Signature Not Verified
Firmado digitalmente por EDWIN TEODORO SAN ROMAN ZUBIZARRETA
Fecha: 2017.03.27 COT
Razón: Gerente General

electroperu
la energía de los peruanos

San Juan de Miraflores, 27 de marzo de 2017

MEMORANDO N° 00057 2017-G

Para : Gerente de Administración y Finanzas
Gerente Comercial
Gerente de Producción
Gerente de Proyectos
Secretario General
Jefe del Órgano de Control Institucional
Sub Gerente de Planificación y Control
Sub Gerente de Imagen Institucional y Responsabilidad Social
Asesor Legal

De : Gerente General

Asunto : **REMISIÓN DE PLAN BIANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2017-2018.**

Referencia : Instructivo de Trabajo PR3-IT01: Desarrollo de las Personas

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, a fin de remitirles para su conocimiento, difusión y cumplimiento, copia del Plan Bianual de Desarrollo de las Personas 2017-2018.

Es oportuno señalar, que las solicitudes de capacitación, para la participación de sus colaboradores, deben enmarcarse en la adquisición, en el desarrollo y en la estimulación de las competencias señaladas en el Plan de Desarrollo de las Personas, asegurando así una adecuada inversión de los recursos.

En ese sentido, agradeceré tramiten, con una anticipación de por lo menos cinco días útiles antes del inicio del evento, las solicitudes de capacitación y desarrollo de personas de acuerdo al Instructivo de la referencia.

Atentamente,

Adj.: Lo indicado

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2017 - 2018 - CUADRO RESUMEN

Línea de Desarrollo	CONTENIDO	OBJETIVO GENERAL	*PARTICIPANTES ELEGIBLES - Propuesta mínima**	*PRESUPUESTO (S/)*		[illegible]		
				2017	*2018*	*INSUMO*	*PROCESO*	*RESULTADO*
1	Gerenciamiento y liderazgo de la modernización e innovación.	Fotalecer las capacidades gerenciales para fomentar y dirigir procesos de innovación, modernización y mejora continua.	Colaboradores del Grupo Formativo G1.	S/.154,000	S/.104,000	*Horas ejecutadas según Plan = 75% o mayor*	*% de Participantes asistentes versus los programados = 75% o mayor*	*Resultados Promedio en la dimensión LIDERAZGO de Evaluación de Competencias = 80% o mayor*
2	Fortalecimiento de las competencias para jefaturar y gestionar los procesos de negocios con eficiencia y eficacia.	Mejorar las competencias de dirección y gestión de los Mandos Medios	Colaboradores del Grupo Formativo G3 que posean mando sobre personas.	S/.115,000	S/.142,500	*Horas ejecutadas según Plan = 75% o mayor*	*% Participantes asistentes versus los programados igual o mayor de 75%*	*Resultados Promedio Total Cuestionario de Evaluación de Competencias = 75% o mayor*
3	Fortalecimiento y actualización de las competencias funcionales para operar, mantener y modernizar los sistemas de generación eléctrica.	Mejorar las competencias técnicas y funcionales requeridas por los puestos de operación, producción y mantenimiento.	Colaboradores de los Grupos Formativos G2, G3 y G4 pertenecientes a puestos de operación, producción y mantenimiento.	S/.167,500	S/.107,900	*Horas ejecutadas según Plan = 75% o mayor*	*Participantes asistentes versus los invitados y programados 70% o mayor*	*Resultados Promedio Total Cuestionario de Evaluación Técnico Funcional = 75% o mayor*
4	Actualización de las competencias técnicas y funcionales de los responsables de dar servicios y apoyo a las actividades clave de la empresa.	Mejorar las competencias técnicas y funcionales enfatizando los aspectos de eficiencia, productividad, calidad y cumplimiento.	Colaboradores del Grupo Formativo G1, G2 y G3 según la naturaleza del Curso	S/.40,900	S/.43,900	*Horas ejecutadas según Plan = 75% o mayor*	*Participantes asistentes versus los invitados y programados 70% o mayor*	*Resultados Promedio Total Cuestionario de Evaluación Técnico Funcional = 75% o mayor*
5	Fortalecer la conciencia y el compromiso con la Visión, Misión, Valores y Principios de la organización en apoyo al Plan Estratégico Institucional incluyendo charlas motivacionales	Fomentar el alineamiento de los valores personales con los valores organizacionales, su Visión y Misión.	Total personal de la empresa	S/.206,000	S/.306,000	*% de Ejecución del Plan de Alineamiento de los colaboradores = 80% o mayor*	*N° de participantes año = 85% o mayor del personal en planilla*	*Calificación promedio de la Dimensión COMPROMISO en la evalución de Competencias = 80% o mayor.*
6	Fomentar la adquisición y disponibilidad de las competencias requeridas por la modernización, mediante la incorporación de jóvenes profesionales y técnicos.	Incorporar talento joven que mejore la calidad de los resultados y prepararlos para la sucesión.	Profesionales y Técnicos Certificados incoporados a la empresa.	S/.5,000	-	*2017: Plan de incoporación de jóvenes profesionales presentado.*	*2017/2018: Selección de jóvenes y técnicos jóvenes realizada.*	*2018: 7.5% de la planilla cubierta con profesionales o técnicos certificados , con 30 años o menos.*
7	Fomentar la Reconversión Laboral para potenciar la contribución de personal reincorporado y con desempeño por debajo del estándar deseado.	Recuperar el valor de contribución del personal reincoporado y con desempeño por debajo del estándar.	Personal del G5	S/.10,000	-	*2017: Perfil del Grupo concluido. Plan de Reconversión y Recuperación (PRR) presentado.*	*2018: % de ejecución del Plan.*	*2018: Resultado de Evaluación Técnica Funcional del Grupo 5 = 65% o mayor.*
8	Participaciones Individuales y de pequeños grupos	Mantener actualizado al personal y conocer las nuevas tendencias del negocio eléctrico	Personal en General	S/.101,600	S/.95,700			
			TOTAL	S/.800,000	S/.800,000			

