



**RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL**

**Nº 00022-2019-GG/OSIPTEL**

Lima, 1 de febrero de 2019

<b>OBJETO</b>	<b>APROBACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO PDP ANUALIZADO - PERIODO 2019</b>
---------------	---

**VISTO:**

El Memorando Nº 0001-CPC./2019 de fecha 31 de enero de 2019, mediante el cual la Jefatura de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas presenta a la Gerencia General el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Anualizado 2019, validado por el Comité de Planificación de la Capacitación del OSIPTEL.

**CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 10 de la Ley Nº 30057, Ley del 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 Nº 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 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 Nº 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, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 141-2016-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", con la finalidad de desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, cuyo propósito es mejorar el desempeño de los colaboradores a fin de brindar servicios de calidad a los ciudadanos; dejando sin efecto la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado";

Que, mediante Resolución de Gerencia General Nº 020-2018-GG/OSIPTEL de fecha 1 de febrero de 2018, se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación del Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones – OSIPTEL, el mismo que está integrado por el Jefe de Recursos Humanos (presidente), el Gerente de





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Organismo Supervisor  
de Inversión Privada en  
Telecomunicaciones

Planeamiento y Presupuesto (miembro), el Gerente de Políticas Regulatorias y Competencia, en representación de la Alta Dirección (miembro) y al Sr. Maurice Pacheco Niño de Guzmán como el representante titular de los trabajadores del OSIPTEL;

Que, mediante el Acta de Reunión N° 002-2019 de fecha 28 de febrero de 2019, el Comité de Planificación de la Capacitación del Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones – OSIPTEL validó el Plan de Desarrollo de las Personas – periodo 2019 de la entidad, siguiendo los lineamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil;

Que, mediante el documento de visto, el Comité de Planificación de la Capacitación presenta el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado 2019 a la Gerencia General para la aprobación del PDP por parte del Titular de la entidad;

Que, el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el Titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública; que en el caso del OSIPTEL, está constituida por la Gerencia General;

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

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.-** Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado, correspondiente al periodo 2019 del Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones – OSIPTEL, que forma parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 2°.-** Poner en conocimiento la presente Resolución a la Jefatura de Recursos Humanos para los fines correspondientes.

**Artículo 3°.-** Encargar al Presidente del Comité de Planificación de la Capacitación poner en conocimiento de la Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR, a través de la dirección de correo electrónico [pdp@servir.gob.pe](mailto:pdp@servir.gob.pe), el Plan de Desarrollo de Personas del OSIPTEL.

**Artículo 4°.-** Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional del Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones – OSIPTEL ([www.osiptel.gob.pe](http://www.osiptel.gob.pe))

Comuníquese y archívese.



Firmado digitalmente  
por AREQUIPEÑO TAMARA Luis  
Alberto FAU 20216072155 soft

LUIS ALBERTO AREQUIPEÑO TAMARA.  
GERENTE GENERAL (E)



# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) - *Período 2019-*



# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP ANUALIZADO - 2019

## 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.

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado periodo 2019 del OSIPTEL, ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas por los diferentes unidades orgánicas de OSIPTEL señaladas en el Plan Operativo Institucional (POI); entre otros planes o programas institucionales vigentes.

El objetivo principal del PDP es contribuir a la mejora del 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.

### I. ANTECEDENTES

Con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, con la finalidad de desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, cuyo propósito es mejorar el desempeño de los colaboradores a fin de brindar servicios de calidad a los ciudadanos.

Asimismo, con Resolución de Presidencia N° 020-2018-GG/OSIPTEL de fecha 1 de febrero de 2018, se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación del Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones – OSIPTEL, de acuerdo a lo establecido en la Directiva arriba señalada.

### I. ALCANCE

El Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2019 es de aplicación a todos los colaboradores del OSIPTEL contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo 728 y Decreto Legislativo 1057 - régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).

## IV. ASPECTOS GENERALES

### 3.1. Objetivos Estratégicos Institucionales

El OSIPTEL ha establecido siete Objetivos Estratégicos Institucionales (OEI). Los primeros cuatro objetivos están orientados hacia el usuario de servicios de telecomunicaciones y los siguientes dos objetivos están orientados a cambiar las condiciones internas del OSIPTEL buscando consolidar los niveles de excelencia en la institución y el último objetivo está orientado a la gestión de riesgos de desastres.

Los Objetivos Estratégicos Institucionales son:

- OEI.01 Promover la competencia entre empresas operadoras de servicios de telecomunicaciones
- OEI.02 Garantizar el cumplimiento de los estándares de calidad de los servicios de telecomunicaciones establecidos en relación a lo ofrecido por la empresas operadoras.
- OEI.03 Promover la atención adecuada de los usuario por parte de las empresas operadoras de servicios de telecomunicaciones.
- OEI.04 Empoderar a los usuarios de servicios de telecomunicaciones.
- OEI.05 Consolidar la reputación en alta especialización y transparencia
- OEI.06 Consolidar el modelo de Excelencia en la gestión institucional
- OEI.07 Implementarla gestión de riesgos de desastres

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

Objetivo Estratégico General

Consolidar el modelo de excelencia en la gestión institucional.

Objetivo Estratégico Específico

Fortalecimiento de capacidades de los recursos humanos del OSIPTEL.

### 3.2. Objetivos de la Capacitación 2019

Objetivo 1:

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

Objetivo 2:

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

Objetivo 3:

Brindar herramientas que permitan atender las necesidades de capacitación propuestas por la Alta Dirección con la finalidad de fortalecer nuestras políticas de calidad y el adecuado control institucional.

### 3.3. Misión del OSIPTEL

“Promover la competencia del mercado de telecomunicaciones, calidad de los servicios de telecomunicaciones y el empoderamiento del usuario; de manera continua, eficiente y oportuna”.

