



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Organismo Supervisor de la Inversión
en Energía y Minería - OSINERGMIN

“Año Del Centenario de Machu Picchu para el Mundo”

Magdalena del Mar, 19 de setiembre de 2011

OFICIO N° OAF-RRHH-118-2011

Señora
FLOR BLANCO HAUCHECORNE
Gerente (e) de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento
Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR
Presente.-



Asunto: **Plan de Desarrollo de las Personas PDP Quinquenal**

Referencia: **Oficio Múltiple N° 006-2011-SERVIR/GDCR**

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarla y, en atención a su oficio de la referencia, remitir la documentación que se encontraba pendiente para completar el envío formal del PDP Quinquenal.

- **Resolución emitida por el titular de Osinergmin, aprobando el PDP Quinquenal**

Asimismo, deseamos informar que la persona de contacto con SERVIR, designada por Osinergmin es:

Nombre y Apellidos: **Sra. Nilda Lara Verástegui**
DNI N° **40315463**
Cargo: **Especialista de Capacitación**
Área: **Recursos Humanos**
Telf.: **219-3400 anexo 1138**
Email: **nlara@osinerg.gob.pe**

Atentamente,


Edwin Quintanilla Acosta
Gerente General

**RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA DEL CONSEJO DIRECTIVO
ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN EN ENERGÍA Y MINERÍA
OSINERGMIN N° 096-2011-OS/PRES**

Lima, 15 de setiembre de 2011

VISTO:

El memorando N° OAF-508-2011-OAF de fecha 07 de setiembre del 2011 presentado por la Gerencia General.

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo con lo establecido en el literal a) del artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1023, es función de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, entre otras, planificar y formular las políticas nacionales del Sistema en materia de desarrollo y capacitación;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a SERVIR la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, con Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, disponiendo en los artículos 3 y 4 que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las personas al Servicio del Estado;

Que, con fecha 21 de marzo del 2011 mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR “Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las personas al Servicio del Estado” que regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimiento de las personas al servicio del Estado de los Sistemas Administrativos del Estado;

Que, en sección 7 de la “Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado” se señala la necesidad que los PDP Quinquenal y Anualizado validados por el Comité, sean aprobados por el titular de la entidad;

SE RESUELVE:

Artículo 1°: Aprobar el Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado (PDP Quinquenal) del OSINERGMIN, para el período 2012 – 2017.

Alfredo Dammert Lira
Presidente del Consejo Directivo



ES...
T...

PDP 2012 - 2017

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS
QUINQUENAL.**





Área de Recursos Humanos
Oficina de Administración y Finanzas
Junio 2011.




Contenido

1. Presentación.....	1
2. Marco Estratégico Institucional.....	2
2.1 Misión.	2
2.2 Visión.....	2
2.3 Objetivos Estratégicos.....	2
3. Competencias necesarias.	3
4. Objetivos y Estrategias de Capacitación Quinquenal.....	5
4.1 Objetivos.	5
4.2 Estrategias.....	6
4.3 Datos de la población de la Entidad.....	7
4.4 Evaluación.	7
5. Metas de capacitación y evaluación.....	7
5.1 Metas e indicadores.....	7
5.2 Mecanismos de seguimiento y evaluación.	9



1. Presentación.

OSINERGMIN es una institución pública que tiene autonomía funcional, técnica, administrativa, económica y financiera; y está adscrita a la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) cuyas funciones son: regular, supervisar y fiscalizar, en el ámbito nacional el cumplimiento de las disposiciones legales y técnicas relacionadas con las actividades de los sectores de: electricidad, gas natural, hidrocarburos y minería. De igual manera cuenta con competencia para resolver de forma definitiva en la vía administrativa los reclamos y controversias que se puedan suscitar en los ámbitos de los que se ocupa.

En tal contexto, OSINERGMIN es una entidad reguladora gubernamental que armoniza los intereses de las empresas administradas, del ciudadano, de los clientes identificados y del propio gobierno; de forma tal que los requisitos brindados cumplan con los requisitos de calidad, cantidad, continuidad, oportunidad, transparencia y confiabilidad, necesarios para una prestación eficiente.

