



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Organismo Supervisor de la Inversión  
en Infraestructura de Transporte  
de Uso Público - OSITRAN

Presidencia Ejecutiva

## RESOLUCION DE PRESIDENCIA

Nº 052-2013-PD-OSITRAN

Lima, 17 de junio de 2013

### VISTO

La Nota Nº 092-13-OPP-GG-OSITRAN y la Nota Nº 001-13-COMITEPDP-OSITRAN, de fecha 13 de mayo del 2013, que adjunta el Proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas PDP Anualizado OSITRAN 2013;

### CONSIDERANDO:

Que, el artículo 3º del Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público aprobado por Decreto Supremo Nº 009-2010-PCM, señala que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado;

Que, asimismo, mediante Decreto Supremo Nº 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo Nº 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, correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 041-2011-SERVIR/PE publicada el 23 de marzo del 2011, se aprobó la Directiva Nº 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", con la finalidad de establecer los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas PDP, el cual permitirá a la entidades públicas implementar las estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a sus necesidades y de esta manera contribuir a la mejora de la administración pública;

Que, para la elaboración de los Planes de Desarrollo de las Personas, la entidad deberá contar con un Comité Especial;

Que, con Memorando Circular Nº 039-12-PD-OSITRAN de fecha 18 de diciembre del 2012 se reconfirmó el Comité Especial para la elaboración Plan de Desarrollo de las Personas PDP anual - 2013 conforme a lo dispuesto en el Numeral 6.1 de la Directiva antes citada;





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Organismo Supervisor de la Inversión  
en Infraestructura de Transporte  
de Uso Público - OSITRAN

Presidencia Ejecutiva

Que, mediante Nota N° 001-13-COMITEPDP-OSITRAN, el Comité Especial, presentó el Plan de Desarrollo de las Personas PDP Anualizado OSITRAN 2013, debidamente validado, para su aprobación; el mismo que cuenta con disponibilidad presupuestal conforme la Nota N° 092-13-OPP-GG-OSITRAN de la Oficina de Planificación y Presupuesto;

Que, mediante Nota N° 092-13-OPP-GG-OSITRAN la Oficina de Planificación y Presupuesto del OSITRAN indicó que se cuenta con disponibilidad presupuestaria para la Ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas 2013, hasta por la suma de S/. 395,453.00, la cual se encuentra contenida en el Presupuesto Institucional Modificado (PIM).

Que, de acuerdo con la Cláusula VII de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" corresponde al Titular de la Entidad aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas PDP Quinquenal y anualizado;

Que, en atención a lo expuesto, resulta necesario aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas PDP Anualizado OSITRAN 2013, el mismo que se encuentra enmarcado en una concepción de desarrollo integral de los recursos humanos, recogiendo las principales necesidades de capacitación que requiere el personal y los diferentes órganos de OSITRAN en cumplimiento de los Objetivos Estratégicos de la Institución

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1º.-** Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas PDP Anualizado OSITRAN 2013, que en anexo forma parte integrante de la presente resolución;

**Artículo 2º.-** Publicar la presente Resolución en la página institucional de OSITRAN ([www.ositran.gob.pe](http://www.ositran.gob.pe)).

Regístrese, comuníquese y archívese.

  
**PATRICIA BENAVENTE DONAYRE**  
Presidente del Consejo Directivo  
OSITRAN

Reg. Sal PD N° 16681- 2013



**OSITRAN**  
ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN EN  
INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO



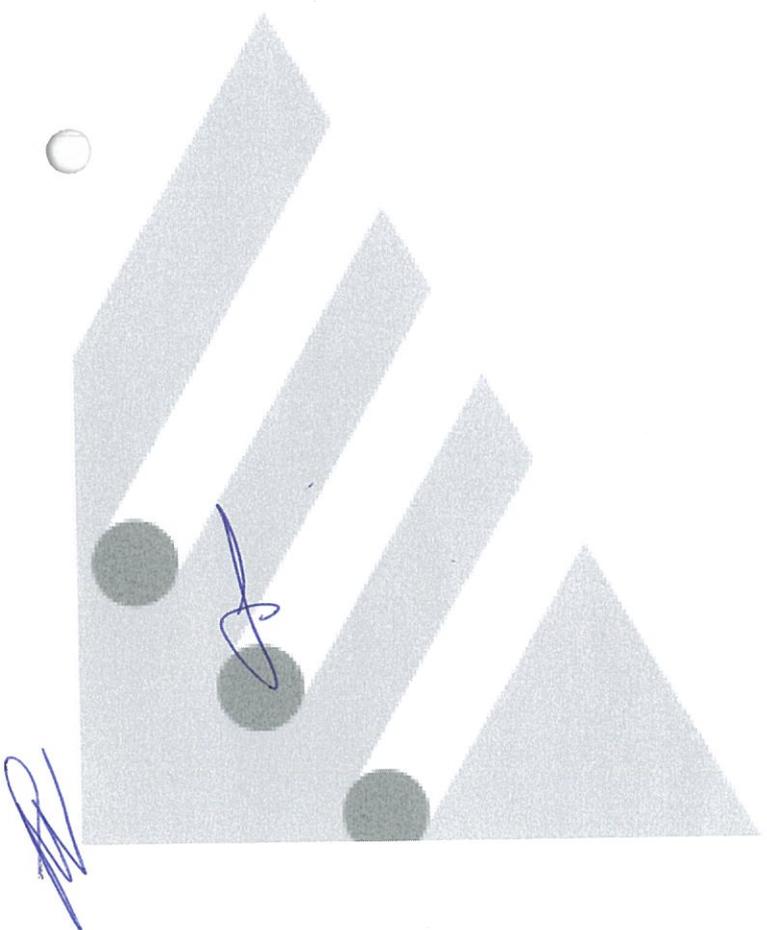
NORA 001-13-OSITRAN-OTICAD

**OSITRAN**  
GERENCIA GENERAL  
**14 MAYO 2013**  
**RECIBIDO**  
Firma *[Signature]* Hora *7:14*



# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) ANUAL- OSITRAN

*Periodo 2013*



# PLAN DE CAPACITACIÓN

(Periodo: Año 2013)

## ÍNDICE

Introducción.....	Pág. 02
I. MARCO NORMATIVO.....	Pág. 02
II. MARCO ESTRATÉGICO DE DESARROLLO.....	Pág. 03
2.1. Misión.....	Pág. 03
2.2. Visión.....	Pág. 03
2.3. Objetivos.....	Pág. 03
2.4. Alcance.....	Pág. 04
III. METODOLOGÍA.....	Pág. 04
IV. DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS.....	Pág. 05
4.1. Necesidad de Desarrollo por Gerencia y/o Área.....	Pág. 05
4.2. Articulación a los ejes estratégicos del PEI 2011-2015.....	Pág. 07
V. VALORIZACION Y PRESUPUESTO DEL PLAN DE DESARROLLO ANUAL.....	Pág. 09
VI. EJECUCIÓN DEL PLAN.....	Pág. 09
VII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	Pág. 10

## ANEXOS

**Anexo N°01:** Materias de Desarrollo por gerencia y su relación con los objetivos Estratégicos Institucionales

**Anexo N°02:** Matriz de Desarrollo - Año 2013

## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - ANUAL

(Periodo: Año 2013)

### INTRODUCCIÓN:

Enmarcados dentro de los lineamientos generales que SERVIR ha emitido para orientar a todas las instituciones que forman parte del sector público, en la elaboración e implementación del Plan de Desarrollo quinquenal y anual, con la finalidad de contar con un personal idóneo de acuerdo a los niveles de exigencias que están establecidos en el perfil de puesto. OSITRAN ha formulado su plan anual (2013), de acuerdo al marco estratégico de desarrollo y a las necesidades de capacitación establecidos por las unidades organizacionales de OSITRAN, generar un cambio de actitud en aquellos colaboradores que lo requieran, crear un clima laboral más satisfactorio, aumentar la motivación y propiciar la receptividad a la excelencia con el fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales que forman parte del PEI 2011-2015, así como.