ELECTROPERU S.A. VICTOR H. DE LOS SANTOS LEÓN Sub Gerente de Recursos Humanos

ELECTROPERU S.A. ANDDY RODRÍGUEZ LUNA Gerente de Administración y Finanzas

ELECTROPERU S.A. EDWIN SAN ROMAN ZUBIZARRETA Gerente General

LD1	Gerenciamiento y liderazgo de la modernización e innovación	SITUACIÓN	OBJETIVO	N° PARTICIPANTES		MODALIDAD EDUCATIVA RECOMENDABLE	PRIORIDAD	PRESUPUESTO (S/)		HORAS
				2017	2018			2017	2018	
1	Prospección y Pensamiento Estratégico	El estudio cualitativo que da soporte a las acciones del plan encontró un relativo consenso sobre la necesidad de ayudar a visualizar escenarios futuros que "rompan" la zona de confort en que parece moverse la empresa.	Proporcionar métodos y técnicas para facilitar el pensamiento de futuro y cuestionar paradigmas, como medio para inspirar la construcción de escenarios fuera del "molde"	25	25	Curso Taller Interno	1	S/.27,000	S/.27,000	8
2	Liderazgo centrado en la Misión	So bien la cohesión y colaboración al interior de un área sino a la actitud relativamente extendida de privilegiar los intereses de área o gerencia frente a los de orden general. Se tiende a mirar más hacia abajo que el panorama general del negocio. Hay necesidad de que las gerencias y las áreas operativas colaboren más entre ellas. Para que eso se produzca no basta hacer talleres o seminarios de integración pues	sino se recomienda a) crear una estructura de objetivos interdependientes cuyos resultados son incentivados, y, b) fortalecer la cooperación y comunicación entre gerencias, pues lo que hacen los lideres tiende a ser replicado por sus colaboradores.	15	15	Curso Taller Interno	1	S/.15,000	S/.15,000	10
3	Estrategias de Cambio y Transformación	Se recibieron múltiples sugerencias sobre la necesidad de cambio y transformación de la "cultura organizacional". La "nueva" cultura debe ser más abierta, agresiva, orientada a la excelencia y al mercado y debe permitir desencadenar un impulso enérgico hacia la renovación e innovación. El resultado promedio en la dimensión de evaluación de competencias alcanzó 74.5% en "disposición al cambio" lo que significa que aún existe una brecha importante por cubrir.	Conocer y comprender los modelos de cambio y transformación cultural de una organización y estar en condiciones de evaluar estrategias para lograrlo.	14		Contratación de una institución de posgrado	1	S/.18,000		8
4	Situación y Tendencias (Perú-Mundo) en la generación de Recursos Energéticos Renovables	El Estado Peruano mediante normas expresas promueve la generación eléctrica basada en recursos energéticos renovables (RER). En el curso de las entrevistas se enfatizó la necesidad de que la empresa mantenga actualizados sus conocimientos tanto de lo que se viene avanzando en RER cuanto en identificar oportunidades.	Comprender las tendencias en Recursos Energéticos Renovables e identificar oportunidades.	6	6	Convenciones y encuentros especializados en el tema		S/.18,000	S/.18,000	4
5	Tendencias en los contratos comerciales de venta de energía.	Los profesionales entrevistados coincidieron que en los próximos años culminan contratos de largo plazo de venta de energía. No solamente se requiere hacer un seguimiento más cercano -que la empresa realiza en la actualidad- sino difundir entre los principales ejecutivos y el Grupo Líder (G1) cómo se están moviendo las tendencias.	Comprender los escenarios del mercado de venta de energía a partir de la conexión y tendencias en la producción energética y entre los precios de corto, largo plazo y muy largo plazo en el mercado eléctrico.	4		Curso Taller Interno		S/.8,000		8
6	Alternativas de desarrollo en un contexto de limitaciones regulatorias y legales.	Se recibieron opiniones internas y externas de que Electroperú ha adoptado cierta "actitud pasiva" frente a lo que establecen las leyes y normas que regulan su accionar. Se ha desarrollado la actitud de que "hay poco que se pueda hacer" pues "nos establecen múltiples restricciones". Este hecho, podría haber estimulado conductas de que es "mejor hacer lo que se debe hacer y para lo que se está autorizando" precipitando una relativa conformidad con el marco regulatorio. En cambio, otros opinan que se debe comprender mejor las oportunidades y ser "más enérgicos en prepararlas y negociarlas".	Debatir acerca de alcance y oportunidades del Marco Regulatorio evaluando opciones tales como de las Asociaciones Público Privadas (APP) y la generación de nuevos proyectos.	15		Entidad externa especializada		S/.12,000		6

