



**RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 00063-2016-GG/OSIPTTEL**

Lima, 29 de enero de 2016

<b>OBJETO</b>	Aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado PDP Anualizado, periodo 2016
---------------	---

**VISTO:**

El Memorando N° 024-GAF/RRHH/2016, mediante el cual la Oficina de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas presenta el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Anualizado 2016.

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE se aprueba la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado";

Que, mediante Resolución de Presidencia N° 073-2011-PD/OSIPTTEL se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Quinquenal, correspondiente al período 2012-2016 del Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones – OSIPTTEL;

Que, mediante el documento de visto, la Gerencia de Administración y Finanzas presenta el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado 2016, el mismo que ha sido elaborado por el Comité de Elaboración del PDP siguiendo los lineamientos de la Autoridad Nacional de Servicio Civil;

Que, en el Reglamento de la Ley de Servicio Civil aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM se establece que el Titular de la Entidad para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública;

Con la opinión favorable de la Gerencia de Asesoría Legal y la Gerencia de Administración y Finanzas;

**SE RESUELVE:**

**Artículo Único.-** Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado, correspondiente al periodo 2016 del Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones – OSIPTTEL, que forma parte integrante de la presente resolución.

Regístrese y comuníquese,



*[Handwritten signature]*  
 Firmado digitalmente por:GRANDA BECERRA Ana María (FAU20216072155)

## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP ANUALIZADO -2016

### ORGANISMO SUPERVISOR DE INVERSIÓN PRIVADA EN TELECOMUNICACIONES – OSIPTTEL

#### I. PRESENTACIÓN

Mediante Resolución de Presidencia N° 073-2011-PD/OSIPTTEL se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Quinquenal, correspondiente al periodo 2012 - 2016 del Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones – OSIPTTEL, el mismo que fue puesto de conocimiento de la Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR.

Mediante Resolución de Gerencia General N° 048-2015-GG/OSIPTTEL se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado periodo 2015.

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado periodo 2016 del OSIPTTEL, ha sido elaborado de acuerdo a lo previsto en el PDP Quinquenal, en el Plan Estratégico Institucional 2014-2017, en el Plan Operativo Institucional (POI); entre otros planes o programas institucionales vigentes; y de acuerdo a la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR “Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE.

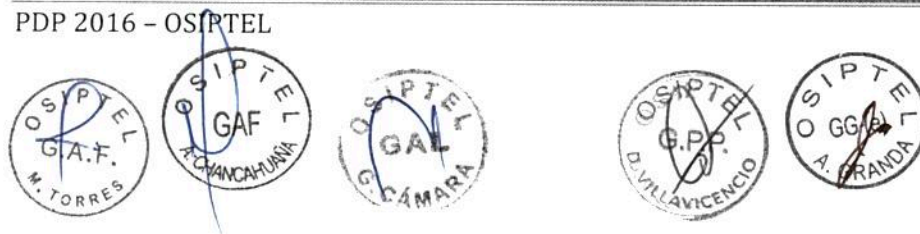
#### II. ALCANCE

El Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2016 es de aplicación a todos los servidores del OSIPTTEL contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo 728 y Decreto Legislativo 1057 - régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).

#### III. ASPECTOS GENERALES

##### 3.1. Objetivos del Plan Quinquenal 2012-2016

- Fortalecer las competencias técnicas de los profesionales de la institución
- Fortalecer las habilidades gerenciales de los gerentes, sub gerentes y jefes de la organización.
- Fortalecer una cultura institucional de servicio, que redunde positivamente en la calidad de los servicios que brindamos a los usuarios de los servicios públicos de telecomunicaciones.
- Implementar una “organización que aprende”. Aprender de la experiencia para mejorar y enriquecer la calidad del trabajo creando sinergias entre las distintas unidades organizacionales, promoviendo un entorno de colaboración y de aprendizaje, en el que las personas que forman parte de la organización se sientan motivadas a compartir su información y su experiencia.



### 3.2. Objetivos Estratégicos: PEI 2014-2017

El Plan de Desarrollo de Personas responde al siguiente marco estratégico:

Objetivo Estratégico General

Mejorar la gestión institucional buscando niveles de excelencia.