OSITRAN concibe a la capacitación como la adquisición de conocimientos y desarrollo de habilidades/actitudes, con la finalidad de mejorar las competencias y lograr un mejor desempeño en los diversos niveles jerárquicos, adaptando al personal a las exigencias cambiantes del entorno y del momento.

Cabe señalar que OSITRAN, promueve el desarrollo de sus trabajadores en forma permanente, porque ofrece la posibilidad de mejorar la eficiencia y los resultados del trabajo institucional, permitiendo a su vez que la misma se adapte a las nuevas exigencias que se presentan dentro como fuera de la institución.

Este plan se ha diseñado bajo una metodología participativa entre los jefes y gerentes, donde se detectan las necesidades básicas de mejorar, adquirir y desarrollar los conocimientos y habilidades específicas con el objetivo de mejorar las competencias y lograr un mejor desempeño en los diversos niveles jerárquicos, adaptando al personal a las exigencias cambiantes del entorno.

La ejecución del presente Plan de Desarrollo de Personas garantiza que los colaboradores adquirirán conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo que realizan, lo que permitirá modificar actitudes frente a diversos aspectos de la institución, el puesto de trabajo o el ambiente laboral

### I. MARCO NORMATIVO:

- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM. Aprobación del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 086-2010-PCM. Incorporación de la Política Nacional del Servicio Civil como Política Nacional de Obligatorio Cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.

- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°041-2011-SERVIR/PE que aprueba la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado".
- Resolución N°009-2009-CD-OSITRAN, con fecha del 25 de marzo del 2009, con que se aprueba el Manual de Organización y Funciones de OSITRAN
- Resolución de Gerencia General N°121-2010-GG-OSITRAN, con fecha del 22 de diciembre del 2010, con que se aprueba la Directiva de Capacitación: DIR-GAF-003-2010.
- Acuerdo N° 1335-375-11-CD-OSITRAN, con fecha del 27 de enero del 2011, con que se aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI)- 2011-2015.
- Resolución de Presidencia N° 019-2013-PD-OSITRAN, de fecha 05 de marzo del 2013, con que se aprueba el Manual de Descripción de Puestos.
- Nota Circular N°001-2011-PD-OSITRAN, con fecha 19 de abril del 2011, que conformó el comité para la elaboración del PDP (quinquenal y Anual).
- Memorando Circular N° 039-2012-PD-OSITRAN, con fecha 18 de diciembre del 2012, que reconformó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas.
- Resolución N° 034-2011-PD-OSITRAN, con fecha 30 de junio de 2011, con que se aprueba el Plan de Desarrollo de Personas PDP Quinquenal OSITRAN 2012-2016.

## II. MARCO ESTRATÉGICO DE DESARROLLO:

El marco estratégico de desarrollo, está definido en el Plan de Desarrollo Quinquenal 2012-2016.

### 2.1.MISIÓN DE DESARROLLO:

*Elevar el nivel de rendimiento de los trabajadores y, con ello, el incremento de la productividad y la obtención de los resultados que logren tener un impacto en la sociedad.*

### 2.2.VISIÓN DE DESARROLLO :

*Ser reconocidos como un organismo que desempeña un rol de liderazgo en el Desarrollo de Capital Humano en el sector público.*

### 2.3.OBJETIVOS:

**Cuadro N°01:** Objetivos Estratégicos y Específicos de Desarrollo

Objetivos Estratégico de Desarrollo	Objetivos Específicos de Desarrollo	Estrategias	Indicadores	Meta al 2013
OE1: Contribuir a fortalecer y consolidar el funcionamiento de las gerencias y/o áreas de OSITRAN.	Oesp1: Desarrollar las competencias requeridas para el correcto desempeño de sus funciones.	- Alcanzar y/o entrenar a los trabajadores capacitaciones vinculadas al desarrollo de competencias	- % de las acciones de capacitación probados por los trabajadores	Que al 2013, el 80% de acciones aprobadas.
			- % de trabajadores capacitados.	Que al 2013, el 70% de los trabajadores sean capacitados
			- % de Ejecución del Plan de Desarrollo Anual.	Que al 2013 la ejecución del plan alcance un 70%

Objetivos Estratégico de Desarrollo	Objetivos Específicos de Desarrollo	Estrategias	Indicadores	Meta al 2013
OE2: Fortalecer una cultura organizacional con enfoque hacia los resultados, eficiencia, eficacia y transparencias.	Oesp2: Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.	- Desarrollar habilidades necesarias para el cumplimiento de sus funciones.	- % de las acciones de capacitación probados por los trabajadores	Que al 2013, el 80% de acciones aprobadas.
			- % de trabajadores capacitados.	Que al 2013, el 70% de los trabajadores sean capacitados
			- % de Ejecución del Plan de Desarrollo Anual.	Que al 2013 la ejecución del plan alcance un 70%
OE3: Crear un clima de trabajo satisfactorio e incrementar la motivación del trabajador.	Oesp3: Adquirir conocimientos y habilidades complementarias y/o de soporte para el desarrollo de sus responsabilidades.	- Adquirir conocimientos y habilidades complementarias y/o de soporte para el desarrollo de sus responsabilidades.	- % de las acciones de capacitación probados por los trabajadores	Que al 2013, el 80% de acciones aprobadas.
			- % de trabajadores capacitados.	Que al 2013, el 70% de los trabajadores sean capacitados
			- % de Ejecución del Plan de Desarrollo Anual.	Que al 2013 la ejecución del plan alcance un 70%

#### 2.4. ALCANCE:

El presente Plan de Desarrollo de Personas 2013, de acuerdo a la Directiva de Capacitación de Personal DIR-GAF-003-2010, la capacitación está dirigida a todo el personal de OSITRAN (bajo la modalidad CAP o CAS), con las exclusiones establecidas en las normas respectivas.

#### III. METODOLOGÍA:

Para la formulación del Plan de Desarrollo de las Personal del OSITRAN (2013), se han utilizado herramientas de recolección de información para la identificación de las necesidades de capacitación por gerencia y/o área.

A continuación se detallan las herramientas más relevantes usadas para la formulación del plan:

- Ejecución del Plan de Capacitación 2011 y 2012: Al analizar el cumplimiento del plan de capacitación del 2011, se pudo apreciar que se ejecutaron 34 actividades de capacitación con un presupuesto de S/ 384,829.15, siendo el presupuesto aprobado inicialmente de S/ 932,339.00 con 50 actividades de capacitación y que por motivos presupuestales no se pudieron ejecutar al 100%. El plan de capacitación del 2012 con la última modificación realizada se ejecutó al 100%, con 37 actividades de capacitación con un presupuesto de 124,719.76, siendo el presupuesto aprobado inicialmente de S/ 860,500.00 con 73 actividades de capacitación.

En el periodo 2012, de un promedio de 145 trabajadores, se capacitaron a 62 trabajadores, de cuales 51 son CAP, 11 CAS.