En atención a su rol regulador, OSINERGMIN vigila que la interacción entre el gobierno y los administrados permita garantizar las inversiones. Igualmente la supervisión efectuada posibilita la protección de los intereses de la población, logrando una relación equilibrada entre el gobierno y el ciudadano.

En ese sentido, el Plan de Desarrollo de Personas del Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería ha sido elaborado teniendo en consideración el Plan Estratégico Institucional, las competencias especificadas en los perfiles de puestos y la política de capacitación institucional vigente la cual fue aprobada por su Consejo Directivo en el año 2007 mediante la Resolución de Consejo Directivo OSINERGMIN N° 436-2007-OS/CD. Ella, en general, busca promover el desarrollo permanente y sostenido de las competencias del personal a fin de mejorar su desempeño en el cumplimiento de las responsabilidades y autoridad designadas.

Los objetivos de la política de capacitación son los elementos considerados en la definición del modelo de Gestión del Potencial Humano que desde el año 2008 se viene aplicando en la institución. El diseño del modelo tuvo en consideración, de un lado, conceptos que actualmente dominan la ciencia de la Dirección o Gerencia de Recursos Humanos, y de otro, las bases estratégicas de la organización¹.

¹ El experto español Luis González Fernández en su trabajo Modelos de Dirección de Recursos Humanos dice "Por último, es necesario señalar una tercera dimensión que caracteriza el profundo cambio experimentado por la función de personal en el último periodo: la gestión estratégica. Quizás nadie mejor que Dyer y Holder (1988: pág. 1) hayan descrito esta circunstancia al afirmar que "en la década de los años ochenta la DRH descubre la perspectiva estratégica". Frente al punto de vista tradicional en el que las actividades de la dirección de personal se llevaban a cabo de una manera puntual y aislada, en la actualidad la DRH desarrolla los programas de actividades de forma estratégica. Es decir, integrados y coordinados dentro de planes de acción a través de los cuales se persigue la consecución de unos objetivos previamente establecidos. Objetivos que se establecen tras valorar las contingencias, tanto externas como internas, que condicionan la práctica de la DRH y que, a su vez, deben estar integrados y coordinados con los objetivos estratégicos de la empresa"

2. Marco Estratégico Institucional.

2.1 Misión.

Regular y supervisar los sectores de energía y minería con autonomía y transparencia para generar confianza a la inversión y proteger a la población.

2.2 Visión.

Que la sociedad reciba un adecuado abastecimiento de energía y que las actividades supervisadas por OSINERGMIN se realicen en forma segura y con cuidado del medio ambiente.

2.3 Objetivos Estratégicos.

- a) Impulsar un abastecimiento energético suficiente, eficiente y de calidad.
- b) Fortalecer la imagen institucional.
- c) Generar confianza a la inversión.
- d) Mejorar la protección a la población.
- e) Incrementar la eficiencia en el uso de recursos.
- f) Optimizar los procesos de supervisión y fiscalización.
- g) Optimizar los procesos de regulación tarifaria.
- h) Optimizar la resolución de controversias, reclamos, denuncias y sanciones.
- i) Mejorar el marco normativo para impulsar el abastecimiento de energía.
- j) Asegurar la autonomía y transparencia institucional.
- k) Desarrollar un proceso integrado de comunicación oportuna y de relacionamiento con los grupos de interés.
- l) Mejorar los procesos de soporte.
- m) Contribuir a la mejora de la gestión de las empresas menos eficientes que supervisamos.
- n) Contar con capital humano de alto desempeño.
- o) Implementar sistemas de tecnología de información y comunicación que soporten los procesos.



3. Competencias necesarias.

La gestión por competencias es pieza clave en la gestión de los recursos humanos en OSINERGMIN, por tal motivo el sistema de desarrollo y aprendizaje institucional contempla los resultados de la evaluación por competencias a 90° y 360°.