### 3.4. Estructura Orgánica

La Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) mediante Decreto Supremo N° 045-2017-PCM del 14 de abril del 2017 modifica el Reglamento de Organización y Funciones - ROF del OSIPTEL quedando la estructura orgánica de la siguiente manera:

1. ALTA DIRECCIÓN
  - Consejo Directivo
  - Presidencia
  - Gerencia General
2. ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
  - Órgano de Control Institucional
3. PROCURADURÍA PÚBLICA
  - Procuraduría Pública
4. ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO
  - Gerencia de Asesoría Legal
  - Gerencia de Planeamiento y Presupuesto
  - Gerencia de Comunicación Corporativa
5. ÓRGANOS DE APOYO
  - Gerencia de Administración y Finanzas
    - Jefatura de Recursos Humanos
    - Jefatura de Logística
    - Jefatura de Finanzas
    - Jefatura de Recaudación del Aporte
  - Gerencia de Tecnologías de la Información, Comunicaciones y Estadística
6. ÓRGANOS DE LÍNEA
  - Gerencia de Políticas Regulatorias y Competencia
    - Subgerencia de Regulación
    - Subgerencia Técnica
    - Subgerencia de Gestión y Normatividad
    - Subgerencia de Análisis Regulatorio
    - Subgerencia de Evaluación y Políticas de Competencia
  - Gerencia de Fiscalización y Supervisión
    - Subgerencia de Gestión de Supervisión y Fiscalización
    - Subgerencia de Supervisión de la Calidad de Servicios
    - Subgerencia de los Derechos del Usuario
  - Gerencia de Protección y Servicio al usuario
    - Subgerencia de Protección al Usuario
    - Subgerencia de Servicio al Usuario



Gerencia de Oficinas Desconcentradas  
Oficinas Desconcentradas

7. ÓRGANOS COLEGIADOS

Tribunal de Solución de Controversias-TSC

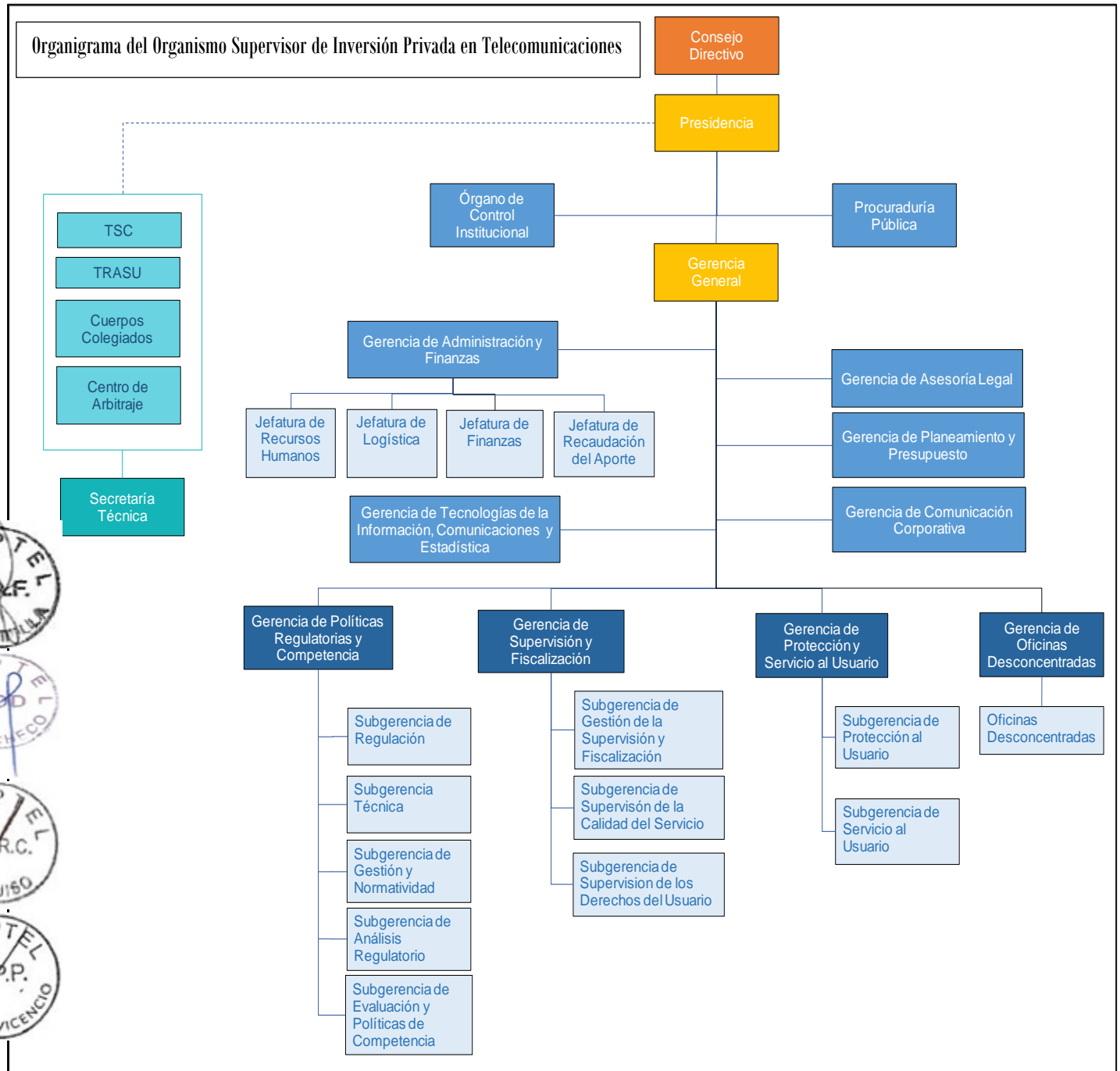
Tribunal Administrativo de Solución de Reclamos de Usuarios - TRASU