- Matriz de demandas por gerencia: Se realizó la consulta a cada gerencia sobre sus necesidades de capacitación a través de una matriz de identificación de necesidades, la cual debía estar respectivamente validada por cada gerencia. La matriz de necesidades de capacitación permite relacionar cada materia solicitada con los objetivos estratégicos del PEI 2011-2015.
- Matriz de necesidades de capacitación por gerencia: Se elaboró una matriz de identificación de necesidades de capacitación alineados a los objetivos estratégicos que fue entregada por cada gerencia en el mes de junio 2012, a fin de que sea devuelta con la información solicitada y autorizada por cada gerente. En dicha matriz se detallan las materias en las cuales se considera capacitar a los trabajadores para elevar el desempeño de cada gerencia. Además cada materia solicitada está estrictamente alineada con los objetivos del PEI 2011-2015.

Se solicitó a las gerencias nuevamente sus necesidades de capacitación en el mes de enero 2013 a fin de actualizar los requerimientos de capacitación remitidos en junio de 2012 para considerarlas en el año 2013, se remitió nuevamente a cada gerente la matriz de necesidades de capacitación.

En el mes de abril de 2013, se solicitó a las gerencias mediante Memorando Circular el sinceramiento de sus necesidades de capacitación, lo cual permitiría enmarcarlos dentro del presupuesto estimado para la capacitación en el presente año.

- Revisión y validación de las necesidades: Se revisó las necesidades de capacitación de cada gerencia contenida en la matriz de necesidades, asimismo se realizó la validación de las mismas, teniendo en cuenta el Plan de Desarrollo Quinquenal (periodo: 2012-2016) y el Plan Estratégico Institucional 2011-2015, y por último se realizó el consolidado final con las necesidades de capacitación.
- Comité de elaboración del PDP: el 18 de diciembre del 2012, con Memorando Circular N° 039-2012-PD-OSITRAN, se realizó la reconfiguración del comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Anual (2013). Y los miembros son los siguientes:
  - Farah Wong Abad (Representante de la Gerencia General)
  - Hugo Enrique Arias Estabridis (Representante de la Oficina de Planificación y Presupuesto)
  - Rossmery Calle Espinoza (Representante del Área de Personal).
  - Mariela Aramburú García (Representante de los trabajadores)
  - Hernán Moreno Delgado (Representante de los trabajadores - Alterno)
  - Jenny Irma Rupay Cervantes (Representante de personal - Alterno)

#### IV. DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS:

##### 4.1. NECESIDAD DE DESARROLLO POR GERENCIA Y/O ÁREA:

En base a las necesidades de capacitación, se han determinado las siguientes actividades de capacitación para el Plan de Desarrollo de Personas (2013).

A continuación detallamos las necesidades de capacitación remitidas por las unidades organizacionales:

Área y/o Gerencia	Necesidades de Desarrollo
Presidencia y/o Gerencia General	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Curso de Especialización para Resguardo "Manejo Táctico Operativo"</li> <li>- Resguardo y/o Guardespaldas</li> <li>- Cumbre Latinoamericana de Secretarías y Asistentes de Gerencia</li> </ul>
Oficina de Relaciones Institucionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión estratégica de la comunicación</li> <li>- Clima y cultura organizacional</li> <li>- Manejo y prevención de crisis en medios de comunicación</li> </ul>
Procuraduría	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbitraje Internacional e Inversiones</li> <li>- Contratos de concesión y APPs</li> <li>- Planeamiento y presupuesto</li> </ul>
Oficina de Planificación y Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Metodología Gestión por Resultados</li> </ul>
Oficina de Desarrollo Institucional y de Sistemas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Virtualización con VMWARE Vsphere 5</li> <li>- Oracle Database 11g: Administration Workshop II Ed 2</li> <li>- Oracle WebLogic Server 10g: Administration Essentials</li> <li>- Auditor Líder</li> </ul>
Gerencia de Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Supervisión de los servicios públicos</li> <li>- APPs en el sector transporte</li> <li>- Gestión portuaria (Curso Iberoamericano)</li> <li>- Sistema portuario nacional</li> <li>- Evaluación de proyectos viales utilizando el software HDM4 versión 2.08</li> <li>- Diplomado Internacional en Gestión de las Asociaciones Público Privadas (APPs)</li> <li>- Norma FRA de Vías Férreas y Material Rodante y Norma AREMA y UIC</li> <li>- Derecho de las concesiones</li> <li>- Derecho de las construcciones</li> <li>- Redacción eficaz</li> </ul>
Gerencia de Regulación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Excel aplicado a las finanzas y a la evaluación de proyectos</li> <li>- Análisis de la incertidumbre y Gestión de Riesgos Financieros con @Risk y Decision Tools</li> <li>- Stata 12 para Economistas</li> <li>- Project Finance</li> <li>- Microsoft Excel Programación Visual Basic Avanzado</li> </ul>
Gerencia de Asesoría Legal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa de Alta Especialización en Gestión de Asociaciones Público privadas</li> <li>- Programa de Alta Especialización en Gestión de Proyectos, Finanzas e Inversión Pública</li> <li>- Diplomado en Gestión del Comercio Internacional y Negocios Internacionales</li> <li>- Diploma en Derecho de la Construcción</li> <li>- Diploma en derecho de las concesiones</li> <li>- Curso de contratos de concesión y APP's</li> </ul>

Área y/o Gerencia	Necesidades de Desarrollo
Gerencia de Administración y Finanzas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitación Integral en todos sus módulos del SIAF - SP</li> <li>- Gestión y selección por competencias</li> <li>- Ley de Contrataciones y su Reglamento - SEACE</li> <li>- Actualización de Normativa de Bienes Estatales</li> <li>- Actualización de Normativa de Almacén en Sector Público</li> <li>- Sistema de Control Interno</li> <li>- Análisis Financiero de Negocios</li> </ul>
Oficina de Control Interno	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión Pública y Control Gubernamental</li> <li>- Derecho Regulatorio y sobre concesiones</li> <li>- Contabilidad Regulatoria</li> <li>- Supervisión y Control de Infraestructuras de transporte público</li> </ul>
OSITRAN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inteligencia emocional</li> <li>- Taller de motivación</li> <li>- Redacción Eficaz</li> <li>- Cumbre Latinoamericana de Secretarías y Asistente de Gerencia</li> </ul>

#### 4.2. ARTICULACIÓN A LOS EJES ESTRATÉGICOS DEL PEI 2011- 2015 (Ver Anexo N°1)

Debemos resaltar que el presente Plan de Desarrollo de las Personas (2013), busca ser una de las herramienta más importantes para contribuir al logro de los objetivos estratégicos planteados en el PEI, ya que se orienta a cubrir las brechas de desempeño y competencias de los colaboradores, buscando una atención de oferta formativa ad hoc para superarlas.