ELECTROPERU S.A. EDWIN SAN ROMAN ZUBIZARRETA Gerente General

ELECTROPERU S.A. VICTOR H. DE LOS SANTOS LEÓN Sub Gerente de Recursos Humanos

ELECTROPERU S.A. ANDDY RODRIGUEZ LUNA Gerente de Administración y Finanzas

LD1	Gerenciamiento y liderazgo de la modernización e innovación	SITUACIÓN	OBJETIVO	N° PARTICIPANTES		MODALIDAD EDUCATIVA RECOMENDABLE	PRIORIDAD	PRESUPUESTO (S/)		HORAS
				2017	2018			2017	2018	
7	Gestión de Riesgos	Se enfatizó la necesidad de que desde los niveles más altos de la organización se promueva la "conciencia de Riesgos" y las normas establecidas en el SCI.	Comprender la metodología de Análisis de Riesgos y las normas establecidas vigentes.	12		Curso Taller Interno con asistencia de institución externa.		S/.12,000		8
8	Mejoras Prácticas de Buen Gobierno Corporativo	Electroperú es percibida como una empresa transparente y sana económica y financieramente. El Grupo Líder debe ser capaz de inspirar en los colaboradores de la empresa la conciencia y las normas que se incluyen en diversos instrumentos que forman parte de la buena Gobernanza Corporativa.	Revisar y actualizar en las normas de Buen Gobierno Corporativo y hacer un balance del estado de desarrollo que han alcanzado en la organización para identificar brechas y proponer acciones que las cierren.	4	4	Encuentro interno		S/.8,000	S/.8,000	3
9	Innovaciones tecnológicas aplicadas a empresas de energía (telecontrol, automatización, robótica, drones)	El consenso es que se ha hecho muy poco por incorporar innovación tecnológica, considerándose que la brecha se ha ido agrandando. La resistencia de una parte de la organización para abrazar nuevas tecnologías, podría tener particular impacto negativo en los planes de modernización del SAP y la introducción prevista de tecnologías de avanzada. Se señala, además, que se debe preparar con rapidez a la empresa para el gobierno electrónico e interactuar con una serie de instituciones públicas que han alcanzado niveles importantes de desarrollo.	Realizar conferencias periódicas sobre avances en tecnología de información que inspiren y acerquen al Grupo Líder en las potencialidades y aplicaciones y usos de TICs.	18	18	Se recomienda realizarlo contratando a una entidad externa		S/.36,000	S/.36,000	16
10	Mejores Prácticas de Gestión de Empresas Públicas: Casos de Latinoamérica.	Se ha propuesto que una de las formas de fortalecer el impulso por el cambio y la modernización es seleccionar un conjunto de empresas de la Región (Colombia, por ejemplo, con la Empresa Pública de Medellín) que inspire prácticas aplicables a Electroperú. De igual modo, en el ámbito local, existen múltiples casos de empresas públicas y privadas con buenas prácticas de Gestión.	Realizar visitas a empresas públicas y privadas de la Región que sean reputadas como ejemplos de gestión.	3	3	Esta actividad, de acuerdo a lo coordinado, deberá tener un Plan y Presupuesto específico.				PRESUPUESTO ADICIONAL ALPLAN
PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2017-2018 - ELECTROPERÚ				NOTA SOBRE PRIORIDAD		1 = URGENTE	SUBTOTAL	S/.154,000	S/.104,000	TOTAL HORAS
						2 = NECESARIA. REGULAR	TOTAL 2017-2018		S/.258,000	71
						3 = DESEABLE				

