional)	-Supervisión de Contratos	-CCNA - Cisco Certified Network Associate	
	-Valores de Valores Referenciales	-Evaluación de proyectos en la modalidad SNIP	-Aspectos Económicos sobre Aeropuerto	- Manejo de Imagen Corporativa	-Alianzas Estratégicas	-Planificación aeroportuaria	-Software de Gestion SAP (SAP Business One)	
	-Sistema de Almacén	-Formación de Contratos de concesión	-Diseño y Funcionamientos de Trenes	-Temas del Texto Único de Procedimientos Administrativos	- Gestión Presupuestal	-Seguridad Operacional	-Seguridad de Sistemas de Información	
	-Análisis y diseño de	- Gestión de	-Derecho		- Seguimiento,	-Evaluación de	-Cableado	



Anexo N°2: Matriz de demanda de capacitación por resultados - Por gerencia y/o área – RESULTADO 2

PROPOSITO DEL PLAN	: Actualizar, incrementar y fortalecer las competencias y habilidades de los colaboradores de OSITRAN, para asumir de manera integral los retos que establece el Plan Estratégico Institucional 2011 – 2015.									
RESULTADOS Nº 2	: Los Colaboradores del OSITRAN, perfeccionan y/o fortalecen sus habilidades necesarias para el cumplimiento de sus funciones.									
ESTRATEGIAS Nº 2	: Perfeccionar y/o fortalecer habilidades necesarias para el cumplimiento de sus funciones.									
MATERIAS FORMATIVAS POR GERENCIA Y/O OFICINA:										
GERENCIA GENERAL (GG)	GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS (GAF)	GERENCIA DE REGULACION (GRE)	GERENCIA DE ASESORIA LEGAL (GAL)	OFICINA DE RELACIONES INSTITUCIONALES (RRII)	OFICINA DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO (OPP)	GERENCIA DE SUPERVISION (GS)	OFICINA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL Y DE SISTEMAS (ODIS)	OFICINA DE CONTROL INTERNO (OCI),		
	las herramientas financieras, logístico, contable y RRHH	Negociación	administrativo económico		Evaluación y Control de Planes	Pavimentos – HDM4	Estructurado			
	-Mecanismo de seguimiento y control	-Estrategias para formar Alianzas	-Temas de Derecho Laboral		- Finanzas Públicas y Corporativas	-Implementación del Sistema Datawarehouse	-Gestión de Servicios TI (ITIL)			
	-Actualización en regímenes laborales existentes en el sector público y privado.	Optimizar los procedimientos regulatorios			- Project Finance	-Especializaciones en Infraestructuras Viales	-Diplomado en Gerencia de Proyectos (PMI)			
	-Capacidad de análisis de cuentas contables y de flujo de efectivo.					- Gestión de Negociación				
	-Actualizar mecanismo de medición de desempeño y competencias en el sector público y privado.					- Estrategias para formar alianzas				
						-Contratación y Adquisiciones del Estado				
						Project Finance				
						-Manejo de información				

Anexo N°2: Matriz de demanda de capacitación por resultados - Por gerencia y/o área – RESULTADO 3

PROPOSITO DEL PLAN	: Actualizar, incrementar y fortalecer las competencias y habilidades de los colaboradores de OSITRAN, para asumir de manera integral los retos que establece el Plan Estratégico Institucional 2011 – 2015.				
RESULTADOS N° 3	: Los Colaboradores del OSITRAN, adquieren conocimientos y habilidades complementarias y/o de soporte para el desarrollo de sus responsabilidades.				