Objetivo Estratégico Específico

Incrementar los niveles de desempeño del personal enfatizando el trabajo integrado para la creación del valor.

Con lo cual contribuye al logro de los otros objetivos estratégicos generales:

- Incrementar los niveles de competencia de los mercados de telecomunicaciones.
- Mejorar la satisfacción del usuario con los servicios de telecomunicaciones.

### 3.3. Objetivos de la Capacitación 2016

Objetivo 1:

Fortalecer las competencias técnicas, institucionales y específicas de los colaboradores de la institución.

Objetivo 2:

Fortalecer las habilidades directivas y de gestión de los gerentes, sub gerentes, jefes, coordinadores, asesores y líderes de equipos de la organización

Objetivo 3:

Brindar herramientas que permitan mejorar la calidad de la atención a los usuarios de los servicios públicos de telecomunicaciones.

Objetivo 4:

Disminuir la brecha entre las competencias actuales y las competencias esperadas del colaborador.

## IV. EVALUACION

Para el desarrollo del diagnóstico y evaluación del PDP se tomó como referencia las siguientes fuentes de información:

- Plan Estratégico Institucional (PEI) 2014 - 2017
- Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012-2016
- Sistemas Integrados de Gestión Institucional
- Modelo de Excelencia en la Gestión
- Análisis de los resultados de las acciones de capacitación desarrolladas en el marco del cumplimiento del PDP 2015
- Resultados de la evaluación de Desempeño por Competencias
- Resultados de la encuesta de clima laboral.



## 4.1 Detección de Brechas de Capacitación

### Gestión Institucional

En el marco del desarrollo del Modelo de Gestión de Recursos Humanos para el OSIPTEL y del fomento de la Cultura Organizacional, es necesario desarrollar acciones que permitan sensibilizar e interiorizar los valores institucionales en los colaboradores de la institución a nivel nacional.

Dicha sensibilización se hará a través del Programa de Inducción General, el cual tiene como objetivo facilitar su adaptabilidad a la cultura organizacional y al puesto.

Asimismo, se brindará herramientas, recursos y estrategias que faciliten el desarrollo de habilidades y estrategias de Liderazgo así como el trabajo en equipo.

### Sistema de Gestión de Calidad y de Seguridad de la Información

En el marco del fortalecimiento de nuestra política de calidad y mantenimiento de un Sistema de Gestión de la Calidad de acuerdo a los requisitos de la Norma ISO 9001:2008 y del Sistema de Seguridad de la Información de acuerdo a la Norma ISO 27001, se prevé realizar capacitaciones orientadas al mejoramiento del sistema además de concientizar a los colaboradores del OSIPTEL sobre la cultura de Calidad y Seguridad de la Información.

### Resultados PDP 2015

En el PDP Anualizado 2015 se proyectó la realización de 53 temas de capacitación, de los cuales se ejecutaron 44, lo que constituye el 83% de cumplimiento del PDP en función a los temas de capacitación programados.

% de Temas de Capacitación



Cabe resaltar que, en algunos casos, se programó más de una acción de capacitación por tema, resultando un total de 85 acciones de capacitación programadas para su realización durante el periodo 2015, lo que representa un incremento del 44% respecto al periodo anterior.

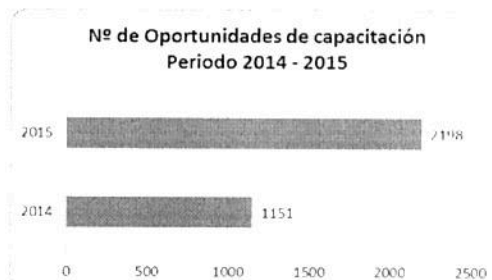
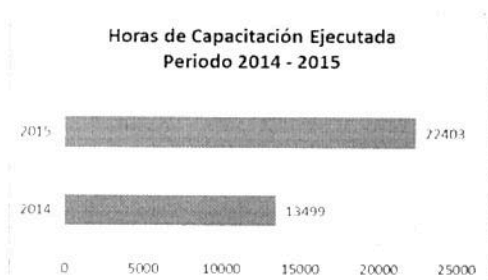


En cuanto a la cobertura de la capacitación del personal (Planilla y CAS de Lima y Provincia) podemos indicar que 412 colaboradores fueron beneficiados en al menos una actividad de capacitación durante el año 2015, lo que representa el 97% de personal capacitado, lográndose un importante porcentaje de cobertura.

