



PERU

Presidencia
del Consejo de Ministros

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

Presidencia Ejecutiva

RESOLUCION DE PRESIDENCIA

Nº 002-2014-PD-OSITRAN

Lima, 28 de enero de 2014

VISTOS:

La Nota Nº 001-14-COMITEPDP-OSITRAN, de fecha 28 de enero del 2014, que adjunta el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Anual - OSITRAN Periodo 2014, y la Nota Nº 024-14-OPP-GG-OSITRAN, emitida por la Oficina de Planificación y Presupuesto;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 2 del Decreto Legislativo Nº 1025, sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, señala que la capacitación en las entidades públicas tiene como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público. La capacitación contribuye a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, a través de los recursos humanos capacitados;

Que, los artículos 3 y 4 del Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1025, aprobado por Decreto Supremo Nº 009-2010-PCM, establecen que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa en las entidades públicas a partir de la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, a través de la conformación de un Comité; dicho Plan es presentado ante la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, quien es la encargada de definir sus contenidos mínimos;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 041-2011-SERVIR/PE, publicada el 23 de marzo del 2011, se aprobó la Directiva Nº 001-2011-SERVIR/GDCR, "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", con la finalidad de establecer los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas PDP;

Que, el apartado VI de la referida Directiva desarrolla lo referido a la conformación y funciones del Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas PDP;

Que, con Memorando Circular Nº 015-13-PD-OSITRAN, de fecha 02 de julio del 2013, se reconfirmó el Comité de elaboración Plan de Desarrollo de las Personas PDP anual del Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transportes de Uso Público - OSITRAN, conforme a lo dispuesto en el numeral 6.1 de la Directiva antes citada;

Que, a través de la Nota Nº 001-14-COMITEPDP-OSITRAN, el mencionado Comité presentó el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Anual - OSITRAN Periodo 2014, debidamente validado, para su aprobación;

Que, mediante Nota Nº 024-14-OPP-GG-OSITRAN, de fecha 28 de enero de 2014, la Oficina de Planificación y Presupuesto del OSITRAN indicó que se cuenta con disponibilidad presupuestaria





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

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

Presidencia Ejecutiva

para la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Anual - OSITRAN Periodo 2014, hasta por la suma de S/. 458 265,00 (Cuatrocientos cincuenta y ocho mil doscientos sesenta y cinco y 00/100 Nuevos Soles), la misma que se encuentra contenida en el Presupuesto Institucional Modificado (PIM);

Que, de acuerdo con el apartado 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) Anual - OSITRAN Periodo 2014, 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;

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 1025, sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, y su Reglamento; y, la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado";

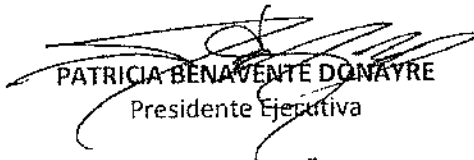
SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Anual - OSITRAN Periodo 2014, que como 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.




PATRICIA BENAVENTE DONAYRE
Presidente Ejecutiva

Reg. Sal. 3447

NOTA N° 001-14-COMITÉ PDP-OSITRAN

OSITRAN
28 ENE. 2014

A : **PATRICIA BENAVENTE DONAYRE**
Presidente Ejecutiva

C.c. : **WILLIAM BRYSON BUTRICA**
Gerente General (e)

Asunto : **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) ANUAL- OSITRAN**
Período 2014

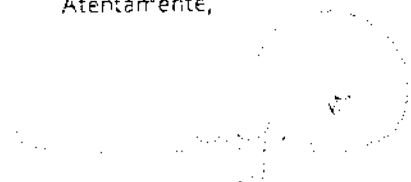
Fecha : San Isidro, 28 de enero de 2014

Nos dirigimos a usted en atención al Memorando Circular N° 015-2013-PD-OSITRAN, mediante el cual se nos designó como miembros del Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Anual (PDP), con la finalidad de hacerle llegar el Proyecto de Plan de de Desarrollo de Personas Anual 2014, para la aprobación respectiva.


Cabe mencionar que dicho Plan cuenta con la debida disponibilidad presupuestal emitida por la Oficina de Planificación y Presupuesto, mediante Nota N° 024-14-OPP-GG-CSITRAN, de fecha 28 de enero de 2014, por el importe total de S/. 458,265.00.


Asimismo la aprobación del PDP debe formalizarse mediante Resolución de la Presidencia Ejecutiva, por lo que corresponde elevar el Proyecto de dicho Plan a la Presidencia para su respectiva aprobación, de acuerdo a lo establecido en el Art. 3 del Decreto Supremo 009-2010-PCM - Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, para lo cual se adjunta el Proyecto de Resolución de Presidencia.

Atentamente,


OBED CHUQUIHUAYTA ARIAS
Representante de la Gerencia General


ROSA ALJOBÍN TEJADA
Jefa de la Oficina Planificación y Presupuesto


ROSSMERY CALLE ESPINOZA
Representante del Área de Personal


MARIELA ARAMBURU GARCÍA
Representante de los Trabajadores



**PLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS (PDP) ANUAL- OSITRAN**
Periodo 2014

PLAN DE CAPACITACIÓN

(Período: Año 2014)

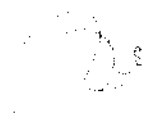
ÍNDICE

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 Órgano 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 2014



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - ANUAL

(Periodo: Año 2014)

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° 006-2010-PCM. Incorporación de la Política Nacional del Servicio Civil como Política Nacional de Obligatorio Cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.

- 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° 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° 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° 024-14-OPP-GG-OSITRAN, de fecha 28 de enero de 2014, 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 2014
Objetivo Estratégico de Desarrollo: Fortalecer el desarrollo y crecimiento del Organismo Supervisor de Inversión Privada.	Objetivo Específico de Desarrollo: Desarrollar competencias requeridas por el sector público y privado de servicios.	Acciones y programas de capacitación para el personal de competencias requeridas.	Número de cursos de capacitación capacitados por los trabajadores. Número de trabajadores capacitados. Número de ejecuciones de Plan de Desarrollo. Año.	Que al 2014 el 85% de los cursos aprobados. Que al 2014 el 75% de los trabajadores estén capacitados. Que al 2014 la ejecución del plan de desarrollo sea 80%.