Cuerpos Colegiados

Centro de Arbitraje

Consejo de Usuarios

Secretaría Técnica



### 3.5. Número de Colaboradores

Por Régimen Laboral

D. Leg. 728	D. Leg.1057	Total de Colaboradores
247	203	450

Por Unidad Orgánica

UNIDAD ORGANICA		D. Leg. 728	D. Leg. 1057	TOTAL
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	GAF	26	16	42
GERENCIA DE ASESORIA LEGAL	GAL	10	1	11
GERENCIA DE COMUNICACIÓN CORPORATIVA	GCC	4	6	10
GERENCIA DE SUPERVISIÓN Y FISCALIZACIÓN	GFS	56	19	75
GERENCIA GENERAL	GG	7	1	8
GERENCIA DE OFICINAS DESCONCENTRADAS	GOD	43	5	48
GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	GPP	9	6	15
GERENCIA DE POLITICAS REGULATORIAS Y COMPETENCIA	GPRC	35	6	41
GERENCIA DE PROTECCIÓN YB SERVICIO AL USUARIO	GPSU	14	16	30
GERENCIA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACIÓN, COMUNICACIONES Y ESTADISTICA	GTICE	7	4	11
ORGANO DE CONTROL INTERNO	OCI	3	2	5
PRESIDENCIA DEL CONSEJO DIRECTIVO	PD	4	1	5
PROCURADURIA PUBLICA	PP	3	4	7
SECRETARIA TECNICA	ST	26	116	142
<b>TOTAL</b>		<b>247</b>	<b>203</b>	<b>450</b>





## V. RESULTADOS DEL PDP 2018

De la ejecución del PDP 2018 podemos destacar lo siguiente:

- Se observa que hay un nivel de ejecución del 94% de Plan de Desarrollo de personal, lo que significa que se ejecutaron 33 de 35 ejes temáticos programados.
- Se presentó un nivel de ejecución presupuestal del 92%.
- Promoviendo el tema de igualdad de género podemos indicar que el 54% de los colaboradores capacitados fueron hombres y el 46% fueron mujeres.
- Participación por gerencia fue la siguiente:

GERENCIAS	% DE COLABORADORES CAPACITADOS POR GERENCIA Y MODALIDAD	
	D. Leg.1057	D. Leg. 728
GAF	31%	48%
GAL	100%	80%
GCC	67%	75%
GG	100%	100%
GOD	20%	74%
GPP	100%	89%
GPRC	50%	82%
GPSU	40%	100%
GSF	100%	75%
GTICE	100%	100%
OCI	100%	100%
PD	0%	100%
PP	100%	100%
ST	20%	58%

- El porcentaje de personal capacitado en el 2018 asciende al 68% de total de colaboradores los cuales fueron beneficiados en al menos una actividad de capacitación.
- De las capacitaciones ejecutadas el 52% han sido capacitaciones internas, con lo cual se alcanzó mayor alcance de participación del personal, el 39% han sido capacitaciones externas y el 9% han sido capacitaciones virtuales.
- Respecto al indicador de eficacia de la capacitación, podemos indicar que se alcanzó el 94% de capacitaciones beneficiosas para la institución. (Colaboradores que obtuvieron notas superiores a 14 puntos)

### I. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION

Para el año 2019, el proceso de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación se ha desarrollado a través de la recolección, identificación y priorización de necesidades de capacitación propuestas por las diferentes unidades orgánicas de la institución, comités y/o grupos de trabajo los mismos que han sido relacionados con:

- Plan Estratégico Institucional
- Objetivos estratégicos
- Metas de las Gerencias
- Reglamento de Organización y Funciones
- Informes de Auditoría Interna
- Informes de Comités, Equipos de Trabajo, auditorías, entre otros
- Perfil de Competencias de los puestos.

La información obtenida de los instrumentos de gestión y la información proporcionada por las diferentes unidades orgánicas y otros, se estructuró en la matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (Se adjunta de manera virtual) conforme a la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas” de SERVIR aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

La consolidación y sistematización de los requerimientos de capacitación presentados fueron evaluados por el Comité de Planificación de la capacitación teniendo en cuenta los siguientes criterios de pertinencia: beneficio de la acción de la capacitación, alcance, funciones y objetivos de capacitación para su próxima validación.

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.

Las acciones de capacitación programadas serán organizadas por ejes temáticos y se desarrollarán a través de cursos, talleres, programas de especialización o pasantías.

Respecto a este último (pasantías) precisamos que, el OSIPTEL en el marco de su participación como miembro del Foro REGULATEL, es convocado anualmente para participar en el Programa de Excelencia Regulatoria de España, el cual es organizada de manera conjunta por la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC), la Secretaría de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información (SETSI) y la Entidad Pública Empresarial (RED.es). Dicho Programa tiene por objeto posibilitar que profesionales latinoamericanos que trabajen en la actualidad en una entidad miembro de REGULATEL, puedan contribuir a la cooperación y asistencia de las telecomunicaciones y de la sociedad de la información en alguna de las subdirecciones de la CNMC, SETSI, o RED.es por un periodo de tiempo de cinco (5) meses; para lo cual se apertura una convocatoria de pasantías. Entre los beneficios que podemos señalar de participar en estas pasantías, tenemos al mejor posicionamiento internacional de la institución al ser seleccionado sus colaboradores propuestos entre postulantes de Latinoamérica, así como la posibilidad que se brinda a los colaboradores seleccionados de aprender de la experiencia europea en los temas afines a la regulación del mercado de telecomunicaciones.