Considerando los objetivos estratégicos del PEI 2011-2015, que están agrupados bajo cuatro perspectivas: a.- Perspectiva por Resultados (Los objetivos estratégicos son: R1: Mejorar la relación con el usuario, R2: Optimizar la calidad del servicio de la infraestructura y R3: Mejorar la eficiencia en el comportamiento de los mercados de ITUP), b.- Perspectiva de Comunidad Vinculante (El objetivos estratégicos: C1: Mejorar las interrelaciones con los actores del sistema regulatorio), c.- Perspectiva de Procesos (El objetivos estratégico: I1: Optimizar los procesos institucionales) y d.- Perspectiva de Personal (El objetivo estratégico: P1: Fortalecer el compromiso de los colaboradores); cada gerencia y/o área orientará su enfoque formativo de sus colaboradores al cumplimiento de los objetivos antes mencionados:

- a. Presidencia y Gerencia General (GG)**, la demanda de capacitaciones se concentrará principalmente en el objetivo estratégico: 1.- R5- "Optimizar los procesos institucionales" que se desarrolla dentro de la perspectiva de Procesos, resaltando su interés de desarrollo de sus funciones.
- b. Oficina de Relaciones Institucionales (RRII)**, la demanda de capacitaciones se concentrará principalmente en tres objetivos estratégicos: 1.- "R1: Mejorar la relación con el usuario" resaltando su interés en implementar acciones de mejora continua para aumentar los niveles de satisfacción y atender las expectativas de los usuarios intermedios y finales hacia el rol del OSITRAN, 2.- R4: "Mejorar las interrelaciones con los actores del sistema regulatorio" que se desarrolla bajo la perspectiva de comunidad vinculante con el fin de promover constantemente el accionar de OSITRAN a través de campañas de difusión y concientización para posicionar la imagen institucional y 3.- R6:

“Fortalecer el compromiso de los colaboradores”, que se desarrolla dentro de la perspectiva de personal, resaltando el interés de fortalecer la cultura institucional.

- c. **Oficina de Planificación y Presupuesto (OPP)**, la demanda de capacitación se concentrará principalmente de un objetivo estratégico: 1.- R5: “Optimizar los procesos institucionales” que se desarrolla dentro de la perspectiva de procesos, resaltando su interés en la continuidad eficiente en los procesos del área acordes a los lineamientos del PEI y garantizar la mejora continua de los procesos centrales y estratégicos, así como el objetivo estratégico R6: “Fortalecer el compromiso de los colaboradores” que se desarrolla dentro de la perspectiva de personal, resaltando el interés de fortalecer la cultura institucional a través del compromiso.
- d. **Oficina de Desarrollo Institucional y de Sistemas (ODIS)**, el requerimiento de sus necesidades de capacitaciones se halla relacionada con el objetivo estratégico: R5: “Optimizar los procesos institucionales” que se desarrolla dentro de la perspectiva de procesos, resaltando su interés en la continuidad eficiente en los procesos del área mediante la mejora de sus procesos internos.
- e. **Oficina de Control Interno (OCI)**, el requerimiento de sus necesidades de capacitación se halla relacionado directamente al cumplimiento de sus funciones de control y a la contribución del cumplimiento de los lineamientos, objetivos estratégicos enmarcados específicamente dentro del PEI como son 1.- R4: “Mejorar las interrelaciones con los actores del sistema regulatorio” 2.- R5: “Optimizar los procesos institucionales” y 3.- R6: “Fortalecer el compromiso de los colaboradores”.
- f. **Gerencia de Supervisión (GS)**, ha desarrollado una demanda de capacitaciones en la que busca asegurar el desarrollo principal de un objetivo estratégico: 1.- R2: “Optimizar la calidad del servicio de la infraestructura” que se desarrolla dentro de la perspectiva de resultados, resaltando su interés en verificar el cumplimiento de lo establecido en los contratos de concesión y/o las normas y obligaciones contractuales emitidas por parte de las EEPP, así como la mejora en los procesos de supervisión de ITUP.
- g. **Gerencia de Regulación (GRE)**, ha desarrollado una demanda de capacitaciones que se concentrará principalmente en un objetivo estratégico: 1.- R5- “Optimizar los procesos institucionales” que se desarrolla bajo la perspectiva de procesos, resaltando su interés en mejorar los procesos internos de apoyo.
- h. **Gerencia de Administración y Finanzas (GAF)**, ha desarrollado una demanda de capacitaciones en la que busca asegurar el desarrollo principal del objetivo estratégico: 1.- R5: “Optimizar los procesos institucionales”, que se desarrolla bajo la perspectiva de procesos, resaltando su interés en mejorar y fortalecer los procesos que dan soporte a las demás gerencias en materia logística, contable, tesorería y personal que permita la operatividad de la institución.
- i. **Procuraduría Pública (PP)**, ha desarrollado una demanda de capacitaciones en la que busca asegurar el desarrollo principal del objetivo estratégico: 1.- R5: “Optimizar los procesos institucionales”, que se desarrolla bajo la perspectiva de procesos, en cuyo caso busca ayudar eficientemente en los asuntos judiciales derivados de los procesos internos y contractuales en salvaguarda de los derechos e intereses de OSITRAN.

- j. **Gerencia de Asesoría Legal (GAL)**, la demanda de capacitaciones está orientada a su contribución principal en el objetivo estratégico R4: "Mejorar las interrelaciones con los actores del sistema regulatorio" que se desarrolla bajo la perspectiva de procesos, resaltando su interés en mejorar la participación de OSITRAN en instancias estratégicas y establecer estrategias de manejo integral de riesgo.
- k. **OSITRAN**, la demanda de capacitación está orientada a su contribución principal del objetivo estratégico 1.- R6 "Fortalecer el compromiso de los colaboradores que se desarrolla bajo la perspectiva de personal y cuyo interés es contar con un personal motivado y con un alto nivel de desempeño que contribuyen al logro de los objetivos institucionales.

**V. VALORIZACIÓN Y PRESUPUESTO DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (S/. 395,453.00) - AÑO 2013 (Ver Anexo N°1)**

En resumen, el Plan de Desarrollo de Personas (2013) esta valorizado en S/ 395,453.00 nuevos soles, como se muestra en el siguiente detalle de valorización por cada unidad organizacional:

ÁREAS	N° DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	PRESUPUESTO
Presidencia / Gerencia General	3	6,880.00
Oficina de Relaciones Institucionales	3	14,000.00
Oficina de Planificación y Presupuesto	1	18,000.00
Oficina de Desarrollo Institucional y Sistemas	5	62,345.00
Oficina de Control Institucional	5	11,100.00
Gerencia de Supervisión	10	121,190.00
Gerencia de Regulación	5	8,730.00
Gerencia de Administración y Finanzas	9	34,108.00
Procuraduría Pública	3	9,030.00
Gerencia de Asesoría Legal	7	57,490.00
OSITRAN	4	52,580.00
	<b>55</b>	<b>S/ 395,453.00</b>

El presupuesto estimado para el Plan de Desarrollo de Personas (2013) está considerado dentro del presupuesto institucional.

**VI. EJECUCIÓN DEL PLAN:**

Para la implementación del Plan de Desarrollo de las Personas resulta indispensable que:

- La Gerencias de Administración y Finanzas en coordinación con las gerencias y/o áreas, será la responsable de la ejecución y monitoreo del plan.

- La Oficina de Planificación y Presupuesto en coordinación con las gerencia y/o oficinas, identificarán los pasos necesarios, para gestionar el financiamiento a fin de implementar el Plan de Desarrollo de Personas 2013.

La ejecución del plan de capacitación estará sujeta a la disponibilidad presupuestal institucional.

## VII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

La evaluación y seguimiento del plan se realizará desde dos perspectivas:

1. **DESDE UNA PERSPECTIVA DE RESULTADOS:** Evaluar los cambios generados en los trabajadores, producto de la capacitación y su incidencia en los procesos y objetivos institucionales. Para ello se tomará en cuenta los indicadores de los objetivos estratégicos de Desarrollo.
2. **DESDE UNA PERSPECTIVA DE OPERATIVA:** Evaluar del cumplimiento de ejecución del plan de desarrollo anual. Para ello se tomará en cuenta los indicadores de los objetivos Específicos de Desarrollo y su meta anual a cumplir.