ESTRATEGIAS N° 3	:Adquirir conocimientos y habilidades complementarias y/o de soporte para el desarrollo de sus responsabilidades				
MATERIAS ESPECIALIZACION:					
PARA GERENTES	PARA SECRETARIAS	CHOFERES	PARA 2 A 3 GERENCIAS	PARA MAS DE 3 GERENCIAS	
Liderazgo	Ofimática avanzada	Mecánica Automotriz	Coaching Ontológico	Manejo de Conflictos	
Análisis Estratégico	Especialización para asistentes de gerencia		Project Finance	Como trabajar Bajo Presión	
Gestión Directiva			SIAF	Inglés	
			SIGA	Comunicación Interna	
			Ofimática avanzada	Pro actividad	
				Análisis y síntesis de documentos	



Anexo N°3: Valorización del Plan de Capacitación. S/932,339.00																			
N°	Nombre del Curso	Área y/o Gerencia	N° de Colaboradores	Tiempo de duración	Cronograma											Costos S/.		Finalidad	Nivel de Exigencia
					Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.	Costo Unitario	Costo Total		
1	Gestión de Imagen: Plan de comunicación y relación con los medios	PD	2	1 Mes												2,500.00	5,000.00	Reforzar la relación con los medios de comunicación Planificar y Gestionar estratégicamente la imagen corporativa	intermedio
2	Contratación Laboral	PD	1	1 mes												829	829.00	Actualizar conocimiento	intermedio
3	Curso Integral de Legislación Laboral	GG(01), GAF (01)	2	3 meses												1,800.00	3,600.00	Actualización de conocimientos en la Gestión de Recursos Humanos	intermedio
4	Diplomado en Gestión Directiva	GG	2	4 meses												7,000.00	14,000.00	Buscar una mayor eficiencia y eficacia en la operatividad de la institución	intermedio
5	SEACE, SIAF, SIGA Y Elaboración de bases	GG (03), GAF (5), GS (5)	13	2 meses												500	6,500.00	Perfeccionamiento de los sistemas que rigen el sector publico	intermedio
6	En Seguridad y Defensa Nacional	GG	2	6 meses												10,000.00	20,000.00	Proporcionar y actualizar los conocimientos teóricos y prácticos sobre el tema Preparar recursos humanos capacitados en todos los ámbitos relacionados a la seguridad y Defensa Nacional	intermedio
7	Finanzas Corporativas	GG (01), OPP (2)	3	6 meses												10,000.00	30,000.00	Actualizar conocimiento	intermedio
8	Estrategias en los procesos de concesión y explotación de nuevas terminales de contenedores	GS	5	6 meses												1,500.00	7,500.00	Actualización de conocimientos	intermedio
9	Ingeniería y Certificación de Aeropuertos (*)	GS	3	1 mes												21,000.00	63,000.00	Fortalecimiento de los conceptos de planeación de un aeropuerto hasta su operación y certificación.	intermedio
10	Diseño de Contratos de Concesión	GS	15	1 mes												1,360.00	20,400.00	Conocimiento en diseño de contratos de concesión y experiencias en provisión de servicios públicos, así como concesiones con subsidios, con el propósito de mejorar el desempeño de los profesionales de la Gerencia en temas que se presentan en los Contratos de Concesión	intermedio
11	Metodología para la medición de niveles de servicio	GS	15	4 meses												1,700.00	25,500.00	Actualización de conocimientos	intermedio
12	Capacitación en trenes urbanos	GS	6	5 meses												3,500.00	21,000.00	Actualización de conocimientos	intermedio
13	Gestión Portuaria	GS	4	4 meses												3,000.00	12,000.00	Actualización de conocimientos	intermedio
14	Gestión Ambiental	GS	2	5 meses												2,500.00	5,000.00	Profundizar los conocimientos en temática ambiental, identificando su ámbito de aplicación y su conexión con las principales actividades	intermedio