La participación del OSIPTEL, realizada en el marco del referido Programa, se detalla a continuación:



N°	COLABORADOR(A)	GERENCIA	N° DE PROGRAMA
1	MELISSA MARJORIE YAURICASA BAUTISTA	GSF	9NO PROGRAMA DE EXCELENCIA REGULATORIA DE ESPAÑA
	YONY ROZZANA LOAIZA FLOWER	GPRC	9NO PROGRAMA DE EXCELENCIA REGULATORIA DE ESPAÑA
1	MARÍA ARELLANO ARELLANO	GAL	5TO PROGRAMA DE EXCELENCIA REGULATORIA DE ESPAÑA
2	ANGELA ARRESCURRENAGA SANTISTEBAN	GPSU	4TO PROGRAMA PARA LA EXCELENCIA REGULATORIA
3	JOSÉ ROMERO ALCALDE	GPRC	3ER PROGRAMA DE PRÁCTICAS
4	GUELLY SOLAR ALVAREZ	ST	
5	MERCEDES AGUILAR RAMOS	ST	2DO PROGRAMA DE PRÁCTICAS
6	LENNIN QUISO CÓRDOVA	GPRC	1ER PROGRAMA DE PRÁCTICAS
7	MARÍA EGUSQUIZA MORI	ST	

En tal sentido, se ha considerado conveniente incorporar este programa en el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado periodo 2019

## VII. PROGRAMACIÓN DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN 2019

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 de acuerdo al alcance de los objetivos:

## **Objetivo 1:**

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

<b>CAPACITACIONES TECNICAS</b>	
1	X EDICIÓN DEL PROGRAMA DE EXCELENCIA REGULATORIA DE ESPAÑA 2018
2	CONTRATACIONES DEL ESTADO
3	FUNDAMENTOS TÉCNICOS Y ECONOMICOS DE TELECOMUNICACIONES, DESARROLLO DE PRINCIPALES TECNOLOGIAS
4	REGULACIÓN DE LAS TELECOMUNICACIONES
5	MINERÍA DE DATOS Y MODELAMIENTO PREDICTIVO PARA LA TOMA DE DECISIONES
6	EXCEL - BASICO/INTERMEDIO
7	INTELIGENCIA ARTIFICIAL
8	DERECHO TRIBUTARIO / PROCEDIMIENTOS TRIBUTARIOS
9	FUNDAMENTOS EN TELECOMUNICACIONES
10	TEORIA ECONOMICA PARA IMPONER SANCIONES
11	DERECHO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR / PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR
12	ACTUALIZACIÓN EN DERECHO PROCESAL GENERAL
13	INVERSIÓN PÚBLICA PRIVADA, ASOCIACIONES PÚBLICO PRIVADAS Y OBRAS POR IMPUESTOS
14	BUSINESS INTELLIGENCE, MANEJO DE SOFTWARE PARA PROGRAMACIÓN, LENGUAJE DE PROGRAMACIÓN PHYTON
15	CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN EN TEMAS DE ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL, REGULACIÓN, POLÍTICAS DE COMPETENCIA, ECONOMÍA DEL COMPORTAMIENTO.
16	BIG DATA Y DATA SCIENCE EXPLOTACIÓN DE DATOS Y ESTADÍSTICA
17	SECRETARIAS Y ASISTENTES DE GERENCIA ALTAMENTE EFICIENTE
18	ESPECIALIZACIÓN EN TEMAS DE ESTADÍSTICA Y/O ECONOMETRÍA.
19	ESPECIALIZACIÓN EN TEMAS DE REDES DE TELECOMUNICACIONES AVANZADAS. ESPECIALIZACIÓN EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA.
20	CAPACITACIÓN EN TEMAS DE COMPETENCIA APLICADA A TELECOMUNICACIONES DICTADO POR EXPERTO INTERNACIONAL
21	ARQUITECTURA SOA, IMPLEMENTACIÓN DE SERVICIOS WEB
22	DESARROLLO E INGENIERÍA DISEÑO Y UX (USER EXPERIENCE) MARKETING , PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL
23	ESPECIALIZACIÓN EN COMUNICACIÓN DIGITAL PARA LA GESTIÓN PÚBLICA
24	GESTION DE PROYECTOS

CAPACITACIONES TECNICAS	
25	MÉTODOS CUANTITATIVOS PARA EL ANÁLISIS DE COMPETENCIA.
26	IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS ADOPTADAS EN RELACION AL RENTSEEG
27	ASPECTOS TÉCNICOS Y GESTIÓN DE REDES, TECNOLOGÍAS Y SERVICIOS
28	TRANSFORMACION DIGITAL
29	TRAMITE DOCUMENTARIO Y GESTIÓN DE ARCHIVOS ; GESTIÓN DE DOCUMENTOS Y TECNOLOGÍA PARA ARCHIVOS , GESTIÓN DOCUMENTAL Y FORMAS DE ARCHIVO
30	DETECCION DE PRACTICAS ANTICOMPETITIVAS DENTRO DEL PRODUCTO DE COMPETENCIA
31	DERECHO ADMINISTRATIVO PARA NO ESPECIALISTAS
32	CONTRATACIONES DEL ESTADO
33	GESTIÓN PÚBLICA
34	COMUNICACIONES INTEGRADAS DE MARKETING
35	GESTION, MEJORA Y REDISEÑO DE PROCESOS
36	IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DE CENTROS DE OPERACIÓN DE RED
37	METODOLOGÍAS ÁGILES PARA EL DESARROLLO DE PROYECTO DE TI

### **Objetivo 2:**

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

CAPACITACIONES - HABILIDADES DIRECTIVAS Y GESTION ESTRATÉGICA	
1	PRESENTACIONES DE ALTO IMPACTO
2	GESTION ESTRATEGICA (HABILIDADES DIRECTIVAS, RRHH, CAMBIO ORGANIZACIONAL, INNOVACIÓN , PROCESOS, GESTIÓN DEL TIEMPO)
3	DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL
4	PADE EN ADMINISTRACION
5	INNOVACIÓN Y DESIGN THINKING
6	LEGAL DESIGN



**Objetivo 3:**

Brindar herramientas que permitan atender las necesidades de capacitación propuestas por la Alta Dirección con la finalidad de fortalecer nuestras políticas de calidad y el adecuado control institucional.