Asimismo, podemos observar que se gestionaron 2,198 oportunidades de capacitación en el 2015, representando un incremento del 90% con relación al año 2014. Así también, se gestionaron 22,403 horas de capacitación en el 2015, incrementándose un 65% el número de horas ejecutadas en el 2015.

	2014	2015	INCREMENTO
Nº de Acciones de Capacitación	59	85	44.10%
Nº de colaboradores capacitados	355	412	16.05%
Nº de Horas de capacitación	13,499	22,403	65.96%
Nº de oportunidades de capacitación	1,151	2,198	90.97%

Las horas per-cápita de capacitación del 2015 alcanzaron las 50.8 horas.



### Resultados de la Evaluación del Desempeño basado en Competencias 2014

La Evaluación de desempeño es una herramienta de gestión que fue implementada en nuestra institución desde el 2005 y ha evolucionado a través del tiempo.

Para efectos de la elaboración del presente PDP, se han considerado los resultados de la Evaluación de Competencias respecto al periodo 2014, cuya evaluación se realizó el segundo trimestre del 2015.

Dicha evaluación tuvo como objeto medir el nivel de desarrollo de las competencias de los colaboradores del OSIPTEL, identificar las brechas de competencias y a largo plazo, mejorar los niveles de desempeño a través de la capacitación y otras acciones tendientes a cubrir las brechas de competencias.



El resultado a nivel general alcanzó el 72.93% (categoría Adecuado Rendimiento) y el detalle de cada competencia se muestra a continuación:

COMPETENCIAS INSTITUCIONALES	%
RESPECTO	75.5
CALIDAD EN EL SERVICIO	71.8
TRABAJO EN EQUIPO	71.9
COMPROMISO	74.4
SOLIDARIDAD	72.5
INNOVACION	71.1
PROMEDIO	72.9
<b>COMPETENCIAS ESPECIFICAS</b>	
COMUNICACION EFECTIVA	71.3
PENSAMIENTO ANALITICO	70.8
LIDERAZGO	74.5
APRENDIZAJE CONTINUO	71.3
ORIENTADO A LOS RESULTADOS	72.5
ORIENTADO AL CLIENTE	73.7
PROMEDIO	71.70
PROMEDIO FINAL	72.93

Si bien, casi todas las competencias se encuentran ubicadas en la categoría de Adecuado Rendimiento, se presentan brechas en siguientes competencias:

- Calidad en el servicio
- Trabajo en equipo
- Innovación
- Comunicación Efectiva

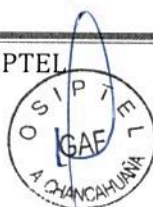
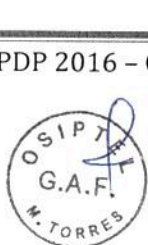
En este año, se priorizarán acciones de capacitación orientadas a mejorar el nivel de estas competencias.

Cabe precisar que la evaluación del desempeño del periodo 2015, se encuentra en ejecución y se tiene previsto culminar en el mes de marzo del presente año, este incluye una Evaluación de Competencias y el de Cumplimiento de Metas. Una vez culminado este proceso los resultados que se obtengan podrían justificar una modificación del presente plan.

### Resultados de la encuesta de clima laboral 2015: Modelo Great Place to Work

Los resultados de la encuesta realizada arrojan un 77% de satisfacción general de los colaboradores, porcentaje superior al obtenido en los años anteriores. Es preciso indicar que en la variable "Apoyo Profesional" relacionada directamente con la percepción de oportunidades de capacitación otorgada por el OSIPTEL, el nivel de satisfacción incremento en 4 puntos porcentuales, respecto al año 2014, alcanzando un nivel de satisfacción de 70%.