Objetivos Estratégico de Desarrollo	Objetivos Específicos de Desarrollo	Estrategias	Indicadores	Meta al 2014
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. - % de trabajadores capacitados. - % de Ejecución del Plan de Desarrollo Anual.	Que al 2014, el 85% de las acciones aprobadas. Que al 2014, el 80% de los trabajadores sean capacitados. Que al 2014, la ejecución del plan alcance un 80%.
OE3: Crear un clima de trabajo satisfactorio e incrementar la motivación del trabajador.	Oesp3: Adquirir conocimientos y habilidades complementarias y de soporte para el desarrollo de sus responsabilidades.	- Adquirir conocimientos y habilidades complementarias y de soporte para el desarrollo de sus responsabilidades.	- % de las acciones de capacitación aprobadas por los trabajadores. - % de trabajadores capacitados. - % de Ejecución del Plan de Desarrollo Anual.	Que al 2014, el 85% de las acciones aprobadas. Que al 2014, el 80% de los trabajadores sean capacitados. Que al 2014, la ejecución del plan alcance un 80%.

2.4. ALCANCE:

El presente Plan de Desarrollo de Personas 2014, 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 (2014), se han utilizado herramientas de recolección de información para la identificación de las necesidades de capacitación por Órgano o Área.

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

- Ejecución del Plan de Capacitación 2012 y 2013: Al analizar el cumplimiento del plan de capacitación del 2012, se pudo apreciar que se ejecutaron 37 actividades de capacitación con un presupuesto de S/ 124,719.76, siendo el presupuesto aprobado inicialmente de S/ 860,500.00 con 73 actividades de capacitación y que por motivos presupuestales no se pudieron ejecutar al 100%. El plan de capacitación del 2013 con la última modificación realizada se ejecutó al 79.63%, con 54 actividades de capacitación con un presupuesto de S/ 265,431.05, siendo el presupuesto aprobado inicialmente de S/ 395,453.00 con 55 actividades de capacitación.

En el periodo 2013, de un promedio de 173 trabajadores, se capacitaron a 96 trabajadores, de cuales 62 son CAP, 34 CAS.

- Matriz de demandas por Órgano o Área: Se realizó la consulta a cada Órgano o Área sobre sus necesidades de capacitación a través de una matriz de identificación de necesidades, la cual debía estar respectivamente validada por una de ellas. La matriz de necesidades de capacitación permite relacionar cada materia solicitada con los objetivos estratégicos del PE 2011-2015.

- Matriz de necesidades de capacitación por Órgano o Área: Se elaboró una matriz de identificación de necesidades de capacitación alineados a los objetivos estratégicos que fue entregada por cada Órgano o Área en el enero 2014, a fin de que sea devuelta con la información solicitada y autorizada por cada gerente o jefe. En dicha matriz se detallan las materias en las cuales se considera capacitar a los trabajadores para elevar el desempeño de cada Órgano o Área. 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 Órgano o Área contenida en la matriz de necesidades, asimismo se realizó la validación de las mismas, teniendo en cuenta el Plan de Desarrollo Quinquenal (período: 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: el 02 de julio del 2013, con Memorando Circular N° 015-2013-PD-OSITRAN, se realizó la reconfiguración del comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Anual. Y los miembros son los siguientes:
 - Obed ChuquiHuayta Arias (Representante de la Gerencia General)
 - Rosa Aljobin Tejada (Representante de la Oficina de Planificación y Presupuesto)
 - Rossmery Calle Espinoza (Representante del Área de Personal).
 - Mariela Aramburú García (Representante de los trabajadores)
 - Hernán Moreno Delgado (Representante de los trabajadores - Alterno)

IV. DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS:

4.1. NECESIDAD DE DESARROLLO POR ÓRGANO O ÁREA:

En base a las necesidades de capacitación, se han determinado las siguientes actividades de capacitación para el Plan de Desarrollo de Personas (2014).

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

Órgano o Área	Necesidades de Desarrollo
Presidencia Ejecutiva	<ul style="list-style-type: none"> - Manejo de Conflictos y Negociaciones - Gestión Estratégica - Programa de Fines Analíticas de Administración de Empresas - Curso de Archivo
Gerencia General	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de Fines Analíticas para Asistentes de Ejecución en Gestión Pública - Sistema de Gestión de Necesidad - Interpretación y aplicación de la Norma de Gestión ISO 9001 - Procedimientos de Gestión de Necesidad - Capacitación