En este contexto, la evaluación se aplica a la totalidad del personal y se realiza a 360° para evaluar habilidades y 90° (del jefe inmediato) en el caso de la evaluación de conocimientos técnicos. De la última evaluación efectuada se desprende los siguientes resultados que nos permite conocer las brechas con respecto a los niveles de desarrollo deseables de competencias especificados en el Manual de Organización y Funciones:

Competencias institucionales:

N°	Descripción	Promedio Calificación	Requerido	Brecha
1	Interés por el Cliente	3.72	5.00	-1.28
2	Mejora Permanente	3.52	5.00	-1.48
3	Obtención de Resultados	3.84	5.00	-1.17
4	Trabajo en Equipo	3.88	5.00	-1.12

Competencias técnicas:

Gerencias de Línea

N°	Descripción	Promedio Calificación	Requerido	Brecha
1	Mercado de Hidrocarburos Líquidos	3.67	5.00	-1.33
2	Mercado del Gas Natural	4.33	5.00	-0.67
3	Mercados Eléctricos	4.50	5.00	-0.50
4	Políticas sobre Energía	4.33	5.00	-0.67
5	Fiscalización de Gas Natural	4.00	5.00	-1.00
6	Fiscalización de GFE	4.00	5.00	-1.00
7	Fiscalización de GFHL	4.05	5.00	-0.95
8	Fiscalización de la Seguridad Minera	4.00	5.00	-1.00
9	Supervisión del Gas Natural	3.67	5.00	-1.33
10	Conocimiento Técnico de la GART	4.67	5.00	-0.33
11	Regulación de Hidrocarburos Líquidos y Gas Natural	4.50	5.00	-0.50
12	Regulación de la Distribución Eléctrica	4.20	5.00	-0.80
13	Regulación de la Generación y Transmisión Eléctrica	4.00	5.00	-1.00
14	Conocimiento Técnico de la JARU	4.75	5.00	-0.25
15	Manejo de Situaciones Conflictivas	3.50	5.00	-1.50
16	Normas sobre Apelaciones	4.44	5.00	-0.56

17	Administración de Contratos	4.00	5.00	-1.00
18	Administración de Contratos Post Privatización	5.00	5.00	0.00
19	Conocimiento del Entorno	4.18	5.00	-0.82
20	Conocimiento del Entorno de la GART	0.00	5.00	-5.00
21	Conocimiento Legal de GFHL	4.00	5.00	-1.00
22	Conocimiento Legal de GL	4.13	5.00	-0.88
23	Conocimiento Legal de Hidrocarburos	3.00	5.00	-2.00
24	Conocimiento Legal de la GART	4.50	5.00	-0.50
25	Conocimiento Legal del Entorno	4.00	5.00	-1.00
26	Conocimiento Legal del Sub Sector Eléctrico	4.50	5.00	-0.50
27	Conocimiento Legal del Sub Sector Gas Natural	3.50	5.00	-1.50
28	Conocimiento Legal Institucional	5.00	5.00	0.00
29	Comunicación Institucional	4.00	5.00	-1.00

Órganos de apoyo

N°	Descripción	Promedio Calificación	Requerido	Brecha
1	Diseño de Sistemas	3.57	5.00	-1.43
2	Enfoque de Procesos	3.80	5.00	-1.20
3	Capacitación al Usuario	4.55	5.00	-0.45
4	Escucha Activa	2.67	5.00	-2.33
5	Normas de Atención al Cliente	4.53	5.00	-0.47
6	Organización de Eventos	4.07	5.00	-0.93
7	Orientación de Servicio	4.02	5.00	-0.98
8	Medios de Comunicación	4.07	5.00	-0.93
9	Administración Logística	5.00	5.00	0.00
10	Adquisiciones y Contratos	4.67	5.00	-0.33
11	Conocimiento Legal de Adquisiciones y Contrataciones	4.17	5.00	-0.83
12	Administración de la Capacitación	4.00	5.00	-1.00
13	Gestión por Competencias	5.00	5.00	0.00
14	Administración de Procesos	4.33	5.00	-0.67
15	Administración de Proyectos	4.25	5.00	-0.75
16	Organización de Sistemas	4.00	5.00	-1.00
17	Planeamiento de Tecnología Informática	1.33	5.00	-3.67