CAPACITACIONES - POLITICAS DE CALIDAD Y CONTROL	
1	GESTIÓN DE RIESGOS ESTRATÉGICOS BASADO EN COSO ERM 2017
2	ACTUALIZACIÓN EN CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DE RIESGOS
3	INTERPRETACIÓN Y FORMACIÓN DE AUDITOR INTERNO EN LA NORMA ISO 9001:2015
4	IGUALDAD DE GENERO
5	MATERIA SINDICAL

En anexos 1, 2 y 3 respectivamente se incluye la Matriz PDP el cual detalla las acciones contempladas por cada grupo de capacitaciones.



## VIII. 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 2019 que asciende a S/. 327,699.00 el cual cubrirá gastos directos e indirectos.

Se precisa que se han planificado acciones de capacitación con Costo Cero lo cuales serán dictados por profesionales especialistas con experiencia docente que laboran dentro de la institución. Asimismo se promoverá la realización de convenios interinstitucionales el cual nos permita establecer una estrategia conjunta de colaboración mutua entre las universidades u otros centros de enseñanza para aunar esfuerzos a fin de lograr el fortalecimiento de capacidades de los colaboradores.

**Comité de elaboración del PDP**



## ANEXO 1: CAPACITACIONES TÉCNICAS





**MATRIZ PDP**  
**- CAPACITACIONES TECNICAS -**

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO
1	ST	ESPECIALISTA LEGAL	VALENZUELA AYALA MARIANA FATIMA	1	D9	X EDICIÓN DEL PROGRAMA DE EXCELENCIA REGULATORIA DE ESPAÑA 2018	FORMACIÓN LABORAL	PASANTIA	B	REACCION APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL (EXTERIOR)	I TRIMESTRE		7,500
2	GAF, GAL	ESPECIALISTAS DE LOGISTICA, ANALISTA DE LOGISTICA, ABOGADOS ESPECIALISTA,	VARIOS	10	A3	CONTRATACIONES DEL ESTADO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO ESPECIALIZADO	B	REACCION APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	18,000	
3	GPRC	COORDINADOR DE FINANZAS E/ESPECIALISTA EN FINANZAS/ANALISTA ECONÓMICO/ASISTENTE DE SEGUIMIENTO DE MERCADO/ESPECIALISTA EN POLITICAS REGULATORIAS/ ANALISTA ECONÓMICO/ANALISTA EN POLÍTICAS REGULATORIAS/ANALISTA EN GESTION	PADILLA TRUJILLO MARVIN /CASTILO LUNA ANNA VICTORIA/CISNEROS HENRY/ MORI MOJALOTT JORGE PEDRO/ RODRIGUEZ PALACIOS MAGDA GIOVANNA/HUAMAN JORGE/BERNARDILLO SIMON MARILYN	7	D8	FUNDAMENTOS TÉCNICOS Y ECONOMICOS DE TELECOMUNICACIONES, DESARROLLO DE PRINCIPALES TECNOLOGIAS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO O PROGRAMA CERTIFICADO	B	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	4,000	
4	OCI	AUDITOR III AUDITOR II SUPERVISOR DE AUDITORIA AUDITOR CAS	ALEX FALCÓN QUIROZ JACQUELINE ÁVILA HUAMÁN SOFIA SÁNCHEZ CASTILLO FRANCISCO CAMARENA BORROVIC SUSY NAVARRO CASTAÑEDA	5	D9	REGULACIÓN DE LAS TELECOMUNICACIONES	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	B	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	0	
5	GPSU	ESPECIALISTA ECONÓMICO, ANALISTA ECONÓMICO Y ASISTENTE ECONÓMICO	DANTE MAYORCA CESAR RAMOS ALAIN CONISLLA	3	B3	MINERÍA DE DATOS Y MODELAMIENTO PREDICTIVO PARA LA TOMA DE DECISIONES	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	B	REACCION APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	3,990	
6	GG, GSF, ST-TRASU, GCC	ESPECIALISTA LEGAL, ANALISTA LEGAL, SUPERVISORES COORDINADOR PARLAMENTARIO	VARIOS	16	J5	EXCEL - BASICO/INTERMEDIO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	B	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	5,600	
7	GPRC	ESPECIALISTA EN POLITICAS REGULATORIAS/ESPECIALISTA DE REDES/ESPECIALISTA DE COSTOS E INTERCONEXION/ANALISTA TECNICO EN TELECOMUNICACIONES/ESPECIALISTAS EN TELECOMUNICACIONES	RUIZ GONZALES ELIAS GUILLERMO/TORNERO CRUZATT RUBEN/MUÑOZ JOSE LUIS/FLORES GEANCARLO/ALEJANDRO ELMER	4	B3	INTELIGENCIA ARTIFICIAL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO O TALLER	B	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	6,000	
8	GAL, PP, GAF	ABOGADO ESPECIALISTA EN TEMAS DE GESTIÓN PÚBLICA, ANALISTA LEGAL, PROCURADOR,	ROSA HUERTA YULIANA ENRIQUEZ DAYSJ JUAREZ JUAN MENDOZA MARIELLA MIRANDA LOURDES GUTIERREZ KELLY MINCHAN	7	F2	DERECHO TRIBUTARIO / PROCEDIMIENTOS TRIBUTARIOS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	B	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0	
9	OCI	AUDITOR III SUPERVISOR DE AUDITORIA AUDITOR CAS	ALEX FALCÓN QUIROZ SOFIA SÁNCHEZ CASTILLO SUSY NAVARRO CASTAÑEDA	3	B3	FUNDAMENTOS EN TELECOMUNICACIONES	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	B	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0	



