



**RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL**

**N° 00033-2017-GG/OSIPTEL**

Lima, 16 de febrero de 2017

<b>OBJETO</b>	<b>APROBACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO PDP ANUALIZADO - PERIODO 2017</b>
---------------	---

**VISTO:**

El Memorando N° 239-GAF/2017 de fecha 15 de febrero de 2017, mediante el cual la Gerencia de Administración y Finanzas presenta el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Anualizado 2017, validado por los miembros del Comité de Elaboración del PDP, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

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

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

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

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





PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones

del personal de la entidad elegido por ellos mismos;

Que, mediante Resolución de Presidencia N° 063-2014-PD/OSIPTTEL de fecha 12 de setiembre de 2014 se conforma el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personal – PDP del 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 2017, el mismo que ha sido elaborado por el Comité de Elaboración del PDP siguiendo los lineamientos de la Autoridad Nacional de Servicio Civil;

Que, el Reglamento General de la Ley de Servicio Civil aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 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 2017 del Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones – OSIPTTEL, que forma parte integrante de la presente resolución.

Regístrese y comuníquese,



Firmado digitalmente por:GRANDA  
BECERRA Ana Maria  
(FAU20216072155)

ANA MARIA GRANDA BECERRA  
GERENTE GENERAL



**PLAN DE DESARROLLO DE LAS  
PERSONAS (PDP)  
- *Período 2017-***

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS  
PDP ANUALIZADO -2017**

**ORGANISMO SUPERVISOR DE INVERSIÓN PRIVADA EN TELECOMUNICACIONES –  
OSIPTEL**

**I. PRESENTACIÓN**

El plan de Desarrollo de Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación y se elaboran sobre la base del diagnóstico de necesidades de capacitación de la institución. El PDP se encuentra enmarcado dentro de los lineamientos generales que la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR emite para guiar a las entidades públicas y cuya finalidad es mejorar el desempeño de los colaboradores a través del cierre de brechas o fortalecimientos de conocimientos o competencias, a fin de alcanzar el logro de los objetivos institucionales y de esta manera brindar servicios de calidad a los ciudadanos.

Mediante Resolución de Gerencia General N° 063-2016-GG/OSIPTEL se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado periodo 2016 y con Resolución de Gerencia General N° 401-2016-GG/OSIPTEL se aprobó una modificación del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP 2016.

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado periodo 2017 del OSIPTEL, ha sido elaborado de acuerdo a lo previsto en el Plan Estratégico Institucional 2014-2017, en el Plan Operativo Institucional (POI); entre otros planes o programas institucionales vigentes.

**II. ALCANCE**

El Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2017 es de aplicación a todos los servidores del OSIPTEL 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 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.

### 3.2. Objetivos de la Capacitación 2017

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
- 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 2016
- 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.

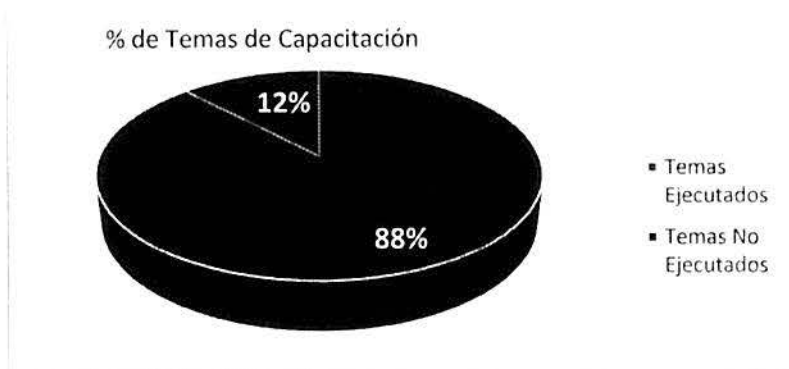


## Sistema de Gestión de Calidad y de Seguridad de la Información

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 2016

En el PDP Anualizado 2016 se proyectó la realización de 50 temas de capacitación, de los cuales se ejecutaron 44, lo que constituye el 88% de cumplimiento del PDP en función a los temas de capacitación programados.