15	Certificado en Derecho Sectorial (arbitraje y solución de controversia, derecho del medio ambiente)	GS (07) GAL(05)	12	2 meses												4,500.00	54,000.00	Brindar un mayor conocimientos del arbitraje como mecanismo alternativo de solución de controversia, reforzando los aspectos relevantes de este proceso para contar con un mayor manejo de los temas	intermedio
16	Derecho Empresarial y Administrativo (Análisis económico, contratos de concesión y APPS, Contrataciones del Estado)	GS (10) GAL (04)	14	2 meses												3,500.00	49,000.00	Para fortalecer y actualizar conocimientos	intermedio
17	Finanzas Aplicadas a Regulación	GS	8	4 meses												2,000.00	16,000.00	Obtener una mayor conocimientos en temas regulatorios	intermedio
18	Especialización en Project Finance	GRE (8) GS (10)	18	2 meses												2,000.00	36,000.00	Fortalecer pronunciamientos sobre aspectos financieros	Avanzado
19	HDM4	GS	10	2 meses												1,000.00	10,000.00	Manejo del programa y cubrir brecha de competencia	intermedio
20	Sistema Datawarehouse	GS	12	1 Mes												1,000.00	12,000.00	Manejo del programa y cubrir brecha de competencia	intermedio
21	MS Office Excel: Macros y Funciones avanzadas	GRE	2	2 meses												500	1,000.00	Manejo de bases de datos	Avanzado
22	Tópicos de regulación aeroportuaria	GRE	4	1 semana												2,500.00	10,000.00	Fortalecer pronunciamientos técnicos en materia aeroportuaria	Avanzado
23	Tópicos de regulación portuaria	GRE	4	1 semana												2,500.00	10,000.00	Fortalecer pronunciamientos técnicos en materia portuaria	Avanzado
24	Tópicos de regulación ferroviaria	GRE	4	1 semana												2,500.00	10,000.00	Fortalecer pronunciamientos técnicos en materia ferroviaria	Avanzado

Anexo N°3. Valorización del Plan de Capacitación. S/ 932,339.00																				
N°	Nombre del Curso	Área y/o Gerencia	N° de Colaboradores	Tiempo de duración	Cronograma												Costos S/.		Finalidad	Nivel de Exigencia
					Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.	Costo Unitario	Costo Total			
25	Tópicos de regulación de carreteras	GRE	4	1 semana												2,500.00	10,000.00	Fortalecer pronunciamientos técnicos en materia de carreteras	Avanzado	
26	Especialización en Contabilidad Regulatoria	GRE	6	1 mes												2,500.00	15,000.00	Fortalecer pronunciamientos sobre aspectos financieros	Intermedio	
27	Tópicos sobre cálculo del WACC en empresas reguladas	GRE	8	1 mes												3,500.00	28,000.00	Fortalecer pronunciamientos sobre aspectos financieros	Avanzado	
28	Tópicos sobre diseños de concesiones	GRE	8	2 semanas												5,000.00	40,000.00	Fortalecer opiniones técnicas sobre nuevos Contrato de Concesión	Intermedio	
29	Diplomado en Regulación (Alberto Hurtado)	GRE	10	1 mes y medio												10,000.00	100,000.00	Fortalecer pronunciamientos técnicos	Avanzado	
30	Gestión por competencias	GAF	2	4 meses												1,500.00	3,000.00	Contar con los conocimientos y herramientas para una Gestión óptima de Competencias y la Evaluación 360°	Avanzado	
31	Contrataciones del estado	GAF	4	2 meses												500	2,000.00	Actualización de conocimiento	Avanzado	
32	Finanzas Corporativas - Tesorería	GAF	1	2 meses												1,800.00	1,800.00	Dotar de los conocimientos necesarios del área de tesorería, así como para su administración y control	Avanzado	
33	Análisis e Interpretación de Estados Financieros	GAF	2	2 meses												500	1,000.00	Que los participantes conozcan y apliquen criterios de análisis que permitan evaluar la situación económico financiero	Avanzado	
34	Programa de Alta Dirección en Gestión Pública	GAF	1	6 meses												10,000.00	10,000.00	Curso integrador de los conocimientos adquiridos previamente	Avanzado	