Los Indicadores y Metodología que permitirán evaluar el Plan Anual de Desarrollo de Personas se determinan en el siguiente cuadro:

Indicadores Estratégicos	Metodología	Indicadores Específicos	Metodología
- Reducir brechas de competencias en el personal.	- La Herramienta Metodológica para medir estos indicadores Sera a través de la evaluación de competencias y logro de metas, con una periodicidad anual y a todo el personal que se encuentre bajo cualquier modalidad contractual y que tenga al menos cuatro (04) de labores en la institución.	- % de las acciones de capacitación probados por los trabajadores	Para medir estos indicadores específicos, se tomara en cuenta las METAS del año 2013 (definidas en el ítem 2.3 de este documento)
- Nivel de Desempeño en el personal.		- % de trabajadores capacitados.	
- Reducir el número de hallazgo por gerencias y/o área.		- % de Ejecución del Plan de Desarrollo Anual.	
- Nivel de satisfacción de los usuarios de ITUP.	- La Herramienta Metodológica para medir este indicador, será a través una encuesta a las usuarios, con una periodicidad anual.		
- Nivel de satisfacción del personal.	- La Herramienta metodológica para medir estos dos (02) indicadores será a través de una encuesta a todo el personal, con una periodicidad anual.		
- Nivel de comunicación interna.			

## ANEXOS

**Anexo N°01:** Materias de Desarrollo por gerencia y su relación con los objetivos Estratégicos Institucionales

**Anexo N°03:** Matriz de Desarrollo - Año 2013

**Anexo N° 01:** Materias de Desarrollo por gerencia y su relación con los objetivos Estratégicos Institucionales

 a) Presidencia y Gerencia General

	Perspectiva de Resultados						Perspectiva de Comunidad Vinculante		Perspectiva de Procesos		Perspectiva de Personal	
	Objetivo estratégico:		Objetivo estratégico:		Objetivo estratégico:		Objetivo estratégico:		Objetivo estratégico:		Objetivo estratégico:	
	Requerimiento de Materias en:	N° de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	N° de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	N° de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	N° de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	N° de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	N° de trabaj.
	R1: Mejorar la relación con el usuario		R2: Optimizar la calidad del servicio de la infraestructura		R3: Mejorar la eficiencia en el comportamiento de los mercados de ITUP		R4: Mejorar las interrelaciones con los actores del sistema regulatorio		R5: Optimizar los procesos institucionales		R6: Fortalecer el compromiso de los colaboradores	
PRESIDENCIA Y/O GERENCIA GENERAL								Manejo Táctico Operativo	1			
								Resguardo y/o guardaespaldas	1			
								Cumbre Latinoamericana de Secretarías y Asistentes de Gerencia	4			



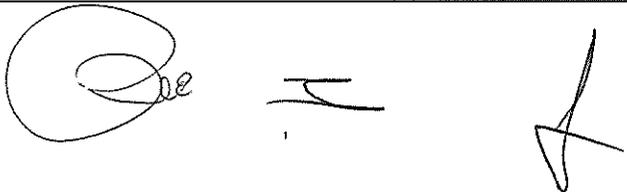



b) Oficina de Relaciones Institucionales:

Perspectiva de Resultados						Perspectiva de Comunidad Vinculante		Perspectiva de Procesos		Perspectiva de Personal	
Objetivo estratégico:		Objetivo estratégico:		Objetivo estratégico:		Objetivo estratégico:		Objetivo estratégico:		Objetivo estratégico:	
R1: Mejorar la relación con el usuario		R2: Optimizar la calidad del servicio de la infraestructura		R3: Mejorar la eficiencia en el comportamiento de los mercados de ITUP.		R4: Mejorar las interrelaciones con los actores del sistema regulatorio		R5: Optimizar los procesos institucionales		R6: Fortalecer el compromiso de los colaboradores	
Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.
OFICINA DE RELACIONES INSTITUCIONALES	Gestión estratégica de la comunicación	1				Gestión estratégica de la comunicación	1			Clima y cultura organizacional	2
	Manejo y prevención de crisis en medios de comunicación	2									

 c) Oficina de Planificación y Presupuesto:

Perspectiva de Resultados						Perspectiva de Comunidad Vinculante		Perspectiva de Procesos		Perspectiva de Personal	
Objetivo estratégico:		Objetivo estratégico:		Objetivo estratégico:		Objetivo estratégico:		Objetivo estratégico:		Objetivo estratégico:	
R1: Mejorar la relación con el usuario		R2: Optimizar la calidad del servicio de la infraestructura		R3: Mejorar la eficiencia en el comportamiento de los mercados de ITUP.		R4: Mejorar las interrelaciones con los actores del sistema regulatorio		R5: Optimizar los procesos institucionales		R6: Fortalecer el compromiso de los colaboradores	
Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.
OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO								Metodología Gestión por Resultados	3	Metodología Gestión por Resultados	3



d) Oficina de Desarrollo Institucional y Sistema:

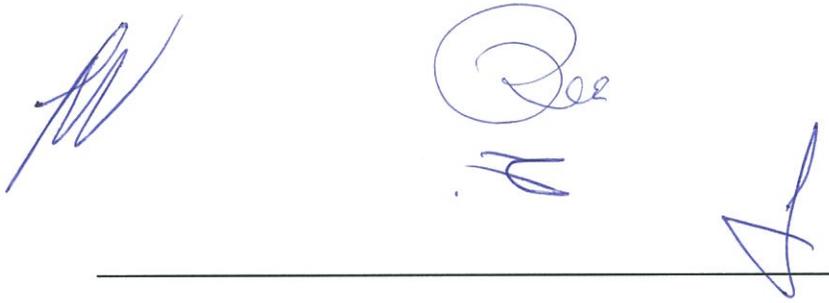
Perspectiva de Resultados						Perspectiva de Comunidad Vinculante		Perspectiva de Procesos		Perspectiva de Personal	
Objetivo estratégico:		Objetivo estratégico:		Objetivo estratégico:		Objetivo estratégico:		Objetivo estratégico:		Objetivo estratégico:	
R1: Mejorar la relación con el usuario		R2: Optimizar la calidad del servicio de la infraestructura		R3: Mejorar la eficiencia en el comportamiento de los mercados de ITUP		R4: Mejorar las interrelaciones con los actores del sistema regulatorio		R5: Optimizar los procesos institucionales		R6: Fortalecer el compromiso de los colaboradores	
Requerimiento de Materias en:	N° de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	N° de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	N° de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	N° de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	N° de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	N° de trabaj.
Auditor Lider	16							Virtualización con VMWARE Vsphere 5	2	Auditor Lider	16
								Oracle Database 11g: Administration Workshop II Ed 2	2		
								Oracle WebLogic Server 10g: Administration Essentials	2		
								SIGA	10		