Cabe resaltar que, en algunos casos, se programó más de una acción de capacitación por tema, resultando un total de 60 acciones de capacitación programadas para su realización durante el periodo 2016. Es preciso indicar que la ejecución del PDP fue afectado por la priorización de gastos, el mismo que inició en el mes de octubre del 2016.

En cuanto a la cobertura de la capacitación del personal (Planilla y CAS de Lima y Provincia) podemos indicar que 373 colaboradores fueron beneficiados en al menos una actividad de capacitación durante el año 2016, lo que representa el 94% de personal capacitado, lográndose un importante porcentaje de cobertura. Para el periodo 2017 no se han considerado las capacitaciones en materia de Seguridad y Salud en el trabajo como acción de capacitación.

Asimismo, podemos observar que se gestionaron 1,370 oportunidades de capacitación en el 2016 lo que generó que sumen a 16,433 horas de capacitación en el 2016.

Las horas per-cápita de capacitación del 2016 alcanzaron las 40.58 horas.

*f*

*1.0* *f* *Q*



## Resultados de la Evaluación del Desempeño basado en Competencias 2015

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 2015, cuya evaluación se realizó el segundo trimestre del 2016.

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 75.66% (categoría Adecuado Rendimiento) y el detalle de cada competencia se muestra a continuación:

COMPETENCIAS INSTITUCIONALES	%
RESPECTO	78.63
CALIDAD EN EL SERVICIO	75.52
TRABAJO EN EQUIPO	75.53
COMPROMISO	77.49
SOLIDARIDAD	75.56
INNOVACION	73.93
<b>PROMEDIO COMPETENCIAS INSTITUCIONALES</b>	<b>76.11</b>
COMPETENCIAS ESPECIFICAS	
COMUNICACIÓN EFECTIVA	76.04
PENSAMIENTO ANALITICO	73.95
LIDERAZGO	74.65
APRENDIZAJE CONTINUO	74.71
ORIENTADO A LOS RESULTADOS	75.45
ORIENTADO AL CLIENTE	80.04
<b>PROMEDIO COMPETENCIAS ESPECIFICAS</b>	<b>75.26</b>
<b>PROMEDIO FINAL</b>	<b>75.67</b>

Si bien, casi todas las competencias se encuentran ubicadas en la categoría de Adecuado Rendimiento y otras en nivel de Buen Rendimiento, consideramos necesario fortalecer las competencias:

- Innovación
- Pensamiento Analítico
- Trabajo en equipo

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 2016, se encuentra en ejecución y éste 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.

R

! m j d

## Resultados de la encuesta de clima laboral 2016: Modelo Great Place to Work

Los resultados de la encuesta realizada arrojan un 73% de satisfacción general de los colaboradores, porcentaje inferior en 4 puntos en comparación al año anterior. 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 disminuyó en 9 puntos porcentuales, respecto al año 2015, alcanzando un nivel de satisfacción de 61%. Por lo que necesitamos sensibilizar al personal sobre oportunidades de capacitación relacionada con la normatividad vigente.

A partir de los resultados obtenidos orientaremos una acción de capacitación tendiente a fortalecer habilidades directivas o de dirección de personas a los líderes de equipos.

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 tomando como referencia el Anexo 3 de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" de SERVIR. Dicho diagnóstico 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.

También, debido a la función que desempeñamos, consideramos de vital importancia contar con capacitación 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.





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 seguimiento al personal ubicado en el 3er Cuadrante (Rendimiento Adecuado) y 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 **70%**.

**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 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 el 4to cuadrante que han incrementado su promedio ponderado de la evaluación de desempeño en 5% o más.

Fórmula de Cálculo:

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

Meta:

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

## V. ACCIONES DE CAPACITACIÓN 2017

Para el año 2017, la meta es capacitar al menos el 80% 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 Específica 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 2017:



**Objetivo 1:**  
Fortalecer las competencias técnicas, institucionales y específicas de los colaboradores de la institución.