ELECTROPERU S.A. VICTOR H. DE LOS SANTOS LEÓN Sub Gerente de Recursos Humanos

ELECTROPERU S.A. ANDDY RODRÍGUEZ LUNA Gerente de Administración y Finanzas

ELECTROPERU S.A. EDWIN SAN ROMAN ZUBIZARRETA Gerente General

LD2	Fortalecer las competencias para jefaturar y gestionar los procesos de negocios con eficiencia y eficacia.	SITUACIÓN	OBJETIVO	N° PARTICIPANTES		MODALIDAD EDUCATIVA RECOMENDABLE	PRIORIDAD	PRESUPUESTO (S/)		HORAS POR PARTICIPANTE
				2017	2018			2017	2018	
1	Administración y Supervisión de Contratos	Saber administrar contratos y aumentar las habilidades para supervisarlos, son considerados temas críticos pues Electroperú contrata una buena parte de sus proyectos y algunos requerimientos operacionales. Esta competencia será más importante en un escenario en que se vienen elaborando proyectos de mantenimiento estructural como por ejemplo el túnel de aducción.	Identificar los factores y condiciones que inciden en el desempeño y resultados de un contrato y comprender la base legal y el marco de las obligaciones establecidas en la administración y supervisión de Contratos de diversa naturaleza.	4	4	Inscripción en Curso externo especializado. Opciones: Escuelas de Posgrado, CIP, Escuela de la CGR.	1	S/.15,000	S/.15,000	16
2	Gerencia de Proyectos	Los proyectos de modernización en curso más los que se definan más adelante requerirán del respaldo interno en las competencias para liderar y gerenciar proyectos.	Fortalecer las competencias para planificar, ejecutar y monitorear proyectos conforme a lineamientos de reconocimiento internacional, como los ofrecidos por el Project Management	3	5	Inscripción en Curso externo especializado.	1	S/.12,000	S/.20,000	24
3	Gestión por Indicadores	La renovación de las competencias de la fuerza laboral, especialmente de la profesional y técnica que comanda áreas, significa ampliar los indicadores en actual uso, de modo que facilten una gestión más eficiente y eficaz.	Comprender la variedad de Indicadores posibles de utilizar en la gestión de áreas técnicas o administrativas y estar en condiciones de aplicarlos para definir los estándares de desempeño esperados por	25	25	Se sugiere realizar un Curso interno con el fin de que pueda participar la mayoría de los gestores internos.	2	S/.12,000	S/.12,000	12
4	Métodos e Índices para comprender la estructura del mercado de la energía.	Algunos de los entrevistados que se encuentran en las áreas técnicas -aunque también varios de las áreas administrativas- indicaron que debería tener un panorama más amplio sobre la estructura del mercado de energía. Si bien comprenden que este tema es responsabilidad de algunas áreas, el que todos alcancen un panorama general les ayudará a situar sus propios planes.	Comprender los métodos, Índices e Indicadores utilizados para comprender y evaluar la estructura del mercado energético.	15	15	Se sugiere realizar un Curso interno con el fin de que pueda participar la mayoría de los gestores internos.	2	S/.8,000	S/.8,000	6
5	Dirección de Equipos de Trabajo	Se recibieron opiniones sobre el debilitamiento del sentido de unidad, en particular en la Unidad Mantaro. Se señala que los jefes "están cada vez más lejos de sus colaboradores", comparando esta situación con el interés y preocupación que antes exhibían. Ahora "sólo cumplen y luego de van, no le dan mucha importancia a lo que le sucede a la gente"	Métodos y Técnicas para fomentar la Unidad y el trabajo en equipo. Al respecto recomendamos replicar los talleres de "Liderazgo Centrado en la Misión" propuesto para el G1.	20	20	Se sugiere realizar un Curso interno con el fin de que pueda participar la mayoría de los gestores internos.	1	S/.12,000	S/.12,000	12
6	Gestión y desarrollo de personas por Competencias.	Este Curso forma parte de la línea formativa del Curso 5 propuesto pues se trata de fortalecer las capacidades para hacer el mejor uso de las competencias disponibles en la Unidad y apoyar en su desarrollo.	Fortalecer las habilidades del personal para identificar las competencias de sus colaboradores y fomentar su desarrollo.	25	25	Se sugiere realizar un Curso interno con el fin de que pueda participar la mayoría de los gestores internos.	1	S/.12,000	S/.12,000	6
7	Estrategias y Métodos de mejora del Clima Laboral	La media de los jefes intermedios no han incorporado el valor de que un ambiente productivo sano y satisfactorio es también parte de su responsabilidad. Se encuentra que muchos no gestionan el Clima Laboral pues no cuentan con las herramientas o los conocimientos o la habilidad para hacerlo.	Fortalecer las habilidades de los jefes intermedios en la gestión del Clima Laboral.		30	Se sugiere realizar un Curso interno con el fin de que pueda participar la mayoría de los gestores internos.	3		S/.15,000	6