35	Finanzas para no Especialistas	GAF	4	1 Mes												480	1,920.00	Conocer las Herramientas financieras básicas en el esquema competitivo actual para la gestión.	Avanzado	
36	Formulación y ejecución del Plan de Adquisiciones	GAF	3	2 meses												700	2,100.00	Actualización de conocimiento	Avanzado	
37	Temas de Control Patrimonial	GAF	2	2 meses												500	1,000.00	Actualización de conocimiento	Avanzado	
38	Valores Referenciales	GAF	2	2 meses												650	1,300.00	Actualización de conocimiento	Avanzado	
39	Sistema de Almacén	GAF	2	2 meses												600	1,200.00	Actualización de conocimiento	Avanzado	
40	Diseño de las herramientas financieras y contables	GAF	4	2 meses												700	2,800.00	Actualización de conocimiento	Avanzado	
41	Capacidad de análisis de cuentas contables y de flujo de efectivo	GAF	2	2 meses												800	1,600.00	Actualización de conocimiento	Avanzado	
42	Finanzas para abogados	GAL	3	12 sesiones												1,500.00	4,500.00	Desarrollar una adecuada habilidad en la matemática financiera, así como de los elementos que condicionan su aplicación en finanzas, tanto en el corto como en el largo plazo	intermedio	
43	Infraestructura Vial y Tren Eléctrico	GAL	3	3 meses												3,000.00	9,000.00	Para fortalecer y actualizar conocimientos	intermedio	
44	Curso Integral de Legislación Laboral	GAL	1	3 meses												1,800.00	1,800.00	Actualización de conocimientos en la Gestión de Recursos Humanos	intermedio	
45	Política Tarifaria, Programa de Privatización, Financiamiento y Regulación de Servicios Públicos e Infraestructura - UP	GAL	3	3 meses												2,500.00	7,500.00	Obtener conocimientos relativos a la aplicación y procedimiento de tarifas, importante para resolver expedientes del TSC.	intermedio	
46	Análisis Costo Beneficio en Esquema de APP's	GAL	3	1 mes												1,700.00	5,100.00	Familiarizar al alumno con técnicas económicas y financieras orientadas a la identificación, selección y evaluación de modalidades de ejecución mediante obra pública tradicional versus alternativas que involucren participación del sector privado en el desarrollo de la infraestructura pública	intermedio	
47	Mapeo de Stakeholders e investigación de Público	RRII	2	8 sesiones												500	1,000.00	Reforzar la relación con los medios de comunicación.	Avanzado	
48	Manejo de la comunicación en instituciones públicas	RRII	4	1 mes												1,500.00	6,000.00	Reforzar la relación con los medios de comunicación	Avanzado	
49	Oratoria, comunicación efectiva y exposición	RRII	2	2 meses												400	800.00	Actualizar conocimiento	Avanzado	
50	Comunicación interna e identidad corporativa	RRII	4	3 meses												2,500.00	10,000.00	Reforzar los mecanismos de comunicación interna Así como la elaboración de Planes de comunicación interna	Avanzado	

Anexo N°3. Valorización del Plan de Capacitación. S/ 932,339.00																				
N°	Nombre del Curso	Área y/o Gerencia	N° de Colaboradores	Tiempo de duración	Cronograma												Costos S/.		Finalidad	Nivel de Exigencia
					Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.	Costo Unitario	Costo Total			
51	Investigación de mercados y comportamiento del consumidor	RRII	2	2 meses												500	1,000.00	Actualizar conocimiento	Avanzado	
52	Gestión Presupuestaria y contabilidad pública	OPP	2	5 meses												3,500.00	7,000.00	elaborar y gestionar los presupuestos	Avanzado	
53	Planificación y manejo de proyectos	OPP	3	4 meses												3,500.00	10,500.00	elaborar y gestionar los planes de la institución	Avanzado	
54	Temas de Regulación en el sector de Transporte	OPP	2	3 meses												2,000.00	4,000.00	Reforzar actualización de conocimientos	Intermedio	