<b>Tema de Capacitación</b>	<b>Participantes</b>
ANÁLISIS DE LOS PRECEDENTES VINCULANTES CONSTITUCIONALES, JURISDICCIONALES Y SENTENCIAS RELEVANTES EN MATERIA LABORAL Y/O CONSTITUCIONAL	Analistas Legales - PP
AUDITORIA BASADA EN RIESGOS	Audidores OCI
ANÁLISIS Y DISEÑO DE POLÍTICAS PÚBLICA	Asistente de Planeamiento / Especialista de Planeamiento (GPP)
ESPECIALIZACION ECONOMETRICA CON EViews	Especialista Legal / Económico, Analistas Económicos (ST)
ESTRATEGIAS PARA LA COMUNICACIÓN CORPORATIVA	Gerente de Comunicación Corporativa, Jefe de Prensa, Redactores Periodísticos, Especialistas en redes sociales (GCC)
GESTION AGIL DE PROYECTOS	Especialista de Racionalización, Profesional de Proyectos de Inversión Pública. (GPP)
INGLES: COMUNICACIÓN / REDACCION - DOCUMENTOS ESPECIALIZADOS	Profesionales de Alta Dirección (GG)
METODOLOGIA Y HERRAMIENTAS PARA LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Analistas, Especialista y Jefe ( GAF - RRHH)
ESTRATEGIAS DE NEGOCIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	Jefes de Oficinas Desconcentradas, Promotores/ Orientadores y Supervisores (GOD)
NUEVAS TECNOLOGÍAS Y TENDENCIAS DEL SERVICIO DE TELEFONÍA MÓVIL	Asistente Técnico, Supervisor Junior, Supervisor Especialista (GFS)
ANALISIS DE IMPACTO REGULATORIO	Analista Legal, Especialista Legal, Coordinador Legal y Subgerentes (PP, GAL, GFS, GPSU)
ENTRENAMIENTO EN TELECOMUNICACIONES MOVILES (Redes NGN- IMS, Sistemas Móviles, LTE-A)	Asistente Técnico, Supervisor Especialista, Supervisor Junior (GFS)
REGULACION Y COMPETENCIA	Economistas/ Ingenieros/ Abogados (GPRC)
TECNOLOGIA Y REDES DE TELECOMUNICACIONES	Economistas/ Ingenieros/ Abogados (GPRC)
EXCEL INTERMEDIO - AVANZADO	Abogados (GG-PIA y GFS)
MODIFICACIONES NORMATIVAS DE INDOLE TRIBUTARIO Y ADMINISTRATIVO CON IMPLICANCIAS AL APORTE POR REGULACION	Abogados y Contadores (GG-PIA, GFS, GAL y GAF)
COOPERACION INTERNACIONAL	Coordinador y Especialista de RRII y CTI. (GPP)
HERRAMIENTAS DE GESTION ADMINISTRATIVA EN MATERIA CONTABLE, TRIBUTARIA O PATRIMONIAL	Asistentes, Analistas, Especialistas y Jefes (GAF)
DERECHO APLICADO A LAS TELECOMUNICACIONES	Economistas/ Ingenieros/ Abogados (GPRC)
ECONOMIA Y FINANZAS	Economistas/ Ingenieros/ Abogados (GPRC)
ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL	Economistas/ Ingenieros/ Abogados (GPRC)



**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
DESARROLLO DE HABILIDADES DIRECTIVAS	Gerentes, Subgerentes, Jefes, Coordinadores, Asesores, Líderes de Equipos de Trabajo y Sucesores a puestos claves.

**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
ATENCIÓN Y TRATO AL USUARIO / CALIDAD EN EL SERVICIO	Analistas y Asistentes de Orientación (GPSU), Promotores/Orientadores y Jefes de OD (GOD), Asistente de Trámite Documentario, Recepcionista, Encargado de Biblioteca (GAF)

**Objetivo 4:**

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

Tema de Capacitación	Participantes
FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS Y HABILIDADES ORGANIZACIONALES Y ESPECIFICAS	Colaboradores ubicados en el 3er y 4to cuadrante - Resultados de la Evaluación de Competencias 2015.
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Sucesores a puestos críticos
INNOVACION	Todos los Colaboradores
TRABAJO EN EQUIPO	Colaboradores ST-TRASU / Colaboradores OCI