Órgano o Área	Necesidades de Desarrollo
Oficina de Relaciones Institucionales	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de Especialización de protección del consumidor - Diplomado en Especialización en Gestión de la Comunicación interna Organizacional - Curso de capacitación: Manejo de crisis, relación con los medios, comunicación corporativa - Congreso Internacional de Relaciones Públicas IPPA - Comunicación Estratégica y medios On Line - Cursos Libres de diseño y arte
Procuraduría Pública	<ul style="list-style-type: none"> - Arbitraje - Derecho Administrativo - Planeamiento - Presupuesto
Oficina de Planificación y Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> - Presupuesto Público - Planificación (pudiendo incluir Cooperación técnica y estadística, uso de aplicativos) - Organización y Gestión Pública (pudiendo incluir Inversión Pública)
Oficina de Desarrollo Institucional y de Sistemas	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación en curso ITIL - Capacitación en BPM - Fundamentos de Seguridad de la información ISO 27001 - Gestión de Proyectos
Gerencia de Supervisión y Fiscalización	<ul style="list-style-type: none"> - Diplomatura de Estudio en Estrategias de Negociación y Comunicación Eficaz en la Gestión de Conflictos - Gestión de Proyectos - Enfoque FMI - IATA. Curso Avanzado sobre Operaciones Aeroportuarias. - Curso de Gestión Portuaria - Curso de Supervisión de los Servicios Públicos - Curso de APP's en el Sector Transporte - Curso de Supervisión de AFP's - Curso Interamericano de Gestión Portuaria
Gerencia de Regulación y Estudios Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Regulación Económica - Evaluación de proyectos
Gerencia de Asesoría Jurídica	<ul style="list-style-type: none"> - Diplomado en Finanzas Aplicadas para no Especialistas - Asociaciones Público Privadas enfocadas en carreteras y transportes - Diplomado Internacional en Asociaciones Público Privadas - Diplomado en Derecho Administrativo - Planificación de Infraestructuras Aeroportuarias - Planificación y Gestión Portuaria - Diplomado en Arbitraje Internacional e Inversiones - Inglés Jurídico - Medio Regulación, Regulación Económica de los Servicios Públicos - Diplomado en especialización de gestión al consumidor
Gerencia de Administración y Finanzas	<ul style="list-style-type: none"> - Archivística y Gobierno Abierto - Administración de archivos de gestión y actividades conexas (datos, respaldos, seguridad, etc.) - Gestión de bases de datos en documentos electrónicos (algunos de estándares de documentos) - Gestión de los sistemas de información - Gestión de los sistemas de información para áreas de gestión y procesos - Español para el Finanzista, Finanzas - Gestión APP's en el sector aeroportuario
Órgano de Control Institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Inspección Pública Portuaria en el sector transporte - Gestión de los sistemas de información - Gestión de los sistemas de información de transporte público - Gestión Portuaria y Aeroportuaria

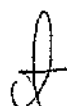

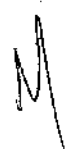
4.2. ARTICULACIÓN A LOS EJES ESTRATÉGICOS DEL PEI 2011- 2015 (Ver Anexo N°1)

Debemos resaltar que el presente Plan de Desarrollo de las Personas (2014), busca ser una de las herramientas 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 Órgano o Área orientará su enfoque formativo de sus colaboradores al cumplimiento de los objetivos antes mencionados:

a. Presidencia Ejecutiva (PD), la demanda de capacitaciones se concentrará principalmente en el objetivo estratégico: 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; y 5.- R5- "Optimizar los procesos institucionales" y 6.- R6: "Fortalecer el compromiso de los colaboradores".

 b. Gerencia General (GG), la demanda de capacitaciones se concentrará principalmente en el objetivo estratégico: 1.- R5- "Optimizar los procesos institucionales", que se desarrolla dentro de la perspectiva de procesos.



 c. Oficina de Relaciones Institucionales (ORI), 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.- R4: "Mejorar las interrelaciones con los actores del sistema regulatorio" que se desarrolla bajo la perspectiva de comunidad vinculante con el fin de promover constantemente el accionar de OSITRAN a través de campañas de difusión y concientización para posicionar la imagen institucional, 3.- R5- "Optimizar los procesos institucionales" con programas de especialización de protección del consumidor y 4.- 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 organizacionales, resaltando su interés en la continuidad eficiente en los procesos del

área acordes a los lineamientos del PEI, con el fin de 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. Órgano de Control Institucional (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; y 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.- R3: Mejorar la eficiencia en el comportamiento de los mercados de ITUP, dentro de la perspectiva por resultados y R5- "Optimizar los procesos institucionales" que se desarrolla bajo la perspectiva de procesos, resaltando su interés en mejorar los procesos internos de apoyo.
- i. Gerencia de Administración y Finanzas (GAF), ha desarrollado una demanda de capacitaciones en la que busca principalmente: 1.-"R1: Mejorar la relación con el usuario" que se encuentra dentro de la perspectiva por resultados y 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.
- j. 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 y 2.- R6 "Fortalecer el compromiso de los colaboradores" que se desarrolla bajo la perspectiva de personal.
- k. 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.

V. VALORIZACIÓN Y PRESUPUESTO DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (S/. 458,265.00) - AÑO 2014 (Ver Anexo N°1)

En resumen, el Plan de Desarrollo de Personas (2014) esta valorizado en S/ 458,265.00 (Cuatrocientos cincuenta y ocho mil doscientos sesenta y cinco con 00/100 nuevos soles), como se muestra en el siguiente detalle de valorización por cada unidad organizacional:

ÓRGANO O ÁREA	N° DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	PRESUPUESTO
Presidencia Ejecutiva	4	10,000.00
Gerencia General	5	9,300.00
Oficina de Relaciones Institucionales	6	29,300.00
Oficina de Planificación y Presupuesto	3	35,000.00
Oficina de Desarrollo Institucional y Sistemas	4	26,100.00
Órgano de Control Institucional	5	10,000.00
Gerencia de Supervisión y Fiscalización	8	188,200.00
Gerencia de Regulación y Estudios Económicos	2	16,000.00
Gerencia de Administración y Finanzas	6	47,000.00
Procuraduría Pública	4	25,000.00
Gerencia de Asesoría Jurídica	10	62,365.00
	57	458,265.00




El presupuesto estimado para el Plan de Desarrollo de Personas (2014) está considerado dentro del presupuesto institucional y cuenta con la disponibilidad presupuestal correspondiente, según Nota N° 024-14-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 los Órganos o Áreas, será la responsable de la ejecución y monitoreo del plan.
- La Oficina de Planificación y Presupuesto según Nota N° 024-14-OPP-GG-OSITRAN otorga el financiamiento correspondiente a fin de implementar el Plan de Desarrollo de



Personas 2014, por el monto de S/ 458,265.00 (Cuatrocientos cincuenta y ocho mil doscientos sesenta y cinco con 00/100 nuevos soles).