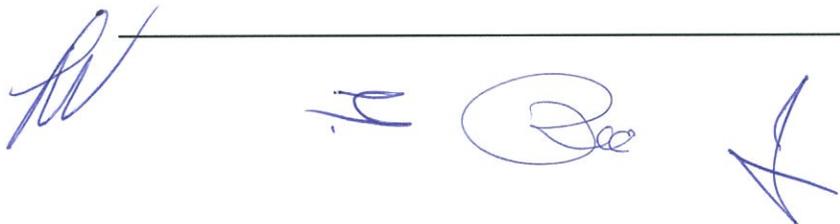

e) Órgano de Control Institucional

Perspectiva de Resultados						Perspectiva de Comunidad Vinculante		Perspectiva de Procesos		Perspectiva de Personal	
Objetivo estratégico:		Objetivo estratégico:		Objetivo estratégico:		Objetivo estratégico:		Objetivo estratégico:		Objetivo estratégico:	
R1: Mejorar la relación con el usuario		R2: Optimizar la calidad del servicio de la infraestructura		R3: Mejorar la eficiencia en el comportamiento de los mercados de ITUP		R4: Mejorar las interrelaciones con los actores del sistema regulatorio		R5: Optimizar los procesos institucionales		R6: Fortalecer el compromiso de los colaboradores	
Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL						Gestión Pública y Control Gubernamental	3	Gestión Pública y Control Gubernamental	3	Gestión Pública y Control Gubernamental	3
						Derecho Regulatorio y sobre concesiones	3	Derecho Regulatorio y sobre concesiones	3	Derecho Regulatorio y sobre concesiones	3
						Contabilidad Regulatoria	3	Contabilidad Regulatoria	3	Contabilidad Regulatoria	3
						Supervisión y Control de Infraestructuras de transporte público	3	Supervisión y Control de Infraestructuras de transporte público	3	Supervisión y Control de Infraestructuras de transporte público	3



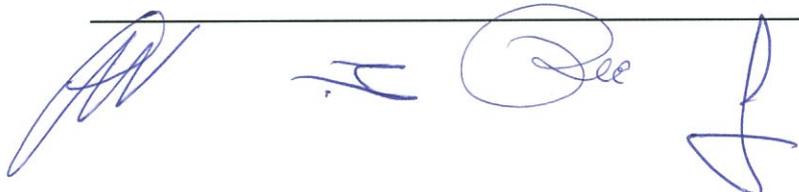
f) Gerencia de Supervisión:

AREA Y/O GERENCIA	Perspectiva de Resultados						Perspectiva de Comunidad Vinculante		Perspectiva de Procesos		Perspectiva de Personal	
	Objetivo estratégico: R1: Mejorar la relación con el usuario		Objetivo estratégico: R2: Optimizar la calidad del servicio de la infraestructura		Objetivo estratégico: R3: Mejorar la eficiencia en el comportamiento de los mercados de ITUP		Objetivo estratégico: R4: Mejorar las interrelaciones con los actores del sistema regulatorio		Objetivo estratégico: R5: Optimizar los procesos institucionales		Objetivo estratégico: R6: Fortalecer el compromiso de los colaboradores	
	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.
GERENCIA DE SUPERVISIÓN			Supervisión de los servicios públicos	1					Redacción eficaz	4		
			APPs en el sector transporte	1								
			Gestión portuaria (Curso Iberoamericano)	2								
			Sistema portuario nacional	2								
			Diplomado Internacional en Gestión de las Asociaciones Público Privadas (APPs)	2								
			Evaluación de proyectos viales utilizando el software HDM4 versión 2.08	6								
			Derecho de las concesiones	3								
			Derecho de la construcción	3								
			Norma FRA de Vías Férreas y Material Rodante y Norma AREMA y UIC	6								



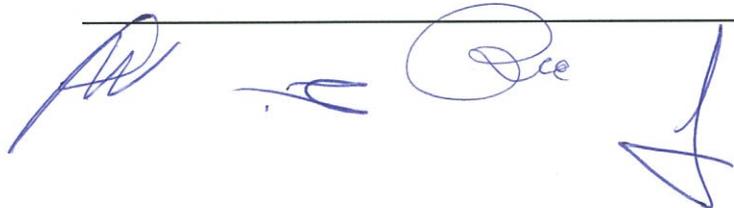
g) Gerencia de Regulación:

Perspectiva de Resultados						Perspectiva de Comunidad Vinculante		Perspectiva de Procesos		Perspectiva de Personal	
Objetivo estratégico: R1: Mejorar la relación con el usuario		Objetivo estratégico: R2: Optimizar la calidad del servicio de la infraestructura		Objetivo estratégico: R3: Mejorar la eficiencia en el comportamiento de los mercados de ITUP		Objetivo estratégico: R4: Mejorar las interrelaciones con los actores del sistema regulatorio		Objetivo estratégico: R5: Optimizar los procesos institucionales		Objetivo estratégico: R6: Fortalecer el compromiso de los colaboradores	
Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.
GERENCIA DE REGULACIÓN								Excel aplicado a las finanzas y a la evaluación de proyectos	4		
								Análisis de la incertidumbre y Gestión de Riesgos Financieros con @Risk y Decision Tools	4		
								Stata 12 para Economistas	3		
								Project Finance	2		
								Microsoft Excel Programación Visual Basic Avanzado	1		



h) Gerencia de Asesoría Legal:

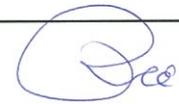
	Perspectiva de Resultados						Perspectiva de Comunidad Vinculante		Perspectiva de Procesos		Perspectiva de Personal	
	Objetivo estratégico: R1: Mejorar la relación con el usuario		Objetivo estratégico: R2: Optimizar la calidad del servicio de la infraestructura		Objetivo estratégico: R3: Mejorar la eficiencia en el comportamiento de los mercados de ITUP		Objetivo estratégico: R4: Mejorar las interrelaciones con los actores del sistema regulatorio		Objetivo estratégico: R5: Optimizar los procesos institucionales		Objetivo estratégico: R6: Fortalecer el compromiso de los colaboradores	
	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.
GERENCIA DE ASESORÍA LEGAL	Gestión del Comercio Internacional y Negocios Internacionales	1	Gestión de Asociaciones Público Privadas	1	Diplomado Internacional en Finanzas corporativas	2	Contratos de Concesión y APP's	3	Redacción	2	Contratos de Concesión y APP's	3
							Derecho de la construcción	3				
							Derecho de las concesiones	2				



i) Procuraduría:

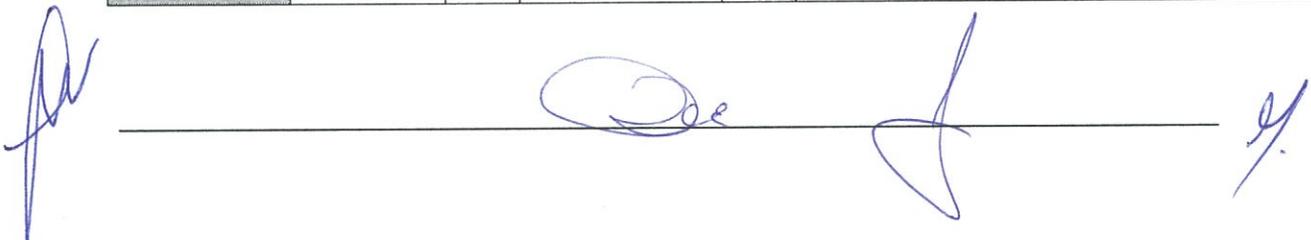
Perspectiva de Resultados				Perspectiva de Comunidad Vinculante		Perspectiva de Procesos		Perspectiva de Personal			
Objetivo estratégico: R1: Mejorar la relación con el usuario		Objetivo estratégico: R2: Optimizar la calidad del servicio de la infraestructura		Objetivo estratégico: R3: Mejorar la eficiencia en el comportamiento de los mercados de ITUP		Objetivo estratégico: R4: Mejorar las interrelaciones con los actores del sistema regulatorio		Objetivo estratégico: R5: Optimizar los procesos institucionales		Objetivo estratégico: R6: Fortalecer el compromiso de los colaboradores	
Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.
PROCURADURIA								Arbitraje Internacional e Inversiones	1		
								Contratos de concesión y APPs	1		
								Planeamiento y presupuesto	1		