**MATRIZ PDP**  
- CAPACITACIONES TECNICAS -

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO
10	STTRASU	SECRETARIA TÉCNICA ADJUNTA TRASU ESPECIALISTA LEGAL COORDINADORA DE PROCEDIMIENTOS SANCIONADORES ESPECIALISTA LEGAL	CARMEN VELARDE ALEXANDRA CUYA LAURA RAMOS MENESES ADELI ROMERO CALLE VICTOR PLASENCIA DAPHNE ANGULO AVILA MARTHA RUIZ G.	7	C3	TEORIA ECONOMICA PARA IMPONER SANCIONES	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	B	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0	
11	GAL, GG, GSF, OCI, ST	TRANSVERSAL	VARIOS	30	C1	DERECHO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR / PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	B	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	0	
12	PP	ANALISTA LEGAL/ESPECIALISTA LEGAL	YVAN MACEDO, LUIS FELIPE SÁEZ, SILVIA ARROYO; LOURDES GUTIERREZ	4	C2	ACTUALIZACIÓN EN DERECHO PROCESAL GENERAL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	B	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	0	
13	GAL	ABOGADO ESPECIALISTA EN TEMAS REGULATORIOS ASESOR EN TEMAS DE GESTIÓN PÚBLICA	KATY PAOLA TORRES RENZO CHIRI	2	A2	INVERSIÓN PÚBLICA PRIVADA, ASOCIACIONES PÚBLICO PRIVADAS Y OBRAS POR IMPUESTOS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	B	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	0	
14	GPRC	COORDINADOR DE SEGUIMIENTO DE MERCADOS/ANALISTA ECONÓMICO/ANALISTA DE SEGUIMIENTO DE MERCADOS/ANALISTA FINANZAS/ESPECIALISTA EN REGULACIÓN/COORDINADOR DE INVESTIGACIONES TECNOLÓGICAS/ANALISTA EN TELECOMUNICACIONES	TAMAYO FLORES LUCIA EUNICE/TAGLE VILLANUEVA JAVIER ARMANDO/JAUREGUI SEBASTIAN/NUÑEZ CARLOS/ESPINOZA CHAVEZ RAUL ALFONSO/ARGANDOÑA MARTINEZ FELIPE DANIEL/MORE SANCHEZ JAVIER	7	B3	BUSINESS INTELLIGENCE, MANEJO DE SOFTWARE PARA PROGRAMACIÓN, LENGUAJE DE PROGRAMACIÓN PHYTON	FORMACIÓN LABORAL	CURSO O DIPLOMADO	B	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL O VIRTUAL	III TRIMESTRE	7,500	
15	GPRC	SURGERENTE DE REGULACIÓN/COORDINADOR DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS/ANALISTA DE TARIFAS/ASISTENTE ECONOMICO/SURGERENTE DE EVALUACIÓN Y POLÍTICAS DE COMPETENCIA/ESPECIALISTA EN COMPETENCIA/ESPECIALISTA EN TELECOMUNICACIONES/COORDINADOR DE COMPETENCIA/ANALISTA DE COMPETENCIA/ANALISTA DE COMPETENCIA/ESPECIALISTA ECONÓMICO/ANALISTA ECONOMETRISTA	VILCHEZ ROMAN MARCO ANTONIO/GUARDAMINO BASKOVICH RUBEN MARVIN/RIOS ARROYO MAGNO YOEL/ZUÑIGA PINILLOS ANDRES/BARRIGA CHOY CLAUDIA ROXANA/ASTILLO MEZARINA ROSA ISABEL/GAVILANO ASPILLAGA MANUEL ANTONIO/OLIVA CHACON ANA/LOAIZA FLOWER YONY ROZZANA/RAMOS NAVARRO CARLOS ANTONIO/AGUILAR MALAGA JOSE CARLOS/CHAHUARA VARGAS PAULO ROBERTO	14	D9	CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN EN TEMAS DE ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL, REGULACIÓN, POLÍTICAS DE COMPETENCIA, ECONOMÍA DEL COMPORTAMIENTO.	FORMACIÓN LABORAL	CURSO O PROGRAMA CERTIFICADO	B	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL O VIRTUAL	III TRIMESTRE	3,611	
16	GPRC GSF	COORDINADOR DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS/ANALISTA DE TARIFAS/ASISTENTE ECONOMICO/COORDINADOR DE FINANZAS E/ ESPECIALISTA EN FINANZAS/ANALISTA ECONÓMICO/ESPECIALISTA EN COMPETENCIA/ESPECIALISTA EN	VARIOS	25	B3	BIG DATA Y DATA SCIENCE EXPLOTACIÓN DE DATOS Y ESTADÍSTICA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO O DIPLOMADO O PROGRAMA CERTIFICADO	B	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	12,000	
17	VARIAS	SECRETARIA DE GERENCIA	VARIAS	10	H3	SECRETARIAS Y ASISTENTES DE GERENCIA ALTAMENTE EFICIENTE	FORMACIÓN LABORAL	CURSO O DIPLOMADO	B	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL O SEMIPRESENCIAL O VIRTUAL	III TRIMESTRE	4,500	
18	GPRC	ESPECIALISTA ECONÓMICO/ANALISTA ECONOMETRISTA	AGUILAR MALAGA JOSE CARLOS/CHAHUARA VARGAS PAULO ROBERTO	2	D9	ESPECIALIZACIÓN EN TEMAS DE ESTADÍSTICA Y/O ECONOMETRÍA.	FORMACIÓN LABORAL	CURSO O DIPLOMADO	B	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	2,800	