**Actividades de Capacitación Transversal**

Tema de Capacitación	Participantes
SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y GESTION DEL RIESGO	Comités de Control Interno y Control de Riesgo, así como representantes de cada gerencia
IMPLEMENTACION DE LA GESTION POR PROCESOS	Todo el Personal
CONTRATACIONES DEL ESTADO	- Especialista y Analistas (GAF, GAL) - Miembros de los Comités de Selección y colaboradores que participen en la elaboración de Términos de Referencia y/o Especificaciones Técnicas
FORMACION DE FORMADORES	Especialista de diferentes materias
DERECHO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR Y LA ACTIVIDAD DE FISCALIZACIÓN	Asistentes, Analistas y Especialista Legales / Supervisores / Coordinador de Procedimientos Administrativos Sancionadores y Especialista Legal Económico (Gerencias: PP, GAL, GFS, ST)
MODIFICACIONES A LA LEY DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL (FUNCIONES SUPERVISORA, FISCALIZADORA Y SANCIONADORA)	Asistente, Analista y Especialista Legal, Supervisores (GFS), Abogado Especialista (GG-PIA y GAL)
INTERPRETACIÓN Y EVALUACIÓN DEL MODELO IBEROAMERICANO PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	Miembros del Equipo MEG
SIMPLIFICACION ADMINISTRATIVA	Todo el Personal
CAPACITACIONES ORIENTADAS A LA OBTENCION Y/O MANTENIMIENTO DE LAS CERTIFICACIONES DE CALIDAD Y SEGURIDAD DE LA INFORMACION	Audidores Internos y otros designados por cada gerencia
TELECOMUNICACIONES PARA NO ESPECIALISTA	Abogados, Administradores, Economistas, otros
ETICA EN LA GESTION PUBLICA	Todo el Personal