j) Gerencia de Administración y Finanzas

Perspectiva de Resultados						Perspectiva de Comunidad Vinculante		Perspectiva de Procesos		Perspectiva de Personal	
Objetivo estratégico:		Objetivo estratégico:		Objetivo estratégico:		Objetivo estratégico:		Objetivo estratégico:		Objetivo estratégico:	
R1: Mejorar la relación con el usuario		R2: Optimizar la calidad del servicio de la infraestructura		R3: Mejorar la eficiencia en el comportamiento de los mercados de ITUP		R4: Mejorar las interrelaciones con los actores del sistema regulatorio		R5: Optimizar los procesos institucionales		R6: Fortalecer el compromiso de los colaboradores	
Requerimiento de Materias en:	N° de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	N° de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	N° de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	N° de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	N° de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	N° de trabaj.
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS								Capacitación Integral en todos sus módulos del SIAF - SP	10		
								Gestión y selección por competencias	3		
								Ley de Contrataciones y su Reglamento- SEACE	7		
								Actualización de Normativa de Bienes Estatales	2		
								Actualización de Normativa de Almacén en Sector Público	2		
								Sistema de Control Interno	1		
								Análisis de Negocios	1		
								Evacuación en caso de sismo	1		
								Primero auxilios	1		



k) OSITRAN

Perspectiva de Resultados						Perspectiva de Comunidad Vinculante		Perspectiva de Procesos		Perspectiva de Personal	
Objetivo estratégico: R1: Mejorar la relación con el usuario		Objetivo estratégico: R2: Optimizar la calidad del servicio de la infraestructura		Objetivo estratégico: R3: Mejorar la eficiencia en el comportamiento de los mercados de ITUP		Objetivo estratégico: R4: Mejorar las interrelaciones con los actores del sistema regulatorio		Objetivo estratégico: R5: Optimizar los procesos institucionales		Objetivo estratégico: R6: Fortalecer el compromiso de los colaboradores	
Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.	Requerimiento de Materias en:	Nº de trabaj.
OSITRAN										Redacción Eficaz	20
										Inteligencia emocional	50
										Taller de motivación	140
										Protocolo e Imagen Institucional	20

Anexo N°02: Matriz de Desarrollo (S/ 395,453.00) - Año 2013

N°	Acciones de capacitación – temáticas	Objetivos	N° de Trabajadores	Gerencia y/o área	Presupuesto S/.
1	Supervisión de los servicios públicos	Ampliar conocimientos para la administración de contratos de concesión.	1	Gerencia de Supervisión	1,400.00
2	APPs en el sector transporte	Ampliar conocimientos para la administración de contratos de concesión.	1	Gerencia de Supervisión	1,400.00
3	Gestión portuaria (Curso Iberoamericano)	Ampliar conocimientos sobre modelos de desarrollo portuario vigentes.	2	Gerencia de Supervisión	14,000.00
4	Sistema portuario nacional	Actualización en temas de interés.	2	Gerencia de Supervisión	1,800.00
5	Evaluación de proyectos viales utilizando el software HDM4 versión 2.08	Mejorar conocimiento en el software de evaluación técnico-económica de redes de carreteras patrocinado por el Banco Mundial.	6	Gerencia de Supervisión	36,000.00
6	Diplomado Internacional en Gestión de las Asociaciones Público Privadas (APPs)	Ampliar conocimientos a fin de optimizar las labores de supervisión	2	Gerencia de Supervisión	18,090.00
7	Norma FRA de Vías Férreas y Material Rodante y Norma AREMA y UIC	Ampliar conocimientos para la evaluación de las normas FRA en los ferrocarriles del Centro, Sur y Sur Oriente.	6	Gerencia de Supervisión	33,000.00
8	Derecho de las concesiones	Mejorar conocimiento.	3	Gerencia de Supervisión	12,600.00
9	Derecho de las construcción	Mejorar conocimiento.	3	Gerencia de Supervisión	300.00
10	Redacción eficaz	Proyectar documentos escritos donde se pueda observar conocimientos de redacción, transmitir un mensaje escrito de manera eficaz.	4	Gerencia de Supervisión	2,600.00
<b>TOTAL</b>					<b>121,190.00</b>

N°	Acciones de capacitación – temáticas	Objetivos	N° de Trabajadores	Gerencia y/o área	Presupuesto S/.
11	Gestión estratégica de la comunicación	Realizar una mejor gestión de imagen y reputación institucional y lograr el acercamiento a los grupos de interés.	1	Oficina de Relaciones Institucionales	8,000.00
12	Clima y cultura organizacional	Manejar el clima y cultura organizacional, como pilares para afianzar el compromiso de los colaboradores con la institución.	2	Oficina de Relaciones Institucionales	5,000.00
13	Manejo y prevención de crisis en medios de comunicación	Gestionar la comunicación preventiva para evitar la crisis.	2	Oficina de Relaciones Institucionales	1,000.00
<b>TOTAL</b>					<b>14,000.00</b>

N°	Acciones de capacitación – temáticas	Objetivos	N° de Trabajadores	Gerencia y/o área	Presupuesto S/.
14	Metodología Gestión por Resultados / Programa en Gestión Pública	Fortalecer y actualizar el conocimiento en la normatividad, lineamientos, políticas, entre otros, que rigen el desempeño y la funcionalidad institucional.	2	Oficina de Planificación y Presupuesto	18,000.00
<b>TOTAL</b>					<b>18,000.00</b>

N°	Acciones de capacitación – temáticas	Objetivos	N° de Trabajadores	Gerencia y/o área	Presupuesto S/.
15	Arbitraje Internacional e Inversiones	Mejora y/o actualización de conocimientos	1	Procuraduría Pública	4,500.00
16	Contratos de concesión y APPs	Mejora y/o actualización de conocimientos	1	Procuraduría Pública	1,530.00
17	Planeamiento y presupuesto	Mejora y/o actualización de conocimientos	1	Procuraduría Pública	3,000.00
<b>TOTAL</b>					<b>9,030.00</b>

Nº	Acciones de capacitación – temáticas	Objetivos	Nº de Trabajadores	Gerencia y/o área	Presupuesto S/.
18	Virtualización con VMWARE Vsphere 5	Instalar, configurar y optimizar Hyper - v. Desplegar, administrar y monitorear máquinas virtuales.	2	Oficina de Desarrollo Institucional y Sistemas	6,545.00
29	Oracle Database 11g: Administration Workshop II Ed 2	Contar con una capacitación en Oracle Database versm	2	Oficina de Desarrollo Institucional y Sistemas	13,900.00
20	Oracle WebLogic Server 10g: Administration Essentials	Contar con personal capacitado en el servicio de web logit	2	Oficina de Desarrollo Institucional y Sistemas	13,900.00
21	Auditor Lider	Contar con personal capacitado para validar las políticas, prácticas, procedimientos o requerimientos de acuerdo a la gestión de calidad.	Audidores internos	Oficina de Desarrollo Institucional y Sistemas	23,000.00
22	SIGA	Reforzar y actualizar el manejo del sistema	10	Oficina de Desarrollo Institucional y Sistemas	5,000.00
				<b>TOTAL</b>	<b>62,345.00</b>