**MATRIZ PDP**  
- CAPACITACIONES TECNICAS -

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO
19	GPRC	ESPECIALISTA EN REGULACIÓN/COORDINADOR DE INVESTIGACIONES TECNOLÓGICAS/ANALISTA EN TELECOMUNICACIONES	ESPINOZA CHAVEZ RAUL ALFONSO/ARGANDOÑA MARTINEZ FELIPE DANIEL/MORE SANCHEZ JAVIER	3	D8	ESPECIALIZACIÓN EN TEMAS DE REDES DE TELECOMUNICACIONES AVANZADAS. ESPECIALIZACIÓN EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA.	FORMACIÓN LABORAL	CURSO O DIPLOMADO	B	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	1,800	
20	GPRC	COORDINADOR, ESPECIALISTA, ANALISTA (ECONOMISTA)	VARIOS	26	D9	CAPACITACIÓN EN TEMAS DE COMPETENCIA APLICADA A TELECOMUNICACIONES DICTADO POR EXPERTO INTERNACIONAL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO O TALLER	B	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	20,000	
21	GTICE	TRANSVERSALES	ERICK ENCALADA ANALISTA DE SISTEMAS RONY VALDIVIEZO	3	E8	ARQUITECTURA SOA, IMPLEMENTACIÓN DE SERVICIOS WEB	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C2	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	4,500	
22	GCC	COORDINADOR WEB	RENZO SILVA	1	D8	DESARROLLO E INGENIERÍA DISEÑO Y UX (USER EXPERIENCE) MARKETING PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL	FORMACIÓN LABORAL	PAQUETE DE CURSOS	C3	REACCION APRENDIZAJE	VIRTUAL	I TRIMESTRE	1,548	
23	GCC	ASISTENTE DE REDES SOCIALES	FRANK RAMIREZ	1	B6	ESPECIALIZACIÓN EN COMUNICACIÓN DIGITAL PARA LA GESTIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	DIPLOMADO	C3	REACCION APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	2,000	
24	GPP	ESPECIALISTA DE PLANEAMIENTO, ASISTENTE DE PLANEAMIENTO, PROFESIONAL ENCARGADO DE PROYECTOS	SONIA CHACON, RONAD PEÑA, NOEMI ESPINOZA	3	B3	GESTION DE PROYECTOS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C3	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	0	
25	ST	ESPECIALISTA ECONÓMICO (2) ANALISTA ECONÓMICO ASISTENTE ECONÓMICO	EDUARDO SALAZAR, ROSSANA GOMEZ MERRY ROMERO JOSÉ SOTO	4	D9	MÉTODOS CUANTITATIVOS PARA EL ANÁLISIS DE COMPETENCIA.	FORMACIÓN LABORAL	CURSO/TALLER	D	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	4,800	
26	GPSU	ANALISTAS DE CENTRO DE ORIENTACIÓN / ASISTENTE DE ORIENTACIÓN / SUPERVISOR DE CONTACT CENTER /ANALISTA LEGAL / ANALISTA DE SERVICIO AL USUARIO	VARIOS	3	J5	IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS ADOPTADAS EN RELACION AL RENTESEG	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	0	
27	GFS	SUPERVISORES (INGENIEROS)	VARIOS	20	E8	ASPECTOS TÉCNICOS Y GESTIÓN DE REDES, TECNOLOGÍAS Y SERVICIOS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	18,500	

**MATRIZ PDP**  
**- CAPACITACIONES TECNICAS -**

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACION	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO
28	GPP, GPRC, GSF, GTICE	GERENTE COORDINADOR DE INVESTIGACIONES TECNOLÓGICAS/COORDINADORA DE TARIFAS/ANALISTA DE GESTION/ANALISTA EN TELECOMUNICACIONES JEFES Y ANALISTAS / ANALISTA / ESPECIALISTAS	VARIOS	25	D8	TRANSFORMACION DIGITAL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D	REACCION APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	18,000	
29	GAF, STTRASU, PP	ANALISTA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO APOYO ADMINISTRATIVO SECRETARIA ESPECIALISTA EN ESTADÍSTICA, ASISTENTE ADMINISTRATIVO, STASCO	MARCELA INICIO JULIO GARAY PAULINA HIDALGO MARISOL REYNOSO CARMEN PELAEZ	7	G3	TRÁMITE DOCUMENTARIO Y GESTIÓN DE ARCHIVOS ; GESTIÓN DE DOCUMENTOS Y TECNOLOGÍA PARA ARCHIVOS , GESTIÓN DOCUMENTAL Y FORMAS DE ARCHIVO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	5,600	
30	ST	ESPECIALISTA LEGAL (2) ESPECIALISTA ECONOMICO (2) ANALISTA LEGAL ANALISTA ECONOMICO	ANA ROSA VIANI, ZARET MATOS DANNY ALCARRAZ , GABRIELA LAU MARIANA VALENZUELA, MARCIA RIVAS	10	D9	DETECCION DE PRACTICAS ANTICOMPETITIVAS DENTRO DEL PRODUCTO DE COMPETENCIA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO/TALLER	D	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0	
31	GSF	SUPERVISORES	VARIOS	20	C1	DERECHO ADMINISTRATIVO PARA NO ESPECIALISTAS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0	
32	VARIAS	TRANSVERSAL	VARIOS	25	A3	CONTRATACIONES DEL ESTADO	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	D	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0	
33	VARIAS	TRANSVERSAL	VARIOS	100	B1	GESTIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D	REACCION APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	10,000	
34	GCC	JEFE DE PRENSA COORDINADORA GENERAL	PATRICIA KADENA PATRICIA ESCUDERO	2	B6	COMUNICACIONES INTEGRADAS DE MARKETING	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D	REACCION APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	4,000	
35	GOD, GPP, GSF	TRANSVERSAL	VARIOS	20	B1	GESTION, MEJORA Y REDISEÑO DE PROCESOS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL / VIRTUAL	IV TRIMESTRE	0	
36	GFS	ANALISTA LEGAL, ESPECIALISTA LEGAL, CORDINADOR, ABOGADO ESPECIALISTA, ANALISTAS SISTEMAS	VARIOS	20	D9	IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DE CENTROS DE OPERACIÓN DE RED	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	18,000	
37	GTICE	ANALISTA DE SISTEMAS	RONY VALDIVIEZO JUAN RODRIGUEZ ERICK ENCALADA	3	B3	METODOLOGÍAS ÁGILES PARA EL DESARROLLO DE PROYECTO DE TI	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	4,500	