A partir de los resultados obtenidos en la encuesta de clima organizacional, se puede apreciar que las sub dimensiones de colaboración, equidad en recompensas y ausencia de favoritismo, muestran mayor brecha, por lo que se prevé realizar actividades de capacitación tendientes a fortalecer las habilidades gerenciales de comunicación y liderazgo.



Es preciso indicar que las acciones de capacitación planteadas se sumarán a las estrategias de desarrollo, bienestar, clima laboral, comunicación y otras que permitan una estrategia integrada a fin de que contribuya a superar las brechas detectadas.

### Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Este proceso tiene como objetivo recopilar las necesidades y requerimientos generales de las diferentes unidades orgánicas de la institución, respecto a la actualización, capacitación y/o entrenamiento de las personas que trabajan en ella, los mismos que han sido relacionados con:

- Plan Estratégico Institucional
- Metas de las Gerencias
- Informe de Auditoria Interna
- Informes de Comités, Equipos de Trabajo, auditorias, entre otros
- Perfil de Competencias de los puestos.

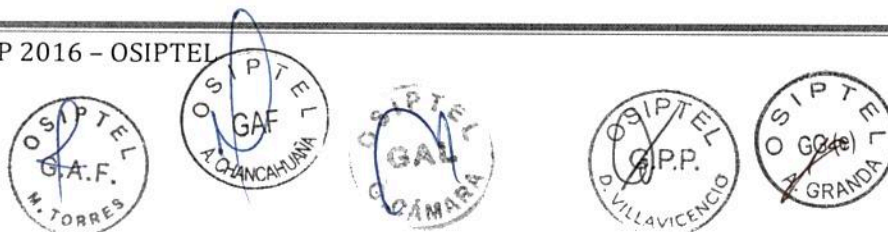
Teniendo en cuenta toda esta información se formularon temas de capacitación tendientes a cubrir estas necesidades.

Asimismo, se diseñó un formato para la identificación de necesidades de capacitación enmarcadas en el desarrollo de competencias técnicas, el cual tiene como objetivo detectar temas que permitan incrementar o fortalecer los conocimientos y/o habilidades para el adecuado desempeño de sus funciones en el puesto.

A partir de la información proporcionada se identificaron, evaluaron y priorizaron los requerimientos de las diferentes gerencias y en función a lo establecido en el Reglamento de la Ley de Servicio Civil se desarrolló el cuadro de diagnóstico de necesidades de capacitación, el cual considera las especificaciones de cada capacitación solicitada:

- a. Nombre de la Capacitación
- b. Participantes
- c. Objetivo General del Curso
- d. Objetivo Estratégico Institucional
- e. Tipo de Capacitación
- f. Trimestre de Ejecución Propuesto
- g. Inversión Aproximada
- h. Prioridad

También, debido a la función que desempeñamos, consideramos de vital importancia contar con capacitación constante acerca de la calidad en la atención al usuario. En virtud de ello, uno de nuestros objetivos estratégicos institucionales plantea mejorar la satisfacción del usuario con los servicios de telecomunicaciones para lo que es necesario la adecuada orientación.



Finalmente, identificamos algunas competencias que todo trabajador debería desarrollar para mejorar y enriquecer la calidad del trabajo como comunicación y trabajo en equipo contempladas como competencias y habilidades organizacionales y funcionales.

La satisfacción de este conjunto de necesidades de capacitación contribuirá a fortalecer, incrementar y, en algunos casos, adquirir competencias necesarias para un mejor desempeño en el cumplimiento de los planes operativos y estratégicos de la institución.

#### 4.2 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas de acuerdo con lo siguiente:

- **Evaluación del Desempeño.**

Tiene por objeto medir si los participantes están aplicando lo aprendido en su puesto de trabajo. Esta evaluación se llevará a cabo anualmente e identificará si se cubrieron las brechas de competencias detectadas.