Nº	Acciones de capacitación – temáticas	Objetivos	Nº de Trabajadores	Gerencia y/o área	Presupuesto S/.
23	Excel aplicado a las finanzas y a la evaluación de proyectos	Mejora y/o actualización de conocimientos	4	Gerencia de Regulación - Regulación	1,800.00
24	Análisis de la incertidumbre y Gestión de Riesgos Financieros con @Risk y Decision Tools	Mejora y/o actualización de conocimientos	4	Gerencia de Regulación - Regulación	2,000.00
25	Stata 12 para Economistas	Reforzar los conocimientos de STATA para el manejo de base de datos de gran tamaño así como la inclusión de modelos econométricos en los estudios de investigación.	3	Gerencia de Regulación - Estudios Económicos	1,350.00
26	Project Finance	Lograr un mayor conocimiento sobre los conceptos y técnicas básicas en la selección de proyectos, diseño de contratos, mitigación de riesgos y oportunidades de financiamiento doméstico e internacional.	2	Gerencia de Regulación - Estudios Económicos	3,400.00
27	Microsoft Excel Programación Visual Basic Avanzado	Contar con las herramientas informáticas necesarias para la simplificación del procesamiento de la información remitida por las entidades prestadoras, la cual es empleada en los informes de desempeño e informes trimestrales y mensuales.	1	Gerencia de Regulación - Estudios Económicos	180.00
				<b>TOTAL</b>	<b>8,730.00</b>

Nº	Acciones de capacitación – temáticas	Objetivos	Nº de Trabajadores	Gerencia y/o área	Presupuesto S/.
28	Capacitación Integral en todos sus módulos del SIAF - SP	Mejora y/o actualización de conocimientos	10	Gerencia de Administración y Finanzas	10,000.00
29	Gestión y selección por competencias	Reforzar habilidades	3	Gerencia de Administración y Finanzas	5,100.00
30	Ley de Contrataciones y su Reglamento / SEACE	Mejora y/o actualización de conocimientos	7	Gerencia de Administración y Finanzas	14,000.00
31	Actualización de Normativa de Bienes Estatales	Mejora y/o actualización de conocimientos	2	Gerencia de Administración y Finanzas	800.00
32	Actualización de Normativa de Almacén en Sector Público	Mejora y/o actualización de conocimientos	2	Gerencia de Administración y Finanzas	800.00
33	Sistema de Control Interno	Mejora y/o actualización de conocimientos	1	Gerencia de Administración y Finanzas	1,000.00
34	Análisis Financiero de Negocios	Mejora y/o actualización de conocimientos	1	Gerencia de Administración y Finanzas	1,700.00
35	Evacuación en caso de sismo	Reforzar habilidades	1	Gerencia de Administración y Finanzas	354.00
36	Primeros auxilios	Reforzar habilidades	1	Gerencia de Administración y Finanzas	354.00
				<b>TOTAL</b>	<b>34,108.00</b>

Nº	Acciones de capacitación – temáticas	Objetivos	Nº de Trabajadores	Gerencia y/o área	Presupuesto S/.
37	Gestión Pública y Control Gubernamental	Mejora y/o actualización de conocimientos	3	Órgano de Control Institucional	1,800.00
38	Derecho Regulatorio y sobre concesiones	Mejora y/o actualización de conocimientos	3	Órgano de Control Institucional	3,000.00
39	Contabilidad Regulatoria	Mejora y/o actualización de conocimientos	3	Órgano de Control Institucional	3,000.00
40	Supervisión y Control de Infraestructuras de transporte público	Mejora y/o actualización de conocimientos	3	Órgano de Control Institucional	3,000.00
41	Procedimiento Administrativo Sancionador	Mejora y/o actualización de conocimientos	1	Órgano de Control Institucional	300.00
				<b>TOTAL</b>	<b>11,100.00</b>

Nº	Acciones de capacitación – temáticas	Objetivos	Nº de Trabajadores	Gerencia y/o área	Presupuesto S/.
42	Gestión de Asociaciones Público Privadas	Contar con conocimientos y herramientas para la administración de los contratos de APPs.	1	Gerencia de Asesoría Legal	10,500.00
43	Gestión de Proyectos, Finanzas e Inversión Pública	Abordar los diversos problemas relacionados a la gerencia de proyectos y tiene por objetivo brindar así como temas vinculados a la inversión pública.	1	Gerencia de Asesoría Legal	10,500.00
44	Gestión del Comercio Internacional y Negocios Internacionales	Especialización que permitirá un mejor conocimiento de la cadena logística y problemática del usuario.	1	Gerencia de Asesoría Legal	7,600.00
45	Derecho de la construcción	Analiza los principales aspectos legales, técnicos, financieros y prácticos de la construcción, tanto a nivel público como privado, con el fin de brindarle al participante una visión general de los temas más importantes involucrados en el planeamiento y ejecución de una obra civil.	3	Gerencia de Asesoría Legal	14,400.00
46	Derecho de las concesiones	Permite comprender el marco institucional y legal de las concesiones de infraestructura, para evaluar proyectos de inversión, y políticas de otorgamiento y regulación	2	Gerencia de Asesoría Legal	8,400.00
47	Contratos de Concesión y APP's	Conocer la estructura de los procesos de promoción de la inversión privada en el Perú y el desarrollo de las asociaciones públicas privadas y de las iniciativas privadas en el Perú tanto desde el punto de vista legal como desde el punto de vista financiero	3	Gerencia de Asesoría Legal	4,590.00
48	Redacción eficaz	Capacitación en redacción de distintos tipos de documentos de la gestión administrativa y empresarial siguiendo las convenciones actuales respecto a la normativa en español y comunicación eficaz.	2	Gerencia de Asesoría Legal	1,500.00
				<b>TOTAL</b>	<b>57,490.00</b>

Nº	Acciones de capacitación – temáticas	Objetivos	Nº de Trabajadores	Gerencia y/o área	Presupuesto S/.
49	Manejo Táctico Operativo	Fortalecer los conocimientos en manejo táctico operativo para el mejor desempeño de funciones.	1	Presidencia	2,800.00
50	Resguardo y/o guardaespaldas	Fortalecer los conocimientos en resguardo y protección personal para el mejor desempeño de funciones.	1	Presidencia	1,800.00
51	Cumbre Latinoamericana de Secretarías y Asistentes de Gerencia	Actualización de conocimientos.	4	Presidencia	2,280.00
				<b>TOTAL</b>	<b>6,880.00</b>

Nº	Acciones de capacitación – temáticas	Objetivos	Nº de Trabajadores	Gerencia y/o área	Presupuesto S/.
52	Redacción Eficaz	Actualizar los conocimientos de ortografía, puntuación y gramática a fin de redactar documentos que busque transmitir un mensaje de manera eficaz, con lenguaje claro, comunicación positiva y variedad estándar.	20	OSITRAN	13,000.00
53	Inteligencia emocional	Fortalecer el desarrollo personal y laboral, a fin de aprender a manejar nuestras actitudes, poder vincularnos de forma adecuada con nuestras propias emociones y saber cómo relacionarnos efectivamente con los demás.	50	OSITRAN	25,000.00
54	Taller de motivación	Reforzar habilidades	140	OSITRAN	12,600.00
55	Protocolo e Imagen Institucional	Actualización secretarial	20	OSITRAN	1,980.00
				<b>TOTAL</b>	<b>52,580.00</b>

<b>Total S/.</b>	<b>395,453.00</b>
------------------	-------------------