ELECTROPERU S.A. EDWIN SANBOMAN ZUBIZARRETA Gerente General

ELECTROPERU S.A. VICTOR H. DE LOS SANTOS LEÓN Sub Gerente de Recursos Humanos

ELECTROPERU S.A. ANDDY RODRÍGUEZ LUNA Gerente de Administración y Finanzas

LD2	Fortalecer las competencias para jefaturar y gestionar los procesos de negocios con eficiencia y eficacia.	SITUACIÓN	OBJETIVO	N° PARTICIPANTES		MODALIDAD EDUCATIVA RECOMENDABLE	PRIORIDAD	PRESUPUESTO (S/)		HORAS POR PARTICIPANTE
				2017	2018			2017	2018	
8	Coaching y Mentoría	Una opinión consistente recibida por múltiples personas es que entre los profesionales cercanos a la jubilación hay "mucho expertise y en algunos casos sabiduría" que debe ser capitalizada a tiempo. Se sugiere que se encuentren modalidades que permitan que esos profesionales compartan sus conocimientos, aunque también se opina que un sector de ellos es particularmente "duro" (renuente) a diseminar y documentar "lo que sabe"	Estimular y desencadenar el proceso de compartir conocimientos y expertise. Una manera de iniciarlo es que las personas más destacadas, incluyendo las que están por jubilarse participen en cursos de: a) Coaching y, b) Mentoría. Es parte del Plan que quienes realicen estos Cursos se hagan cargo de aprendices y de personal de alto potencial técnico o profesional.	10	10	Se sugiere contratar a una escuela profesional de Coaching y Mentoría que lleve a cabo estos programas.	2	S/.20,000	S/.20,000	16
9	Gestión de Conflictos: Principios de negociación con Grupos Sociales	Se considera que Electroperú no ha fortalecido sus competencias para gestionar conflictos y que el personal de operaciones no estaría en condiciones de dar respuestas efectivas a la eventualidad de que las relaciones entren en crisis. Prepararse para un mejor relacionamiento es percibido como una necesidad urgente.	Conocer, comprender y ejercitarse en métodos y técnicas referidos a evaluar escenarios sociales, reconocer conflictos emergentes y estar en condiciones de dar respuestas efectivas en situación de crisis y negociación.	25	25	Se sugiere realizar un Curso interno con el fin de que pueda participar la mayoría de los gestores internos, tanto operativos como administrativos	1	S/.15,000	S/.15,000	8
10	Normas ISO 9001-14000 y 18001 (Versión 2015)	Existe consenso sobre una tradición cultural que pone énfasis en el cumplimiento y mantenimiento de las normas y certificaciones obtenidas por la empresa que operan mediante el Sistema Integrado de Gestión – SIG. Comprende el cumplimiento de los requisitos de las Normas Internacionales del Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2008, Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001:2004 y Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional OHSAS 18001:2007. Se percibe la necesidad de avanzar hacia la adecuación de las últimas Normas (2015, mayormente) para lo cual los líderes deben recibir el apoyo correspondiente.	Certificar a los miembros del SIG en Normas ISO 9001 - 2015	2	3	Se sugiere inscribir a los participantes en los Cursos que periódicamente ofrecen instituciones especializadas en Sistemas Integrados de Gestión.	2	S/.9,000	S/.13,500	16
PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2017-2018 - ELECTROPERÚ				NOTA SOBRE PRIORIDAD		1 = URGENTE	SUBTOTAL	S/.115,000	S/.142,500	TOTAL HORAS
						2 = NECESARIA. REGULAR	TOTAL 2017-2018		S/.257,500	122
						3 = DESEABLE				

