



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Organismo Supervisor
de Inversión Privada en
Telecomunicaciones - OSIPTEL

RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA N° 073-2011-PD/OSIPTEL

Lima, 30 de junio de 2011

MATERIA	Aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Quinquenal, periodo 2012-2016
---------	--

VISTO:

El Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE.

CONSIDERANDO:

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, conforme a lo establecido en el Decreto Supremo N° 009-2010, las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

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

Que, mediante Resolución de Presidencia N° 066-2011-PD/OSIPTEL se conformó el Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) del Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones – OSIPTEL;

Que, el Comité ha elaborado el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Quinquenal el cuál, conforme a lo establecido en el Numeral VII de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, requiere la aprobación del Titular de la entidad;

Con la opinión favorable de la Gerencia de Asesoría Legal, Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, Gerencia de Administración y Finanzas y de la Gerencia General;

SE RESUELVE:

Artículo Único.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Quinquenal, correspondiente al periodo 2012 – 2016 del Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones – OSIPTEL.

Comuníquese y archívese.

MARTHA CAROLINA LINARES BARRANTES
Presidente del Consejo Directivo (e)



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones - OSIPTEL

5 2 8 2 2011



RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA N° 066-2011-PD/OSIPTEL



Lima, 08 de junio de 2011

MATERIA	Conformación del Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP).
---------	---

VISTO:

El Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE.

CONSIDERANDO:

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, conforme a lo establecido en el Decreto Supremo N° 009-2010, las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

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

Que, conforme a lo dispuesto en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, cada entidad deberá conformar un Comité para la elaboración del Plan de desarrollo de Personas, el cual estará integrado por el Secretario General, Gerente General o el que haga sus veces, quien lo presidirá; el Director de la Oficina de Presupuesto o el que haga sus veces; el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o el que haga sus veces; y un representante de personal de la entidad elegido mediante votación secreta por un periodo de tres años así como un alterno. La conformación del Comité deberá ser oficializada por el titular de la entidad;

Que, el 31 de mayo y 01 de junio de 2011 se llevó a cabo el proceso para la elección de los dos representantes de los trabajadores, obteniendo como resultado la elección del señor Alejandro Moscol Salinas, como titular y de la señora María Arellano Arellano, como alterno;

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



OSIPTEL		HOJA DE RUTA	
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS		GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	
PARA	FIRMA	FECHA	HORA
1 RR.HH.		08-06	
2			
3			
<input checked="" type="checkbox"/> Como Servicio		Informe	
<input checked="" type="checkbox"/> Acción Necesaria		Comentarios	
<input type="checkbox"/> Respuesta		Ayuda Memoria	
Observaciones:			



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Organismo Supervisor
de Inversión Privada en
Telecomunicaciones - OSIPTEL

SE RESUELVE:

Artículo Único.- Conformar el Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) del Organismo Supervisor de la Inversión Privada en Telecomunicaciones – OSIPTEL:

- Gerente General, quien lo presidirá
- Gerente de Planeamiento y Presupuesto
- Jefe de Recursos Humanos, quien se desempeñará como Secretario
- Alejandro Moscol Salinas – Representante Titular
- Maria Arellano Arellano – Representante Alterno

Comuníquese y archívese.



GUILLERMO THORBERRY VILLARAN
Presidente del Consejo Directivo

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS QUINQUENAL
ORGANISMO SUPERVISOR DE INVERSION PRIVADA EN
TELECOMUNICACIONES – OSIPTEL

2012 - 2016

I. PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de Personas, en adelante PDP, del Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones – OSIPTEL, ha sido elaborado teniendo en cuenta el Plan Estratégico Institucional ajustado para el período 2011-2014 y la Directiva de SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE.

II. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

2.1 MISION

Somos el ente regulador y supervisor que promueve el desarrollo de las telecomunicaciones, integrando al país en un marco de competencia e inclusión y protegiendo los derechos de los usuarios.

2.2 VISION

Ser el referente mundial de excelencia en el desarrollo de las telecomunicaciones en beneficio de la población.

2.3 VALORES INSTITUCIONALES

Los valores institucionales del OSIPTEL han sido identificados y definidos en armonía con nuestra misión, visión y objetivos estratégicos.