4. Objetivos y Estrategias de Capacitación Quinquenal.

4.1 Objetivos.

1. Contar con personal altamente capacitado en temas de supervisión y fiscalización.
2. Contar con personal altamente capacitado en temas de regulación tarifaria.
3. Contribuir en el desarrollo e implementación de un programa de mejora en la atención de denuncias, apelaciones de reclamos, sanciones y solución de controversias.
4. Contar con personal altamente capacitado que presente propuestas normativas para la mejora de políticas energéticas.
5. Establecer y desarrollar convenios interinstitucionales nacionales e internacionales que permitan establecer la cooperación en el desarrollo de personas.
6. Mantener al personal actualizado en el conocimiento de tecnología de sistemas para continuar con la presentación de proyectos innovadores e ingeniosos de utilidad pública.
7. Fortalecer las relaciones interinstitucionales con el CAREC y CARELEC para establecer programas de perfeccionamiento.
8. Fortalecer los programas de orientación al usuario asegurando estándares de calidad en el servicio de atención.
9. Capacitar al personal en el marco normativo de abastecimiento de energía a fin de asegurar la eficiencia en el desempeño de los sectores regulados.
10. Mantener al personal capacitado en el manejo de herramientas que permitan gestionar un proceso adecuado de comunicación con los grupos de interés.
11. Contar con personal altamente capacitado en los temas referentes a los procesos de contrataciones y adquisiciones.
12. Mantener al personal capacitado en el manejo de herramientas de gestión de Recursos Humanos.
13. Capacitar al personal en los sistemas de tecnología de información y comunicación.



4.2 Estrategias.

- Capacitar al personal en las competencias de fiscalización del gas natural, electricidad, hidrocarburos y seguridad minera.
- Impulsar que el personal objetivo participe de capacitaciones de alto nivel técnico, para estar a la vanguardia de los avances tecnológicos y tendencias internacionales del sector energía y minería.
- Capacitar al personal en las competencias de regulación de distribución, generación y transmisión eléctrica y gas natural.
- Implementar acciones de capacitación con una metodología de participación activa basada en el análisis de los temas sensibles al usuario.
- Impulsar capacitaciones técnicas que eleven el nivel de desarrollo de las competencias referidas a políticas sobre energía, mercados eléctricos, hidrocarburos y gas natural.
- Impulsar el desarrollo de convenios interinstitucionales nacionales e internacionales orientados a mejorar las competencias técnicas del personal de la institución.
- Ofrecer acciones de capacitación orientadas a elevar las competencias del personal en la atención de denuncias y apelaciones de reclamos.
- Incrementar la participación de los trabajadores de la institución en actividades de capacitación brindadas por entidades de capacitación gubernamental (p.e. CAREC, CARELEC).
- Participar de actividades de capacitación y/o implementar acciones de capacitación orientadas a fortalecer las competencias de conocimiento legal del subsector de energía.
- Desarrollar actividades de capacitación en competencias de comunicación institucional y medios de comunicación.
- Fomentar la capacitación del personal en los temas de contrataciones y adquisiciones.
- Ejecutar y/o participar de actividades de capacitación en temas relacionados a la gestión de Recursos Humanos.
- Ofrecer acciones de capacitación orientadas a elevar las competencias del personal en la administración de procesos, proyectos y planeamiento de tecnología informática.



4.3 Datos de la población de la Entidad.

OSINERGMIN al 30.06.2011 cuenta con un total de 279 personas, de las cuales 278 personas se encuentran contratadas bajo la modalidad de plazo de indeterminado y 1 persona se encuentra contratada bajo la modalidad de plazo fijo.

Al 30.06.2011 se cuenta con 35 personas en el grupo de directivos, 220 personas en el grupo de profesionales y 24 en el grupo de personal técnico.

4.4 Evaluación.

Para el monitoreo y verificación de los resultados esperados del PDP quinquenal se aplicará modalidades de evaluación de la capacitación a las acciones previstas en los Planes de Desarrollo de Personas anualizados.

El plan de capacitación anualizado contiene las necesidades de cada trabajador, establecidas por estos y sus correspondientes jefes en la evaluación de las brechas de competencia (Plan Puesto Persona o Plan de Capacitación Individual). Este instrumento brinda las oportunidades de desarrollo para los líderes y trabajadores de la institución de acuerdo a los programas de capacitación incluidos en el plan individual, a cuyo efecto se toma en cuenta el nivel de evaluación aplicable (la metodología ROI considera hasta cinco niveles).