## VI. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Tema de Capacitación	Participantes	TRIMESTRE DE EJECUCIÓN PROPUESTO			
		I	II	III	IV
ANÁLISIS DE LOS PRECEDENTES VINCULANTES CONSTITUCIONALES, JURISDICCIONALES Y SENTENCIAS RELEVANTES EN MATERIA LABORAL Y/O CONSTITUCIONAL	Analistas Legales - PP				
AUDITORIA BASADA EN RIESGOS	Audidores OCI				
ESPECIALIZACIÓN ECONOMETRICA CON EIEWS	Especialista Legal / Económico, Analistas Económicos (ST)				
ESTRATEGIAS PARA LA COMUNICACIÓN CORPORATIVA	Gerente de Comunicación Corporativa, Jefe de Prensa, Redactores Periodísticos, Especialistas en redes sociales (GCC)				
GESTION AGIL DE PROYECTOS	Especialista de Racionalización, Profesional de Proyectos de Inversión Pública. (GPP)				
INGLES: COMUNICACIÓN / REDACCION - DOCUMENTOS ESPECIALIZADOS	Profesionales de Alta Dirección (GG)				
METODOLOGIA Y HERRAMIENTAS PARA LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Analistas, Especialista y Jefe ( GAF - RRHH))				
SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y GESTION DEL RIESGO	Comités de Control Interno y Control de Riesgo, así como representantes de cada gerencia				
IMPLEMENTACION DE LA GESTION POR PROCESOS	Todo el Personal				
CONTRATACIONES DEL ESTADO	- Especialista y Analistas (GAF, GAL) - Miembros de los Comités de Selección y colaboradores que participen en la elaboración de Términos de Referencia y/o Especificaciones Técnicas				
ANALISIS DE IMPACTO REGULATORIO	Analista Legal, Especialista Legal, Coordinador Legal y Subgerentes (PP, GAL, GFS, GPSU)				
ATENCION Y TRATO AL USUARIO / CALIDAD EN EL SERVICIO	Analistas y Asistentes de Orientación (GPSU), Promotores/ Orientadores y Jefes de OD (GOD), Asistente de Trámite Documentario, Recepcionista, Encargado de Biblioteca (GAF)				
DERECHO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR Y LA ACTIVIDAD DE FISCALIZACIÓN	Asistentes, Analistas y Especialista Legales / Supervisores / Coordinador de Procedimientos Administrativos Sancionadores y Especialista Legal Económico (Gerencias: PP, GAL, GFS, ST)				
ENTRENAMIENTO EN TELECOMUNICACIONES MOVILES (Redes NGN- IMS, Sistemas Móviles, LTE-A)	Asistente Técnico, Supervisor Especialista, Supervisor Junior (GFS)				
ESTRATEGIAS DE NEGOCIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	Jefes de Oficinas Desconcentradas, Promotores/ Orientadores y Supervisores (GOD)				
FORMACION DE FORMADORES	Especialista de diferentes materias)				
FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS Y HABILIDADES ORGANIZACIONALES Y ESPECIFICAS	Colaboradores ubicados en el 3er y 4to cuadrante - Resultados de la Evaluación de Competencias 2015.				
INTERPRETACIÓN Y EVALUACIÓN DEL MODELO IBEROAMERICANO PARA LA ADMINISTRACIÓN PUBLICA	Miembros del Equipo MEG				
MODIFICACIONES A LA LEY DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL (FUNCIONES SUPERVISORA, FISCALIZADORA Y SANCIONADORA)	Asistente, Analista y Especialista Legal, Supervisores (GFS), Abogado Especialista (GG-PIA y GAL)				
NUEVAS TECNOLOGÍAS Y TENDENCIAS DEL SERVICIO DE TELEFONÍA MÓVIL	Asistente Técnico, Supervisor Junior, Supervisor Especialista (GFS)				
REGULACION Y COMPETENCIA	Economistas/ Ingenieros/ Abogados (GPRC)				
TECNOLOGIA Y REDES DE TELECOMUNICACIONES	Economistas/ Ingenieros/ Abogados (GPRC)				
SIMPLIFICACION ADMINISTRATIVA	Todo el Personal				
CAPACITACIONES ORIENTADAS A LA OBTENCION Y/O MANTENIMIENTO DE LAS CERTIFICACIONES DE CALIDAD Y SEGURIDAD DE LA INFORMACION	Audidores Internos y otros designados por cada gerencia				
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Sucesores a puestos criticos				
ANÁLISIS Y DISEÑO DE POLÍTICAS PÚBLICA	Asistente de Planeamiento / Especialista de Planeamiento (GPP)				
COOPERACION INTERNACIONAL	Coordinador y Especialista de RRII y CTI. (GPP)				
DERECHO APLICADO A LAS TELECOMUNICACIONES	Economistas/ Ingenieros/ Abogados (GPRC)				
DESARROLLO DE HABILIDADES DIRECTIVAS	Gerentes, Subgerentes, Jefes, Coordinadores, Asesores, Lideres de Equipos de Trabajo y Sucesores a puestos claves.				
ETICA EN LA GESTION PUBLICA	Todo el Personal				
EXCEL INTERMEDIO - AVANZADO	Abogados (GG-PIA y GFS)				
HERRAMIENTAS DE GESTION ADMINISTRATIVA EN MATERIA CONTABLE, TRIBUTARIA O PATRIMONIAL	Asistentes, Analistas, Especialistas y Jefes (GAF)				
INNOVACION	Todos los Colaboradores				
MODIFICACIONES NORMATIVAS DE INDOLE TRIBUTARIO Y ADMINISTRATIVO CON IMPLICANCIAS AL APORTE POR REGULACION	Abogados y Contadores (GG-PIA, GFS, GAL y GAF)				
TELECOMUNICACIONES PARA NO ESPECIALISTA	Abogados, Administradores, Economistas, otros				
TRABAJO EN EQUIPO	Colaboradores ST-TRASU Colaboradores OCI				
ECONOMIA Y FINANZAS	Economistas/ Ingenieros/ Abogados (GPRC)				
ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL	Economistas/ Ingenieros/ Abogados (GPRC)				



## 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 2017 que asciende a S/. 327,699.00; de los cuales se prevé ejecutar un 72% 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 28% 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.

### Comité de elaboración del PDP



**Ana María Granda Becerra**  
Gerente General – Presidente PDP



**David Villavicencio Fernández**  
Gerente de Planeamiento y Presupuesto



**Abel Ceballos Pacheco**  
Gerente de Administración y Finanzas



**Miguel Torres Castillo**  
Jefe de Recursos Humanos



**Gustavo Cámara López**  
Representante de los Trabajadores