- **Excelencia:** Actuamos con eficiencia (hacemos las cosas bien) y eficacia (de manera oportuna).
- **Compromiso:** Actuamos con lealtad, identificación y responsabilidad, orientados al logro de los objetivos de nuestra institución.
- **Orientación al Servicio:** Atendemos con calidad y oportunidad los requerimientos de los usuarios externos e internos.
- **Integridad:** Actuamos con transparencia, autonomía y honestidad.
- **Solidaridad:** Actuamos con sensibilidad y unidad para ayudar a superar las dificultades que se presenten dentro y/o fuera de nuestra institución.



2.4 OBJETIVOS ESTRATEGICOS

Para el periodo 2011-2014, el OSIPTEL ha aprobado los siguientes objetivos:

- **OE1 :** Fortalecimiento y modernización institucional con excelencia técnica y operativa para enfrentar los cambios del mercado de las telecomunicaciones.
- **OE2 :** Lograr el reconocimiento de la labor del OSIPTEL por parte de los usuarios y no usuarios de los servicios de telecomunicaciones
- **OE3 :** Fortalecer a la institución como generadora y difusora de conocimientos.
- **OE4 :** Posicionar nacional e internacionalmente al OSIPTEL como una institución reconocida en la regulación y promoción del desarrollo de las telecomunicaciones.
- **OE5 :** Optimizar las facultades del OSIPTEL para promover una mejor calidad y mayor cobertura en la prestación de los servicios de telecomunicaciones.
- **OE6 :** Impulsar y promover el acceso universal a las telecomunicaciones e incrementar la competencia en dicho mercado.
- **OE7 :** Posicionar a OSIPTEL como agencia de competencia.

III. COMPETENCIAS NECESARIAS

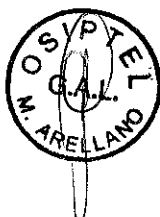
El OSIPTEL tiene la responsabilidad de ejercer sus funciones en uno de los sectores más dinámicos de la economía, como es el del mercado de los Servicios Públicos de Telecomunicaciones. Este dinamismo está dado por las constantes innovaciones de tecnologías que día a día cambian los modos de transmisión de la información, lo que origina la provisión de servicios cada vez más sofisticados y de mayor capacidad para satisfacer las crecientes demandas de una economía mundial y globalizada.

El cambio tecnológico y la aparición de nuevos servicios en la industria de telecomunicaciones, generan nuevas condiciones de mercado y nuevos entornos a los que los reguladores deben adecuarse.

Para alcanzar los objetivos estratégicos el OSIPTEL requiere contar con un equipo humano altamente calificado, en permanente proceso de aprendizaje, motivado y comprometido, que asegure las competencias requeridas para la regulación de un sector tan dinámico como el de las telecomunicaciones.

Para ello, se requiere que el personal desarrolle las siguientes competencias:

- a. Competencias en nuevas tecnologías y nuevos servicios de telecomunicaciones; como la banda ancha y los servicios que pueden brindarse.
- b. Competencias sobre regulación y desregulación de servicios. ¿Cuándo regular? y ¿Cuándo desregular?
- c. Competencias de calidad en el servicio y atención a los usuarios y no usuarios de los servicios públicos de telecomunicaciones.



- d. Competencias en Gestión del Conocimiento. La gestión del conocimiento contribuirá a consolidar una Organización que aprende, que mejora e innova continuamente mediante la asimilación del nuevo conocimiento.
- e. Competencias en formación de capacitadores internos.
- f. Competencias en regulación y supervisión a través de pasantías en otros organismos reguladores de la región o en instituciones que cuenten con una mayor práctica regulatoria.
- g. Competencias en supervisión de la calidad de los servicios públicos de telecomunicaciones.
- h. Competencias para evitar que la convergencia de redes y la integración de servicios afecte el desarrollo competitivo de la industria.