ELECTROPERU S.A. EDWIN SAN ROMAN ZUBIZARRETA Gerente General

ELECTROPERU S.A. VICTOR H. DE LOS SANTOS LEÓN Sub Gerente de Recursos Humanos

ELECTROPERU S.A. ANDDY RODRÍGUEZ LUNA Gerente de Administración y Finanzas

LD3	Fortalecer y actualizar las Competencias Técnicas de Operación y Mantenimiento de los sistemas de generación eléctrica.	SITUACIÓN	OBJETIVO	PARTICIPANTES		MODALIDAD EDUCATIVA RECOMENDABLE	PRIORIDAD	PRESUPUESTO (S/)		HORAS
				2017	2018			2017	2018	
1	Análisis y evaluación de Riesgos Hidrometeorológicos	Existe la necesidad de una mayor comprensión de los cambios imprevistos y atípicos climáticos. El conocimiento sobre Hidrologia que poseen múltiples profesionales debería avanzar hacia la comprensión y evaluación de riesgos de origen hidrometeorológico, como los que se han experimentado en los últimos años.	Extender en los profesionales y técnicos que operan la Central de la U. Mantaro la comprensión de los impactos de las variaciones climáticas sobre la disponibilidad de agua.	20		Se sugiere realizar un Curso interno.	1	S/.24,000		8
2	Desarrollo de Proyectos de Afianzamiento Hìdrico	Se reportó que se requiere avanzar hacia una mejor comprensión y actualización de conocimientos para gestionar proyectos de afianzamiento y optimización de los recursos hídricos.	Actualizar los conocimientos sobre afianzamiento hídrico	12		Se sugiere realizar un Curso interno.	1	S/.18,000		8
3	Actualización en técnicas y procedimientos de inspección de túneles de aducción.	El Diagnóstico incluido en el Plan de Desarrollo de Personas resalta esta preocupación y la necesidad de trabajar varios proyectos vinculados con el túnel de la U. Mantaro.	Promover la actualización en técnicas y procedimientos de inspección de túneles de aducción.	20		Se sugiere realizar un Curso interno.	1	S/.20,000		8
4	Lecciones Aprendidas en labores de identificación, prevención y corrección de eventos críticos: los casos de derrumbes y fallas en el túnel.	Electroperú ha adquirido bastante experiencia en la prevención de eventuales situaciones críticas -incluidos los relativos a derrumbes- aunque se reporta que esa experiencia no es capitalozada y diseminada entre los profesionales y técnicos. Tranbajar con la metodologia de Lecciones Aprendidas provee de la oportunidad para estas experiencias sean difundidas.	Fomentar y actualizar la formación en los procedimientos a seguir para dar respuestas a emergencia y realizar acciones correctivas y preventivas en casos de derrumbes y fallas en el túnel.	40	40	Evento interno conducido por los responsables del SIG	2	S/.8,000	S/.8,000	4
5	Lecciones Aprendidas en manejo de Riesgos Operacionales.	Esta propuesta sigue la linea propuesta en 4) aunque aplicada a Riesgos Operacionales.	Identificar Riesgos Operacionales.	25	25	Evento interno conducido por los responsables del SIC (Sistema Interno de Control)	1	S/.5,000	S/.5,000	4
6	Introducción a los métodos e Índices para comprender la estructura del mercado de la energía.	Esta propuesta busca que el nivel técnico operativo le de un significado más amplio a su trabajo, comprendiendo las tendencias y amenazas en el mercado de energía.	Obtener una visión general de la estructura y tendencias del mercado energético.	15	15	Evento interno que puede ser conducido por la Gerencia especializada	2	S/.2,500	S/.2,500	4
	Actualización en Mantenimiento de Equipos	En Mantenimiento, Operación y Control de Equipos se considera que han existido avances en los últimos años que deben ser consolidados, sobre todo en la parte de control automatizado. También ha habido una relativa modernización de los equipos. actuales y previstas en los planes. Se ha recomendado poner el acento en incorporar nuevas competencias pues en la actualidad son escasas internamente y los pocos que las dominan tienen un horizonte corto de carrera.	Se trata de diversos cursos que tienen el propósito de preparar y actualizar las técnicas de mantenimiento o montaje, soldadura en particular, como preparación para los proyectos de modernización.	20	20	Eventos que se deben realizar mediante instituciones técnicas acreditadas externas-	1	S/.45,000	S/.45,000	16
8	Actualización en Operación y Control de Equipos			20	20		1	S/.45,000	S/.45,000	16