Esta herramienta además servirá para hacerle un seguimiento más detenido al personal ubicado en el 4to Cuadrante (Rendimiento en Observación), formando parte de los indicadores del proceso de capacitación, como se explica líneas abajo.

- **Cumplimiento de Indicadores de Calidad del Proceso de Capacitación.**

Tiene por objeto medir el buen desempeño de este Plan de Desarrollo de Personas y la eficacia de las acciones planteadas será evaluada a través de 3 indicadores:

**Cumplimiento del Plan de Desarrollo de Personas.** Tiene como objetivo evaluar el cumplimiento de dicho plan. Se medirá trimestralmente el avance del mismo a fin de asegurar el cumplimiento de todas las acciones programadas. El Jefe de Recursos Humanos enviará un informe a la Gerencia de Administración y Finanzas indicando la realización de las acciones programadas en el trimestre y el acumulado del año.

El indicador utilizado es % de acciones de capacitación ejecutadas.

Fórmula de Cálculo:

$X = (\text{Capacitaciones realizadas} / \text{Capacitaciones Programadas}) \times 100\%$ .

Meta:

Para que este resultado sea satisfactorio debe ser mayor o igual a **90%**.

**Asimilación de Conocimientos.** Para medir la asimilación de conocimientos se realiza una evaluación final luego de cada capacitación. La nota mínima aprobatoria para considerar la capacitación como beneficiosa es 14. Para la medición de este indicador se toma en consideración las acciones de capacitación internas y externas que sean objeto de evaluación.





El indicador utilizado es % personal con evaluaciones superiores o igual a 14.

Fórmula de Cálculo:

$X = (\text{Número de trabajadores con evaluación igual o mayor a 14} / \text{Número total de trabajadores que reciben capacitaciones objeto de evaluación}) \times 100\%$ .

Meta:

Para que este resultado sea satisfactorio debe ser mayor o igual a 70%.

**Mejora en el desempeño de los trabajadores ubicados en el 3er y 4to cuadrante.** Se espera que a partir de la capacitación recibida los colaboradores que se encuentren en el tercer y cuarto cuadrante mejoren su desempeño, elevando el promedio ponderado obtenido en la evaluación de desempeño del año anterior. Este indicador propone medir el porcentaje de personas que pertenecen a este grupo y han mejorado su promedio ponderado en 5% o más.

El indicador utilizado es % de trabajadores en 3er y 4to cuadrante que han incrementado su promedio ponderado de la evaluación de desempeño en 5% o más.

Fórmula de Cálculo:

$X = (\text{Número de trabajadores en el 3er y 4to cuadrante que han mejorado su promedio ponderado de la evaluación de desempeño en 5% o más} / \text{Número colaboradores en el 3er y 4to cuadrante}) \times 100\%$

Meta:

Para que este resultado sea satisfactorio debe ser mayor o igual a 50%.

## V. ACCIONES DE CAPACITACIÓN 2016

Para el año 2016, la meta es capacitar al menos el 95% de los colaboradores del OSIPTEL con al menos una actividad de capacitación.

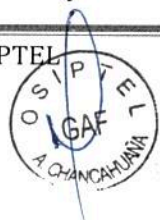
Es importante recalcar que las capacitaciones se pueden dar en diferentes niveles, que va desde la inducción institucional, pasando por acciones de capacitación preventivas / correctivas y otras de desarrollo, todas ellas enmarcadas en la normatividad emitida por SERVIR.

### Capacitación Nivel 1: Inducción Institucional

Con la finalidad de facilitar la adaptabilidad en el puesto y la integración del nuevo colaborador a la cultura del OSIPTEL, se tiene previsto rediseñar el Programa de Inducción General (Institucional) y Especifica en el puesto, para lo cual se incluirán mayores contenidos y ampliará la información a fin de lograr un conocimiento cabal de sus funciones y de la Institución. Es preciso indicar que desde el 2015 se realiza la Inducción a los colaboradores de provincia, a través de una Plataforma Virtual.

### Capacitación Nivel 2: Preventivo / Correctivo

En este nivel, la capacitación está orientada a disminuir las brechas de desempeño actual y el esperado así como otras aquellas identificadas por los Comités, Comisiones, Equipos de Trabajo u otros a fin de mejorar el desempeño institucional.