IV. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

4.1 OBJETIVOS

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

4.2 ESTRATEGIAS

- Desarrollar programas de capacitación en temas técnicos, así como los vinculados a las nuevas tecnologías y servicios de telecomunicaciones.
- Desarrollar programas de estudios generales de Derecho, Economía e Ingeniería vinculado a las telecomunicaciones para todos los profesionales de la institución.
- Desarrollar programas de capacitación para los gerentes, subgerentes y jefes que potencien sus habilidades gerenciales y de manejo eficaz de equipos.
- Incorporar proyectos e-learning al programa de capacitación para los colaboradores de las oficinas desconcentradas.
- Implementar programas de pasantías en otros organismos reguladores del mundo o entidades internacionales.
- Promover y estimular el desarrollo de “Comunidades de Práctica”. Grupos de personas relacionadas informalmente a través de su interés común en temas específicos de la organización (Banda ancha, Interconexión, Condiciones de uso, Voz por IP, etc.). Representan un medio ideal para la transmisión de las “mejores prácticas”, recomendaciones y especialmente para el proceso de feedback.
- Mantener los clubes de lectura, es recomendable incrementar los hábitos de lectura. La experiencia de la lectura se ve enriquecida si es compartida.



4.3 POBLACIÓN BENEFICIARIA DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Al 31 de mayo de 2011, OSIPTEL cuenta con 196 trabajadores contratados a plazo indeterminado y 82 con contratos administrativos de servicios – CAS. Esta es la población directamente beneficiada de los programas y acciones de capacitación. Eventualmente participan de las capacitaciones internas los practicantes contratados bajo las modalidades formativas de prácticas pre profesionales y profesionales.

Acciones de capacitación en los últimos años

Año	Nº de Personas capacitadas	Nº de horas de capacitación
2007	100	2989
2008	134	12750
2009	144	10761
2010	193	10252
Al 31/05/2011	84	1894

Cofinanciamiento de maestrías

Año	Nº de Personas beneficiarias	Entidad Educativa
2008	4	ESAN
2009	4	ESAN, UPC
2010	2	Escuela de Gerencia Continental y ESAN
Al 31/05/2011	2	PUCP

4.4 EVALUACION

Para el monitoreo y verificación de los resultados esperados del PDP Quinquenal se aplicará modalidades de evaluación de la capacitación oportunas a las acciones de capacitación previstas en los PDP anualizados. Se prevé pruebas de conocimientos y adaptar el sistema de evaluación de desempeño vigente a los lineamientos de SERVIR.

V. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACION

5.1 METAS

- Ejecutar actividades de capacitación en temas técnicos, con docentes internos y con especialistas contratados.
- Ejecutar actividades de capacitación con la participación de expertos internacionales con apoyo de la UIT u otras entidades.
- Búsqueda de oportunidades de pasantías en otros organismos reguladores del mundo o entidades internacionales.



- Crear oportunidades para el intercambio de conocimientos. Generación de espacios para compartir, aprender y socializar experiencias.
- Alinear la capacitación con el sistema de evaluación de desempeño y las acciones de promociones y ascensos del personal.

5.2 INDICADORES

- Porcentaje (%) de actividades de capacitaciones con nivel de satisfacción "Bueno" a "Muy Bueno".
- Cobertura de capacitación (Nº capacitados / Total de colaboradores – Planillas y CAS)
- Número de capacitaciones efectuadas con metodología e-learning
- Número de grupos de interés o de comunidades de prácticas que participan en las discusiones de temas.
- Número de trabajadores, capacitados, evaluados y promovidos.
- Número de personas que han mejorado el índice de su evaluación de desempeño.

5.3 MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo las siguientes modalidades:

- **Encuesta de satisfacción de la actividad de capacitación.** Mide el nivel de satisfacción de los participantes sobre el contenido y estructura del programa, sobre el expositor, la organización del evento y la participación en general.
- **Evaluación de conocimientos para cursos técnicos.** Serán aplicadas, de acuerdo con el objetivo de la capacitación a ejecutar, tiene por finalidad medir el grado en que los participantes asimilaron los temas impartidos.
- **Evaluación del desempeño.** Para el personal de planilla y CAS con el objeto de medir si los participantes están aplicando lo aprendido en su puesto de trabajo.

Miguel Torres Castillo
Jefe de Recursos Humanos

María Arellano Arellano
Representante alterno de los trabajadores

David Villavicencio Fernández
Gerente de Planeamiento y Presupuesto

Mario Gallo Gallo
Gerente General – Presidente del PDP

OSI P T E L
G.A.F.T.

OSI P T E L
M. ARELLANO

OSI P T E L
G.P.P.

OSI P T E L
G.G. M. GALLO