ANEXO 2:  
CAPACITACIONES: HABILIDADES DIRECTIVAS  
Y GESTION ESTRATÉGICA



**MATRIZ PDP**  
**- CAPACITACIONES: HABILIDADES DIRECTIVAS Y GESTION ESTRATÉGICA -**

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO
1	GG	GERENTES, SUB GERENTES Y ASESORES DE ALTA DIRECCIÓN, COORDINADOR, ESPECIALISTA	VARIOS	20	B6	PRESENTACIONES DE ALTO IMPACTO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	B	REACCION APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	12,000	
2	GG, GAL, GPRC, GPP, GOD	ASESOR, SUBGERENTE, COORDINADOR, Y OTROS DESIGNADOS POR LA GERENCIA, JEFE DE OD	TRANSVERSAL	25	B2	GESTION ESTRATEGICA (HABILIDADES DIRECTIVAS, RRHH, CAMBIO ORGANIZACIONAL, INNOVACIÓN, PROCESOS, GESTIÓN DEL TIEMPO)	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	B	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	10,000	
3	VARIOS	TRANSVERSAL	VARIOS	15	J5	DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO/TALLER	B	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	10,000	
4	VARIAS GERENCIAS	GERENTE	LENKA ZAJEC, HUMBERTO SHEPUT SERGIO CIFUENTES, RAFAEL MUENTE, LUIS PACHECO	5	B4	PADE EN ADMINISTRACION	FORMACIÓN LABORAL	PROGRAMA DE ESPECIALIZACION	D	REACCION APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	89,950	
5	GOD	JEFE DE OD Y ORIENTADOR OD ESPECIALISTAS Y ANALISTAS	VARIOS	30	D8	INNOVACIÓN Y DESIGN THINKING	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL /VIRTUAL	II TRIMESTRE	0	
6	GAL GPP	ANALISTA LEGAL, ESPECIALISTA LEGAL, CORDINADOR, ABOGADO ESPECIALISTA, ANALISTAS SISTEMAS	VARIOS	25	C1	LEGAL DESIGN	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	D	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	0	



ANEXO 3:  
CAPACITACIONES: POLÍTICAS  
DE CALIDAD Y CONTROL



**MATRIZ PDP**  
**- CAPACITACIONES: POLITICAS DE CALIDAD Y CONTROL -**

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO
1	GPP	PDTE COMITÉ CONTROL INTERNO Y RIESGOS ASISTENTE PLANES Y PPTO	DAVID VILLAVICENCIO KAREM CALDERÓN	2	B5	GESTIÓN DE RIESGOS ESTRATÉGICOS BASADO EN COSO ERM 2017	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	B	REACCION APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	3,000	
2	Comité de Control Interno Comité de Riesgos	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL (MIEMBROS TITULARES, SUPLENTE Y COORDINADORES DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y RIESGOS)	20	B5	ACTUALIZACIÓN EN CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DE RIESGOS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C2	REACCION APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	0	
3	VARIOS	VARIOS	VARIOS	25	B5	INTERPRETACIÓN Y FORMACIÓN DE AUDITOR INTERNO EN LA NORMA ISO 9001:2015	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL (LIMA)	II TRIMESTRE	10,500	
4	VARIAS	TRANSVERSAL	VARIOS	30	J1	IGUALDAD DE GENERO	FORMACIÓN LABORAL	SEMINARIO	D	REACCION	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	3,500	
5	VARIOS	TRANSVERSAL	VARIOS	10	J5	MATERIA SINDICAL	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	D	REACCION	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	0	





**ACTA N° 002-2019-CPC**

**ACTA DE VALIDACIÓN DE PDP 2019**

**SEGUNDA SESIÓN DEL COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN**

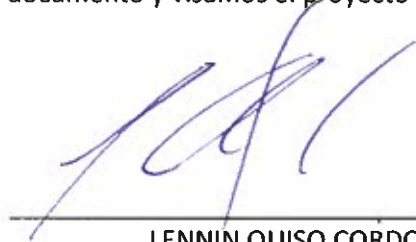
Con fecha, lunes 28 del mes de enero del año 2019, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación del Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones – OSIPTEL, dejamos constancia que:

1. Se ha revisado el contenido del proyecto del Plan de Desarrollo de Personas, relacionado a los aspectos relevantes de la entidad (objetivos estratégicos, visión y misión, estructura orgánica de la entidad, número de servidores civiles que conforman la entidad, DNC y fuente de financiamiento).
2. Se ha revisado la Matriz de PDP que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal, verificando que las acciones contenidas en dicha matriz sean pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad y no contravengan el orden de prelación previsto en el artículo 14° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el mismo que ha sido indicado en el numeral 6.1.1.3 de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”.
3. Se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación a fin de determinar si se ajustan a las necesidades identificadas en el DNC.
4. Se ha revisado la disponibilidad presupuestal para atender las capacitaciones incluidas en el PDP.

En señal de conformidad suscribimos el presente documento y visamos el proyecto de PDP.



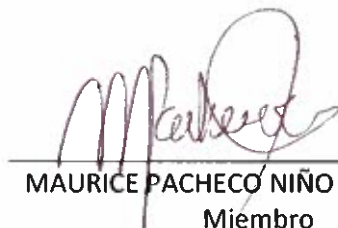
JUANA LUZ COSTILLA RIVERA  
Presidente  
Jefe de Recursos Humanos (E)



LENNIN QUISO CORDOVA  
Miembro  
Gerente de Políticas Regulatorias y Competencia



DAVID VILLAVICENCIO FERNANDEZ  
Miembro  
Gerente de Planeamiento y Presupuesto



MAURICE PACHECO NIÑO DE GUZMÁN  
Miembro  
Representante de los Trabajadores