### Capacitación Nivel 3: Desarrollo

En este nivel se busca la especialización y profundización de las competencias y conocimientos de los colaboradores, para ello se realizarán actividades de capacitación colectivas, lo cual permitirá una mayor cobertura y reducción de costos.

A continuación, se presenta un resumen de la cantidad de actividades programadas, organizadas por ejes temáticos, que contribuirán al logro de cada objetivo de capacitación y que se ejecutarán en el 2016:

#### Objetivo 1:

Fortalecer las competencias técnicas, institucionales y específicas de los colaboradores de la institución.

Tema de Capacitación	Participantes	Trimestre Propuesto de Ejecución
COMPETENCIA ECONOMICA	ST	III
HERRAMIENTAS JURIDICAS Y ECONOMICAS PARA LA IMPOSICION DE SANCIONES POR PARTE DE LAS AGENCIAS ECONOMICAS	ST	II
NUEVAS METODOLOGIAS Y HERRAMIENTAS DE GESTION DE PROCESOS, GESTION DE RIESGOS Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL	GPP	I
GESTION Y PRESUPUESTO POR RESULTADOS	GPP	II
RELACIONES INTERNACIONALES, PROTOCOLO Y CEREMONIAL DEL ESTADO	GPP	IV
ARGUMENTACION JURIDICA Y/O INTERPRETACION NORMATIVO	PP	II
ARBITRAJE	PP	II
SEGURIDAD DE LOS SISTEMAS DE TELEFONIA MOVIL (EXPERIENCIA INTERNACIONAL)	GPSU	II
CLASIFICACION DE LOS SERVICIOS DE TELECOMUNICACIONES Y NUEVOS SERVICIOS A BRINDARSE (NUEVAS TECNOLOGIAS)	GPSU	III
COMUNICACIÓN CORPORATIVA	GCC	I
COBIT - OBJETIVOS DE CONTROL PARA TECNOLOGIICAS DE INFORMACION Y TECNOLOGIAS RELACIONADAS	GTICE	IV
BUENAS PRACTICAS DE DESARROLLO DE APLICACIONES SOBRE PLATAFORMA MICROSOFT	GTICE	III
REGULACION, COMPETENCIA Y ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL	GPRC	II y III
TECNOLOGIAS Y REDES DE TELECOMUNICACIONES	GPRC	II y III
PSICOLOGIA DEL CONSUMIDOR	GOD	II
REDES DE TELECOMUNICACIONES DE FIBRAS OPTICAS	GFS	I y II
TELECOMUNICACIONES MOVILES DE ULTIMA GENERACION	GFS	I y II
BASE DE DATOS Y ANALISIS DE DATOS	GFS	III
AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO Y OTROS RELACIONADOS	OCI	II
METODOLOGIA Y HERRAMIENTAS PARA LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS	GAF	I
HERRAMIENTAS DE GESTION ADMINISTRATIVA EN MATERIA CONTABLE, TRIBUTARIA O PATRIMONIAL	GAF	II
ANALISIS DE DATOS ESTADISTICOS: APLICACIONES PARA EL DERECHO	GG - PIA	IV



**Objetivo 2:**

Fortalecer las habilidades directivas y de gestión de los gerentes, sub gerentes, jefes, coordinadores, asesores y líderes de equipos de la organización.

Tema de Capacitación	Participantes	Trimestre Propuesto de Ejecución
FORTALECIMIENTO DE LIDERAZGO	Gerentes, Subgerentes, Jefes, Coordinadores, Asesores y Líderes de Equipos de Trabajo	II
DESARROLLO DE HABILIDADES DIRECTIVAS	Gerentes, Subgerentes, Jefes, Coordinadores, Asesores y Líderes de Equipos de Trabajo	III
PLANIFICACION Y DIRECCION ESTRATEGICA	Gerentes, Subgerentes, Jefes, Coordinadores, Asesores y Líderes de Equipos de Trabajo	II

**Objetivo 3:**

Brindar herramientas que permitan mejorar la calidad de la atención a los usuarios de los servicios públicos de telecomunicaciones.