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 DE OPERATIVA:** Evaluar del cumplimiento de 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 Órgano 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 las usuarios, con una periodicidad anual.		
- Nivel de satisfacción del personal.	- La Herramienta metodológica para medir estos dos (02) indicadores será a través de una encuesta a todo el personal, 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 2014


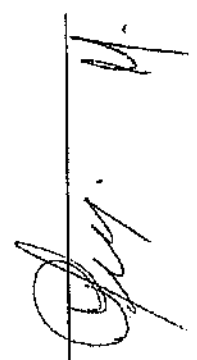
Anexo N° 01: Materias de Desarrollo por gerencia y su relación con los objetivos Estratégicos Institucionales

a) Presidencia Ejecutiva

Objetivo estratégico:		Perspectiva de Resultados		Perspectiva de Comunidad Vinculante		Perspectiva de Procesos		Perspectiva de Personal	
R1: Mejorar la relación con el usuario	N° de Materias en:	Objetivo estratégico:	N° de Materias en:	Objetivo estratégico:	N° de Materias en:	Objetivo estratégico:	N° de Materias en:	Objetivo estratégico:	N° de Materias en:
Manejo de Conflictos y Negociaciones	1	R2: Optimizar la calidad del servicio de la infraestructura	1	R3: Mejorar la eficiencia en el comportamiento de los mercados de ITUP	1	R4: Optimizar los procesos institucionales	1	R6: Fortalecer el compromiso de los colaboradores	1
		R1: Mejorar la eficiencia en el comportamiento de los mercados de ITUP	1	R2: Mejorar las interrelaciones con los actores del sistema regulatorio	1	R5: Optimizar los procesos institucionales	1	R6: Fortalecer el compromiso de los colaboradores	1
		R3: Mejorar la eficiencia en el comportamiento de los mercados de ITUP	1	R4: Mejorar las interrelaciones con los actores del sistema regulatorio	1	R5: Optimizar los procesos institucionales	1	R6: Fortalecer el compromiso de los colaboradores	1
		R2: Optimizar la calidad del servicio de la infraestructura	1	R3: Mejorar la eficiencia en el comportamiento de los mercados de ITUP	1	R4: Optimizar los procesos institucionales	1	R6: Fortalecer el compromiso de los colaboradores	1

b) Gerencia General

Objetivo estratégico:		Perspectiva de Resultados		Perspectiva de Comunidad Vinculante		Perspectiva de Procesos		Perspectiva de Personal	
R1: Mejorar la relación con el usuario	N° de Materias en:	Objetivo estratégico:	N° de Materias en:	Objetivo estratégico:	N° de Materias en:	Objetivo estratégico:	N° de Materias en:	Objetivo estratégico:	N° de Materias en:
Manejo de Conflictos y Negociaciones	1	R2: Optimizar la calidad del servicio de la infraestructura	1	R3: Mejorar la eficiencia en el comportamiento de los mercados de ITUP	1	R4: Optimizar los procesos institucionales	1	R6: Fortalecer el compromiso de los colaboradores	1
		R1: Mejorar la eficiencia en el comportamiento de los mercados de ITUP	1	R2: Mejorar las interrelaciones con los actores del sistema regulatorio	1	R5: Optimizar los procesos institucionales	1	R6: Fortalecer el compromiso de los colaboradores	1
		R3: Mejorar la eficiencia en el comportamiento de los mercados de ITUP	1	R4: Mejorar las interrelaciones con los actores del sistema regulatorio	1	R5: Optimizar los procesos institucionales	1	R6: Fortalecer el compromiso de los colaboradores	1
		R2: Optimizar la calidad del servicio de la infraestructura	1	R3: Mejorar la eficiencia en el comportamiento de los mercados de ITUP	1	R4: Optimizar los procesos institucionales	1	R6: Fortalecer el compromiso de los colaboradores	1

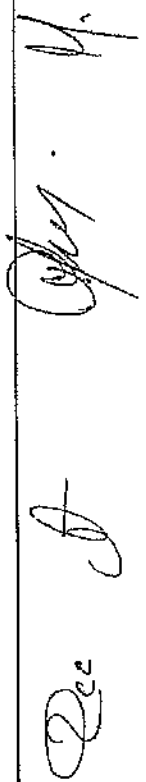



c) Oficina de Relaciones Institucionales:

Objetivo estratégico:	Objetivo estratégico:	Objetivo estratégico:	Objetivo estratégico:	Objetivo estratégico:	Objetivo estratégico:	Objetivo estratégico:
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:	Requerimiento de Materias en:	Requerimiento de Materias en:	Requerimiento de Materias en:	Requerimiento de Materias en:	Requerimiento de Materias en:	Nº de trab.
Especialización de protección del consumidor	Gestión de la Comunicación Interna Organizacional			Especialización de protección del consumidor		2
Relaciones Públicas IPRA					Manejo de crisis, relación con los medios, comunicación corporativa	4
Community Manager						
				Diseños y arte		2

d) Oficina de Planificación y Presupuesto:

Perspectiva de Resultados		Perspectiva de Comunidad Vinculante		Perspectiva de Procesos		Perspectiva de Personal	
Objetivo estratégico:	Objetivo estratégico:	Objetivo estratégico:	Objetivo estratégico:	Objetivo estratégico:	Objetivo estratégico:	Objetivo estratégico:	Objetivo estratégico:
R1: Mejorar la relación con el usuario	R2: Optimizar la calidad de 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:	Requerimiento de Materias en:
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 trab.	Nº de trab.
				Presupuesto Público		3	
				Planificación		3	
				Organización y Gestión Pública		3	


 Eca J

g) Gerencia de Supervisión y Fiscalización:

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	N° de trab.	N° de trab.
Requerimiento de Materias en:	Requerimiento de Materias en:	Requerimiento de Materias en:	Requerimiento de Materias en:	Requerimiento de Materias en:	Requerimiento de Materias en:	N° de trab.	N° de trab.
			Diplomatura de Estudio en Estrategias de Negociación y Comunicación Eficaz en la Gestión de Conflictos				
	Gestión de Proyectos - Enfoque PMI-PUCP			Gestión de Proyectos - Enfoque PMI-PUCP		8	
	IATA: Curso Avanzado sobre Operaciones Aeroportuarias.		IATA: Curso Avanzado sobre Operaciones Aeroportuarias.			2	
Curso de Gestión Portuaria		Curso de Gestión Portuaria		Curso de Gestión Portuaria		5	
				Curso de Supervisión de los Servicios Públicos		1	
				Curso de APP's en el Sector Transporte		1	
				Curso de Supervisión de APP's		1	
Curso Iberoamericano de Gestión de Gestión Portuaria		Curso Iberoamericano de Gestión Portuaria		Curso Iberoamericano de Gestión Portuaria		2	Curso Iberoamericano de Gestión Portuaria