55	Diseño de indicadores de gestión y estadísticos	OPP	2	4 meses												3,000.00	6,000.00	Reforzar actualización de conocimientos	Avanzado	
56	Diseño de sistema de información	OPP	1	3 meses												2,500.00	2,500.00	Reforzar actualización de conocimientos	Avanzado	
57	Gobierno de TI (COBIT - Control Objectives for Information and related Technology)	ODIS	2	3 meses												3,900.00	7,800.00	Reforzar actualización de conocimientos	Intermedio	
58	Oracle 11g Database Administrator Certified Professional	ODIS	1	3 meses												5,090.00	5,090.00	Reforzar actualización de conocimientos	Intermedio	
59	CCNA - Cisco Certified Network Associate	ODIS	1	2 meses												8,000.00	8,000.00	Reforzar actualización de conocimientos	Intermedio	
60	Software de Gestión SAP (SAP Business One)	ODIS	2	3 meses												3,500.00	7,000.00	Reforzar actualización de conocimientos	Intermedio	
61	Seguridad de Sistemas de Información	ODIS	1	2 meses												2,800.00	2,800.00	Reforzar actualización de conocimientos	Intermedio	
62	Cableado Estructurado	ODIS	2	3 meses												800	1,600.00	Reforzar actualización de conocimientos	Intermedio	
63	Gestión de Servicios TI (ITIL)	ODIS	4	2 meses												2,400.00	9,600.00	Reforzar actualización de conocimientos	Intermedio	
64	Diplomado en Gerencia de Proyectos (PMI)	ODIS	2	6 meses												4,800.00	9,600.00	Reforzar actualización de conocimientos	Intermedio	
65	Curso de Auditores Internos en ISO 9001:2008	ODIS	2	1 Mes												1,500.00	3,000.00	Reforzar actualización de conocimientos	Intermedio	
66	SAGU	OCI	2	1 Mes												500	1,000.00	Manejo del programa y cubrir brecha de competencia	Intermedio	
67	Evaluación Financiera de Concesiones	OCI	2	1 Mes												1,000.00	2,000.00	Conocimiento en temas de concesión	Intermedio	
68	Régimen de Acceso al Mercado	OCI	2	1 Mes												7,500.00	15,000.00	Actualizar y perfeccionar conocimiento	Intermedio	
69	Control Interno y Gestión de Riesgos	OCI	2	1 Mes												750	1,500.00	Conocimiento en temas de concesión	Intermedio	
70	Ley de Procedimientos Administrativos	OCI	2	1 Mes												800	1,600.00	Actualizar y perfeccionar conocimiento	Intermedio	
71	Liderazgo	Jefes y Gerentes de Línea	10	3 meses												1,000.00	10,000.00	Es obtener la habilidad de orientar el pensamiento de cada uno de los colaboradores y del grupo en general al cumplimiento de los resultados y objetivos de cada área y/o gerencia	Intermedio	
72	Análisis Estratégico		10	4 meses												2,500.00	25,000.00	Proceso global que apunta a la eficacia, integrando la planificación estratégica de la institución	Intermedio	
73	Ofimática (*)			8 meses													15,000.00	Actualizar y perfeccionar conocimiento	Intermedio	
74	Manejo de Conflictos		25	2 meses												800	20,000.00	Concientizar acerca de las estrategias usadas en las situaciones de conflicto	Intermedio	
75	Coaching Ontológico	Todas las Gerencias	20	4 meses												1,500.00	30,000.00	Facilitar procesos de aprendizaje en los cuales personas y organizaciones se hacen cargo de los desafíos del aprendizaje. Aprender a aprender significa poner el énfasis en el "cómo" aprendemos y no en el "qué" aprendemos.	Intermedio	
76	Como trabajar Bajo Presión		25	3 meses													15,000.00	Conocer las habilidades del pensamiento y valorar su utilidad para la vida diaria. Realizar un manejo práctico de las habilidades del pensamiento en el contexto laboral	Intermedio	
Total S/:															932,339.00					

(*) La programación de ejecución será por 4 grupos de dos meses cada uno.