Tema de Capacitación	Participantes	Trimestre Propuesto de Ejecución
CARTAS DE SERVICIO ATENCION Y TRATO AL USUARIO / CIUDADANO	GPSU, GOD	I
	GPSU, GOD, GAF	II

**Objetivo 4:**

Disminuir la brecha entre las competencias actuales y las competencias esperadas del colaborador.

Tema de Capacitación	Participantes	Trimestre Propuesto de Ejecución
CALIDAD EN EL SERVICIO	Todos los Colaboradores	I
TRABAJO EN EQUIPO	Todos los Colaboradores	II
COMUNICACIÓN EFECTIVA	Todos los Colaboradores	II
INNOVACION ESTRATÉGICA	Todos los Colaboradores	III
FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS Y HABILIDADES	Todos los Colaboradores	III

**Actividades de Capacitación Transversal**

Tema de Capacitación	Participantes	Trimestre Propuesto de Ejecución
REDACCION	Todos los Colaboradores	II
ACTUALIZACION EN HERRAMIENTAS INFORMATICAS	Todos los Colaboradores	I
CAPACITACIONES RELACIONADAS AL SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD - SGC	Todos los Colaboradores	III y IV
CAPACITACIONES RELACIONADAS AL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD DE LA INFORMACION - SGSI	Todos los Colaboradores	II y III
CAPACITACIONES RELACIONADAS A SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Todos los Colaboradores	I y II
CAPACITACIONES RELACIONADAS AL MODELO DE EXCELENCIA EN LA GESTION - MEG	Todos los Colaboradores	II, III y IV
CONTROL INTERNO	Todos los Colaboradores	I
ETICA EN LA GESTION PUBLICA	Todos los Colaboradores	I
TEMAS DE ACTUALIZACION NORMATIVA O TECNOLÓGICA	Todos los Colaboradores	II, III y IV
INDICADORES DE GESTION / DESEMPEÑO	Todos los Colaboradores	III
DERECHO ADMINISTRATIVO, PROCESAL ADMINISTRATIVO Y/O SANCIONADOR	Todos los Colaboradores	II
CONTRATACIONES DEL ESTADO	Todos los Colaboradores	I
GESTION PUBLICA	Todos los Colaboradores	II
MARCA PERSONAL	Todos los Colaboradores	II
CAPACITACIONES DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO NORMATIVO	Todos los Colaboradores	IV



## VI. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

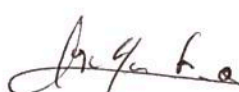
N°	Tema de Capacitación	I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE
1	NUEVAS METODOLOGIAS Y HERRAMIENTAS DE GESTION DE PROCESOS, GESTION DE RIESGOS Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL				
2	COMUNICACIÓN CORPORATIVA				
3	METODOLOGIA Y HERRAMIENTAS PARA LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS				
4	CARTAS DE SERVICIO				
5	CALIDAD EN EL SERVICIO				
6	ACTUALIZACION EN HERRAMIENTAS INFORMATICAS				
7	CONTROL INTERNO				
8	ETICA EN LA GESTION PUBLICA				
9	CONTRATACIONES DEL ESTADO				
10	REDES DE TELECOMUNICACIONES DE FIBRAS OPTICAS				
11	TELECOMUNICACIONES MOVILES DE ULTIMA GENERACION				
12	CAPACITACIONES RELACIONADAS A SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				
13	HERRAMIENTAS JURIDICAS Y ECONOMICAS PARA LA IMPOSICION DE SANCIONES POR PARTE DE LAS AGENCIAS ECONOMICAS				
14	GESTION Y PRESUPUESTO POR RESULTADOS				
15	ARGUMENTACION JURIDICA Y/O INTERPRETACION NORMATIVO				
16	ARBITRAJE				
17	COMUNICACIÓN EFECTIVA				
18	SEGURIDAD DE LOS SISTEMAS DE TELEFONIA MOVIL (EXPERIENCIA INTERNACIONAL)				
19	PSICOLOGIA DEL CONSUMIDOR				
20	AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO Y OTROS RELACIONADOS				
21	HERRAMIENTAS DE GESTION ADMINISTRATIVA EN MATERIA CONTABLE, TRIBUTARIA O PATRIMONIAL				
22	FORTALECIMIENTO DE LIDERAZGO				
23	PLANIFICACION Y DIRECCION ESTRATEGICA				
24	ATENCION Y TRATO AL USUARIO / CIUDADANO				
25	TRABAJO EN EQUIPO				
26	REDACCION				
27	DERECHO ADMINISTRATIVO, PROCESAL ADMINISTRATIVO Y/O SANCIONADOR				
28	GESTION PUBLICA				
29	MARCA PERSONAL				
30	REGULACION, COMPETENCIA Y ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL				
31	TECNOLOGIAS Y REDES DE TELECOMUNICACIONES				
32	CAPACITACIONES RELACIONADAS AL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD DE LA INFORMACION - SGSI				
33	CAPACITACIONES RELACIONADAS AL MODELO DE EXCELENCIA EN LA GESTION - MEG				