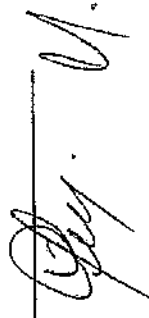
[Handwritten signature]

h) Gerencia de Regulación y Estudios Económicos:

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: 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	Objetivo estratégico: R7: Fortalecer el compromiso de los colaboradores	Objetivo estratégico: R8: 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:	Requerimiento de Materias en:	Requerimiento de Materias en:
Nº de trab:	Nº de trab:	Nº de trab:	Nº de trab:	Nº de Trab:	Nº de Trab:	Nº de Trab:	Nº de Trab:
		Regulación Económica		Evaluación de proyectos			
							4

i) Gerencia de Asesoría Jurídica:


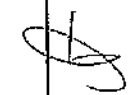
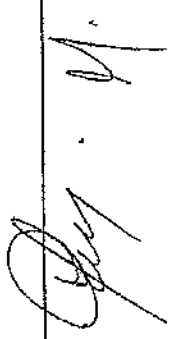
Perspectiva de Resultados		Perspectiva de Comunidad Vinculante		Perspectiva de Procesos		Perspectiva de Personal	
Objetivo estratégico: R1: Mejorar la relación con el usuario	Objetivo estratégico: R2: Optimizar la calidad del servicio de la infraestructura	Objetivo estratégico: R3: Mejorar la eficiencia en el comportamiento de los mercados de TUP	Objetivo estratégico: 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	Objetivo estratégico: R7: Fortalecer el compromiso de los colaboradores	Objetivo estratégico: R8: 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:	Requerimiento de Materias en:	Requerimiento de Materias en:
Nº de trab:	Nº de trab:	Nº de trab:	Nº de trab:	Nº de Trab:	Nº de Trab:	Nº de Trab:	Nº de Trab:
	Asociaciones Público Privadas enfocadas en carreteras y transportes	Asociaciones Público Privadas enfocadas en carreteras y transportes	Asociaciones Público Privadas enfocadas en carreteras y transportes	Asociaciones Público Privadas enfocadas en carreteras y transportes			
	Diplomado Internacional en Asociaciones Público Privadas	Diplomado Internacional en Asociaciones Público Privadas	Diplomado Internacional en Asociaciones Público Privadas	Diplomado Internacional en Asociaciones Público Privadas			
Diplomado en Derecho Administrativo				Diplomado en Derecho Administrativo			Diplomado en Derecho Administrativo
	Planificación de Infraestructuras Aeroportuarias	Planificación de Infraestructuras Aeroportuarias	Planificación de Infraestructuras Aeroportuarias	Planificación de Infraestructuras Aeroportuarias			
							1

Rece  

Planificación y Gestión Portuaria	1	Planificación y Gestión Portuaria	1	Planificación y Gestión Portuaria	1
				Diplomado en arbitraje internacional e inversiones	1
		Inglés jurídico	2		
		Mejor Regulación. Regulación Económica de los Servicios Públicos	1	Mejor Regulación. Regulación Económica de los Servicios Públicos	1
Programa de especialización de protección al consumidor	1				

j) Procuraduría Pública:

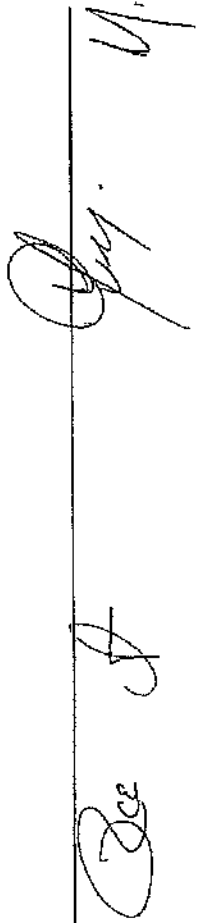
Perspectiva de Resultados		Perspectiva de Comunidad Vinculante		Perspectiva de Procesos		Perspectiva de Personal	
Objetivo estratégico: R1: Mejorar la relación con el usuario	Objetivo estratégico: R2: Optimizar la calidad del servicio de la infraestructura	Objetivo estratégico: R3: Mejorar la eficiencia en el comportamiento de los mercados de IPTP	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	Nº de trabajo de Materias en:	Nº de trabajo
Requerimiento de Materias en:	Requerimiento de Materias en:	Requerimiento de Materias en:	Requerimiento de Materias en:	Requerimiento de Materias en:	Requerimiento de Materias en:	Arbitraje	2
				Derecho Administrativo	Derecho Administrativo		1
				Planeamiento	Planeamiento		1
				Presupuesto	Presupuesto		1
PROCURADURIA							

k) 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 RUP.	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	Nº de trab.	Nº de trab.
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 trab.	Nº de trab.
Archivo y Gobierno Abierto	30						
	Administración de archivos de gestión y actividades conexas (digitalización, foliación y fedateo)	25				25	
						20	
Coaching de equipo para el trabajo de archivo	20						20
						17	
						3	

GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS



Anexo N°02: Matriz de Desarrollo (S/ 4,58,265.00) - Año 2014

N°	Acciones de capacitación – temáticas	Objetivos	N° de Trabajadores	Órgano o Área	Presupuesto S/.
1	Manejo de Conflictos y Negociaciones	Manejo de negociación de las personas	1	Presidencia Ejecutiva	S/. 1,000.00
2	Gerencia Estratégica	Toma de decisiones Proactivas	1	Presidencia Ejecutiva	S/. 1,000.00
3	Programa de Profesionalización de Administración de Empresas	Desempeñarse en las diferentes áreas administrativas y enriquecer con su conocimiento adquirido las funciones de dichas áreas	1	Presidencia Ejecutiva	S/. 5,500.00
4	Curso de archivo	Organización, selección, descripción y conservación de los documentos que se producen en la Presidencia	1	Presidencia Ejecutiva	S/. 2,500.00
				TOTAL	S/. 10,000.00

N°	Acciones de capacitación – temáticas	Objetivos	N° de Trabajadores	Órgano o Área	Presupuesto S/.
1	Programa de Especialización para Asistentes de Directivos en Gestión Pública	Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.	2	Gerencia General	S/. 6,000.00
2	Sistema de Control Gubernamental	Adquirir conocimientos y habilidades complementarias y de soporte para el desarrollo de sus responsabilidades.	1	Gerencia General	S/. 500.00
3	Interpretación e Implementación de la Norma de Gestión ISO 9001	Adquirir conocimientos y habilidades complementarias y de soporte para el desarrollo de sus responsabilidades.	1	Gerencia General	S/. 500.00
4	Procedimiento Administrativo Sancionador	Adquirir conocimientos y habilidades complementarias y de soporte para el desarrollo de sus responsabilidades.	1	Gerencia General	S/. 300.00
5	Concesiones	Adquirir conocimientos y habilidades complementarias y de soporte para el desarrollo de sus responsabilidades.	1	Gerencia General	S/. 2,000.00
				TOTAL	S/. 9,300.00

Nº	Acciones de capacitación – temáticas	Objetivos	Nº de Trabajadores	Órgano o Área	Presupuesto S/.
1	Programa de Especialización de protección del consumidor	El objetivo es por un lado, alcanzar un mayor y mejor entendimiento de la protección del consumidor, y por otro lado, fortalecer la capacidad para desenvolverse de forma práctica en dicha disciplina. En este sentido, se busca que el alumno logre: Conocer los antecedentes, marco teórico, aspectos sustanciales y procedimentales 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 obtención de un mayor y menor escenario de protección del consumidor.	2	Oficina de Relaciones Institucionales	S/. 5,000.00
2	Diplomado en Especialización en Gestión de la Comunicación Interna Organizacional	Mejorar las interrelaciones	1	Oficina de Relaciones Institucionales	S/. 12,000.00
3	Curso de capacitación: Manejo de crisis, relación con los medios, comunicación corporativa	Completar y compartir con los participantes el contexto actual y las últimas tendencias de la comunicación externa	4	Oficina de Relaciones Institucionales	S/. 5,400.00
4	Congreso Internacional de Relaciones Públicas IPRA	El fortalecimiento de las relaciones públicas y la comunicación como recurso transversal de gestión dentro de las organizaciones, así como el papel primordial que representa la tecnología para facilitar el desarrollo integrado de procesos comunicativos estratégicos, convierte en una prioridad el contar con profesionales actualizados en las últimas tendencias, capaces de enfrentar los retos del mundo globalizado y los desafíos que implica esta nueva época de cambios.	1	Oficina de Relaciones Institucionales	S/. 2,500.00
5	Comunicación Estratégica y medios On Line	Entender en la práctica la labor real del community manager. Profundizar en el papel de las comunidades online para empresas y negocios. Aprender a planificar, desarrollar y mantener dichas comunidades. Obtener una visión completa, actualizada y práctica de las posibilidades de comunicación que ofrecen las comunidades en internet	2	Oficina de Relaciones Institucionales	S/. 2,300.00
6	Cursos Libres de diseños y arte	Actualización de las herramientas para el diseño de piezas gráficas de la institución	2	Oficina de Relaciones Institucionales	S/. 2,400.00
TOTAL					S/. 29,300.00

Nº	Acciones de capacitación – temáticas	Objetivos	Nº de Trabajadores	Órgano o Área	Presupuesto S/.
1	Presupuesto Público	Incrementar brechas de conocimiento en Presupuesto por Resultados	3	Oficina de Planificación y Presupuesto	S/. 10,000.00
2	Planificación (pudiendo incluir Cooperación técnica y estadística, uso de aplicativos)	Incrementar brechas de conocimiento en planificación, su relación con la cooperación técnica y estadística	3	Oficina de Planificación y Presupuesto	S/. 15,000.00
3	Organización y Gestión Pública (pudiendo incluir Inversión Pública)	Incrementar brechas de conocimiento en la implementación de la nueva normatividad de SERVIR los documentos de gestión y normatividad de inversión pública.	3	Oficina de Planificación y Presupuesto	S/. 10,000.00
TOTAL					S/. 35,000.00

Nº	Acciones de capacitación – temáticas	Objetivos	Nº de Trabajadores	Órgano o Área	Presupuesto S/.
1	Capacitación en curso ITIL	Asegurar una gestión de servicios de tecnologías de la información (TI) eficiente, gracias al control y una posterior mejora continua del servicio	5	Oficina de Desarrollo Institucional y Sistemas	S/. 9,500.00
3	Capacitación en BMP	Gestionar procesos con el fin de obtener mejoras fundamentales en la forma de trabajo y de este modo, ser más competitivos	2	Oficina de Desarrollo Institucional y Sistemas	S/. 4,000.00
3	Fundamentos de Seguridad de la Información ISO 27001	Analizar las ventajas de implantar un sistema de gestión de la seguridad de la información, así como conocer y aplicar los métodos y procesos y planificar la realización de auditorías.	1	Oficina de Desarrollo Institucional y Sistemas	S/. 3,000.00
4	Gestión de Proyectos	Gerenciar proyectos con una visión integradora, considerando el ciclo de vida del proyecto y las nueve áreas de conocimiento según el Project Management Institute (PMI)	6	Oficina de Desarrollo Institucional y Sistemas	S/. 9,600.00
TOTAL					S/. 26,100.00