En OSINERGMIN, la eficacia de la capacitación es evaluada aplicando la metodología ROI (la conjunción de los cuatro niveles de evaluación establecidos por Donald Kirkpatrick con el quinto nivel introducido por Jack Phillips), la misma que se convierte en una herramienta destinada a mejorar la efectividad y la eficiencia de los programas de capacitación y desarrollo.

La metodología constituye una estrategia sistemática y continua de planificación, control y mejoramiento de los programas de capacitación orientada a potenciar el personal e incidir en los logros de la institución.

5. Metas de capacitación y evaluación.

5.1 Metas e indicadores.

Las metas previstas son:

- Elevar el nivel de desarrollo de las competencias técnicas referidas a los sectores de hidrocarburos, electricidad, gas natural y regulación tarifaria.
- Elevar el nivel de desarrollo de las competencias referidas a políticas sobre energía, mercados de hidrocarburos, eléctricos y gas natural.

- Reducir las brechas de competencias institucionales y técnicas de todo el personal de OSINERGMIN.
 - Mejorar las competencias del personal que tiene a su cargo la atención y orientación al usuario.
 - Realizar capacitaciones y/o pasantías en el marco de los convenios interinstitucionales nacionales o internacionales.
 - Ejecutar capacitaciones en temas de fiscalización del gas natural, electricidad, hidrocarburos y seguridad minera con expositores de alto prestigio.
 - Incrementar la participación de los trabajadores de la institución en actividades de capacitación brindadas por entidades de capacitación gubernamental (p.e. CAREC, CARELEC).
 - Ejecutar capacitaciones en temas de regulación de hidrocarburos líquidos, distribución eléctrica, generación y transmisión.
 - Mejorar las competencias del personal que tiene a su cargo la atención de las denuncias y las apelaciones de reclamos de usuarios.
 - Elevar el nivel de desarrollo de las competencias referidas a administración de contratos y conocimiento legal del subsector de energía.
 - Reducir las brechas de competencias en comunicación institucional y medios de comunicación.
 - Reducir las brechas de competencias en los conocimientos de contrataciones y adquisiciones.
 - Mantener y/ o elevar el nivel de desarrollo de las competencias referidas a la gestión por competencias, administración de la capacitación e interés por el cliente.
 - Mejorar las competencias del personal que tiene a su cargo los sistemas de tecnología de información y comunicación.
- Los indicadores previstos para el monitoreo y medición del Plan de Desarrollo de Personal anualizados son los siguientes:
- Promedio anual de horas de capacitación por trabajador.
 - % de ejecución del presupuesto de capacitación.
 - % de ejecución del cronograma de actividades de capacitación interna.
 - Evaluación de las actividades de capacitación interna (niveles 1 y 2 de la metodología ROI).
 - Evaluación de la capacitación externa (nivel 3 de la metodología ROI).
 - % de mejora en las pruebas de conocimiento.
 - % cierre de de brechas de competencias.



[Handwritten signature]



Los programas de capacitación serán evaluados en el nivel 1 de reacción, por medio de encuestas a los participantes para conocer su satisfacción respecto de la capacitación recibida; nivel 2 de aprendizaje, aplicado en los programas de competencias técnicas mediante pruebas de conocimiento de entrada y salida; y, en el nivel 3 de aplicación, a ser utilizado en cualesquiera de los programas teniendo en cuenta que se trate de capacitaciones "in house" y/o externas previa coordinación con el responsable del área que solicitó la capacitación, por medio de la medición de la eficacia de la capacitación. Finalmente, a partir del año 2012 se tiene previsto iniciar el proceso de medición en el cuarto nivel (impacto) y se establecerá el programa específico que será medido con el quinto nivel (ROI) de ser el caso.

5.2 Mecanismos de seguimiento y evaluación.

- % Eficacia de la capacitación referida al nivel 3 de la metodología ROI.
- Número de horas de capacitación presencial versus capacitación basada en tecnología.



Nombre del Puesto	Necesidades de Conocimientos / Habilidades funcionales / Actitudes	Qué temas específicos debe abordar la capacitación en este tema	Número de colaboradores a su cargo que deben llevar esta capacitación	Nombres de los colaboradores que Ud. sugeriría que lleven esta capacitación

Si tiene más puestos a su cargo añada más filas para describir sus sugerencias.