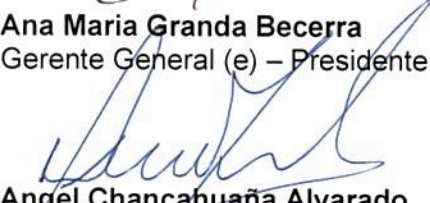



N°	Tema de Capacitación	TRIMESTRE			
		I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE
34	TEMAS DE ACTUALIZACION NORMATIVA O TECNOLÓGICA				
35	BASE DE DATOS Y ANALISIS DE DATOS				
36	COMPETENCIA ECONOMICA				
37	CLASIFICACION DE LOS SERVICIOS DE TELECOMUNICACIONES Y NUEVOS SERVICIOS A BRINDARSE (NUEVAS TECNOLOGIAS)				
38	BUENAS PRACTICAS DE DESARROLLO DE APLICACIONES SOBRE PLATAFORMA MICROSOFT				
39	DESARROLLO DE HABILIDADES DIRECTIVAS				
40	INNOVACION ESTRATÉGICA				
41	FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS Y HABILIDADES ORGANIZACIONALES Y ESPECIFICAS				
42	INDICADORES DE GESTION / DESEMPEÑO				
43	CAPACITACIONES RELACIONADAS AL SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD - SGC				
44	RELACIONES INTERNACIONALES, PROTOCOLO Y CEREMONIAL DEL ESTADO				
45	COBIT - OBJETIVOS DE CONTROL PARA TECNOLOGÍAS DE INFORMACION Y TECNOLOGIAS RELACIONADAS				
46	CAPACITACIONES DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO NORMATIVO				
47	ANALISIS DE DATOS ESTADISTICOS: APLICACIONES PARA EL DERECHO				

## VII. FINANCIAMIENTO

El financiamiento requerido para la ejecución de las actividades de capacitación propuestas se encuentra previsto en el presupuesto institucional de apertura para el año fiscal 2016 que asciende a S/. 645,658.00; de los cuales se prevé ejecutar un 80% en gastos propios de capacitación a ser desarrollados por personas jurídicas y/o naturales entre las cuales tenemos a las universidades, centros de estudios, consultoras, docentes y expertos en una determinada materia. La diferencia 20% restante corresponde a gastos vinculados al desarrollo de la capacitación entre los cuales tenemos, pasajes, viáticos (nacionales e internacionales), alquiler de equipos multimedia y salas, racionamiento, entre otros bienes y servicios.

  
**Ana Maria Granda Becerra**  
 Gerente General (e) – Presidente PDP

  
**Angel Chancahuaña Alvarado**  
 Gerente de Administración y Finanzas

  
**Gustavo Cámara López**  
 Representante de los Trabajadores

**Comité de elaboración del PDP**  
  
**David Villavicencio Fernández**  
 Gerente de Planificación y Presupuesto

  
**Miguel Torres Castillo**  
 Jefe de Recursos Humanos