Nº	Acciones de capacitación – temáticas	Objetivos	Nº de Trabajadores	Órgano o Área	Presupuesto S/.
1	Gestión Pública y Control Gubernamental	Mejora y actualización de conocimientos	5	Órgano de Control Institucional	S/. 1,000.00
2	Asociaciones Públicas Privadas en el sector transporte	Mejora y actualización de conocimientos	1	Órgano de Control Institucional	S/. 2,000.00
3	Contrato o Derecho de concesiones	Mejora y actualización de conocimientos	1	Órgano de Control Institucional	S/. 3,000.00
4	Supervisión y Control de infraestructura de transporte público	Mejora y actualización de conocimientos	2	Órgano de Control Institucional	S/. 2,000.00
5	Gestión Portuaria y Aeropuertos	Mejora y actualización de conocimientos	1	Órgano de Control Institucional	S/. 2,000.00
TOTAL					S/. 10,000.00

Nº	Acciones de capacitación – temáticas	Objetivos	Nº de Trabajadores	Órgano o Área	Presupuesto S/.
1	Diplomatura de Estudio en Estrategias de Negociación y Comunicación Eficaz en la Gestión de Conflictos – Modalidad presencial - PUCP	Desarrollar y potenciar las habilidades de negociación y comunicación, a fin de prevenir y gestionar controversias de distinta naturaleza, generando soluciones creativas y adecuadas, que respondan a los auténticos intereses y necesidades de todos los involucrados, respetando los principios y normatividad aplicable	10	Gerencia de Supervisión y Fiscalización	S/. 48,000.00
2	Gestión de Proyectos - Enfoque PMI-PUCP	Desarrollar y potenciar las habilidades de los profesionales de Inversiones y Operaciones para que gestionen e integren los procesos y las fases que comprende un proyecto (inicio, planificación, ejecución, monitoreo, control y cierre), de manera alineada a los estándares globales del PMI® (Project Management Institute, Inc.), con el fin de conseguir el logro de los objetivos del proyecto.	8	Gerencia de Supervisión y Fiscalización	S/. 80,000.00
3	IATA: Curso Avanzado sobre Operaciones Aeroportuarias.	Actualizar los conocimientos operacionales de los supervisores de OSITRAN, optimizar las inspecciones en las instalaciones y en gabinete. Conocer prácticas modernas de gestión con operaciones destinadas a cumplir las normas internacionales.	2	Gerencia de Supervisión y Fiscalización	S/. 31,200.00
4	Curso de Gestión Portuaria	Actualizar los conocimientos sobre el Desarrollo de la Gestión Portuaria Nacional	5	Gerencia de Supervisión y Fiscalización	S/. 10,000.00
5	Curso de Supervisión de los Servicios Públicos	Conocer el enfoque y técnicas de supervisión de los servicios públicos	1	Gerencia de Supervisión y Fiscalización	S/. 1,000.00
6	Curso de APP's en el Sector Transporte	Conocer la estructuración de las APPs en el sector transporte en el Perú	1	Gerencia de Supervisión y Fiscalización	S/. 1,000.00
7	Curso de Supervisión de APP's	Conocer el enfoque y técnicas de supervisión de las APPs y sus diferencias con obras públicas	1	Gerencia de Supervisión y Fiscalización	S/. 3,000.00
8	Curso Iberoamericano de Gestión Portuaria	Actualizar conocimientos sobre Operaciones Portuarias	2	Gerencia de Supervisión y Fiscalización	S/. 14,000.00
TOTAL					S/. 188,200.00

Nº	Acciones de capacitación – temáticas	Objetivos	Nº de Trabajadores	Órgano o Área	Presupuesto S/.
1	Regulación Económica	Incrementar las experiencias en la Regulación Económica	3	Gerencia de Regulación y Estudios Económicos	S/. 10,000.00
2	Evaluación de proyectos	Mejorar los procesos de análisis de agendas, tarifas e interpretaciones de Contratos.	4	Gerencia de Regulación y Estudios Económicos	S/. 6,000.00
TOTAL					S/. 16,000.00

Nº	Acciones de capacitación – temáticas	Objetivos	Nº de Trabajadores	Órgano o Área	Presupuesto S/.
1	Archivo y Gobierno Abierto	La alta dirección y personal administrativo adquirirán la competencia para la toma de decisiones en cuestiones de archivo en relación con la satisfacción de usuarios y transparencia del Estado.	30	Gerencia de Administración y Finanzas	S/. 2,600.00
2	Administración de archivos de gestión y actividades conexas (digitalización, foliación y fedateo)	El personal encargado de los archivos de gestión adquirirá la competencia para desarrollar adecuadamente la administración de sus archivos	25	Gerencia de Administración y Finanzas	S/. 0.00
3	Identificación de series documentales y elaboración de cuadro de clasificación de documentos	El personal encargado de los archivos de gestión podrá identificar las series documentales y elaborar el cuadro de clasificación de documentos de sus oficinas	20	Gerencia de Administración y Finanzas	S/. 0.00
4	Coaching de equipo para el trabajo de archivo	El personal responsable de los archivos de gestión estará comprometido en el quehacer archivístico por su implicancia en la mejora de la gestión institucional, trabajando en coordinación y cooperación con los responsables de los diferentes niveles de archivo	20	Gerencia de Administración y Finanzas	S/. 0.00
5	Diplomado en Gestión de las contrataciones públicas de bienes y servicios	Permitirá mitigar los riesgos de errores durante el proceso de contratación	17	Gerencia de Administración y Finanzas	S/. 43,600.00
6	Especialización en Recursos humanos	Maneja las principales herramientas de gestión de recursos humanos aplicables en el nuevo marco del Servicio Civil: Mapeo de puestos, elaboración de perfiles, valoración de puestos, elaboración de Planes de Desarrollo de las Personas, selección de personas, evaluación del desempeño	3	Gerencia de Administración y Finanzas	S/. 800.00
				TOTAL	S/. 47,000.00

Nº	Acciones de capacitación – temáticas	Objetivos	Nº de Trabajadores	Órgano o Área	Presupuesto S/.
1	Arbitraje	Profundizar conocimientos de arbitraje y del arbitraje administrativo en particular, que servirá como herramienta para optimizar la defensa en los procesos arbitrales en los que la entidad es parte.	2	Procuraduría Pública	S/. 12,000.00
2	Derecho Administrativo	Conocer los criterios necesarios para abordar cualquier caso de este administrativo tramitado por la Entidad cuando el mismo llegue a judicializarse; criterios que permitirán defender a la Entidad así como sus decisiones contenidas en las resoluciones que expida, entervando los argumentos que la cuestionan y buscan su nulidad a través de los procesos contenciosos administrativos.	1	Procuraduría Pública	S/. 6,000.00

3	Planeamiento	Identificar y optimizar el empleo de herramientas para proyectar de la manera más óptima las necesidades de la Procuraduría Pública	1	Procuraduría Pública	S/. 3,500.00
4	Presupuesto	Analizar, viabilizar y encuadrar de la manera más eficiente el presupuesto de la Procuraduría Pública a partir de sus necesidades	1	Procuraduría Pública	S/. 3,500.00
				TOTAL	S/. 25,000.00

Nº	Acciones de capacitación – temáticas	Objetivos	Nº de Trabajadores	Órgano o Área	Presupuesto S/.
1	Diplomado en Finanzas Aplicadas para no Especialistas	Desarrollar una visión de gestión holística de las organizaciones, al interior de las mismas y en relación a su entorno altamente competitivo, abierto y globalizado. Aplicar herramientas transversales de gestión contable, económica, financiera, medio ambiental y de responsabilidad social. Comprender el desarrollo de los mercados de capitales	1	Gerencia de Asesoría Jurídica	S/. 13,000.00
2	Public-Private Partnerships focus on roads and transport (Asociaciones Público Privadas enfocadas en carreteras y transportes).	Desarrolla la experiencia inglesa en asociaciones públicas privadas en el sector transporte, con énfasis en la infraestructura vial.	1	Gerencia de Asesoría Jurídica	S/. 8,085.00
3	Diplomado Internacional en Asociaciones Público Privadas.	Brinda las herramientas necesarias en los aspectos teóricos, normativos, estructurales, aspectos prácticos y aplicativos de la administración de las APPs.	1	Gerencia de Asesoría Jurídica	S/. 8,400.00
4	Diplomado en Derecho Administrativo	Brindar conocimientos actuales en esta especialidad del derecho para profundizarlos conocimientos de la administración pública a nivel de instituciones y de los procedimientos administrativos.	1	Gerencia de Asesoría Jurídica	S/. 7,500.00
5	Planificación de Infraestructuras Aeroportuarias	Capacitar a los profesionales y técnicos en planificación aeroportuaria de la Administración Pública en América Latina. Transmitir los conocimientos fundamentales sobre planificación y operación de infraestructuras aeroportuarias. Promover el intercambio de experiencias y conocimiento en materia de infraestructuras aeroportuarias.	1	Gerencia de Asesoría Jurídica	S/ 1,380.00

6	Planificación y Gestión Portuaria.	Analizar los principios básicos de la planificación, organización y dirección empresarial, con mayor énfasis en el ámbito portuario y del transporte marítimo y terrestre. Profundizar en los principales aspectos relacionados con el transporte de mercancías por vía marítima o terrestre desde distintos puntos de vista: técnico, operativo, comercial, jurídico económico y político. Estudiar el papel que desempeñan los puertos, dentro del ciclo logístico del transporte y conocer a fondo de una forma tanto teórica como práctica sus peculiaridades organizativas, de planificación económica y de explotación. Actualizar o extender los conocimientos de los profesionales relacionados con los servicios de transporte o la logística empresarial, en áreas específicas, facilitando la adaptación funcional de los cuadros directivos de las empresas que se enfrentan a una dinámica acelerada de cambios	1	Gerencia de Asesoría Jurídica	S/. 5,000.00
7	Diplomado en arbitraje internacional e inversiones	Conocer los alcances del convenio arbitral y sus diversas modalidades y mecanismos de protección. Conocer la principal problemática que se presenta en el arbitraje internacional tales como: multiplicidad de partes y contratos, determinación de la ley aplicable, las reglas de presentación de prueba, adopción de medidas precautorias y la ejecución del laudo, entre otros. Conocer los estándares de imparcialidad e independencia que deben cumplir los árbitros. Conocer el marco jurídico interno en materia de inversiones, así como principales modalidades y contratos de inversión. Conocer el marco jurídico internacional en materia de inversiones, así como los principales tratados que ha suscrito el Perú sobre la materia. Comprender las principales garantías y deberes establecidos en los tratados de inversión, así como los tipos de reclamaciones que se presentan respecto de ellos. Conocer la dinámica del principal foro de arbitraje de inversiones constituido por el CIADI.	1	Gerencia de Asesoría Jurídica	S/. 4,800.00
8	Inglés jurídico	Especialización del inglés para lectura de contratos y documentos legales.	2	Gerencia de Asesoría Jurídica	S/. 1,800.00
9	Better regulation Economic regulation of utilities (Mejor Regulación. Regulación Económica de los Servicios Públicos).	Desarrollar la regulación en teoría y práctica, enfocada principalmente en la experiencia inglesa	1	Gerencia de Asesoría Jurídica	S/. 9,900.00
10	Programa de especialización de protección al consumidor	Conocer los antecedentes, marco técnico, aspectos sustanciales y procedimientos de la protección al consumidor. Entender la relación entre la economía y está disponible. Profundizar en áreas específicas de regulación, por sectores, de la protección al consumidor. Optimizar los recursos y esfuerzos para la detección de un mayor y mejor escenario de protección del consumidor	1	Gerencia de Asesoría Jurídica	S/. 2,500.00
TOTAL					S/. 62,365.00
TOTAL					S/. 458,265.00