ELECTROPERU S.A. EDWIN SAN ROMAN ZUBIZARRETA Gerente General

ELECTROPERU S.A. VICTOR H. DE LOS SANTOS LEÓN Sub Gerente de Recursos Humanos

ELECTROPERU S.A. ANDDY RODRIGUEZ LUNA Gerente de Administración y Finanzas

LD3	Fortalecer y actualizar las Competencias Técnicas de Operación y Mantenimiento de los sistemas de generación eléctrica.	SITUACIÓN	*OBJETIVO*	*PARTICIPANTES*		*MODALIDAD EDUCATIVA RECOMENDABLE*	*PRIORIDAD*	*PRESUPUESTO (S/)*		*HORAS*
				2017	*2018*			*2017*	*2018*	
9	Introducción a la Formulación y Elaboración de Proyectos de Ingeniería.	Esta propuesta busca que el nivel técnico operativo conozca y este en condiciones de involucrarse en la gestión de nuevos proyectos.	Generar en los niveles intermedios el conocimiento básico de cómo se formula y elabora un Proyecto de Ingeniería.		12	Evento interno que puede ser conducido por la Gerencia especializada (Proyectos) de Electoperú.	2		S/.2,400	4
PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2017-2018 - ELECTROPERÚ				*NOTA SOBRE PRIORIDAD*		1 = URGENTE	SUBTOTAL	S/.167,500	S/.107,900	TOTAL HORAS
						2 = NECESARIA. REGULAR	TOTAL 2017-2018		S/.275,400	72
						3 = DESEABLE				

ELECTROPERU S.A. VICTOR H. DE LOS SANTOS LEÓN Sub Gerente de Recursos Humanos

ELECTROPERU S.A. ANDDY ROBRÍGUEZ LUNA Gerente de Administración y Finanzas

ELECTROPERU S.A. EDWIN SAN ROMAN ZUBIZARRETA Gerente General

LD4	Actualizar las competencias técnicas y funcionales de los responsables de dar servicios y apoyo a las actividades clave de la empresa.	SITUACIÓN	OBJETIVO	PARTICIPANTES		MODALIDAD EDUCATIVA RECOMENDABLE	PRIORIDAD	PRESUPUESTO (S/)		HORAS
				2017	2018			2017	2018	
1	Planeamiento Logístico	La empresa enfrenta un aumento de la necesidad de dar mantenimiento a los equipos. Para realizar una oportuna acción correctiva o de mantenimiento programado se necesita respuestas logísticas oportunas. Se debe poner el énfasis en un mejor planeamiento y una actitud más proactiva, así como rapidez de respuesta en la adquisición de los bienes y servicios.	a) Elevar la capacidad de previsión logística mediante el dominio de herramientas modernas de planeamiento logístico como SCM, y, b) Aumentar la comunicación, coordinación y trabajo en equipo Producción-Logística.	2	3	Inscripción en Curso externo especializado.	1	S/.6,000	S/.9,000	16
2	Actualización en normatividad de Contrataciones del Estado	Curso de necesidad regular debido a los cambios en las normas en este campo.	Actualizar conocimientos en vigencia y aplicación sobre normatividad de Contrataciones del Estado	5	5	Inscripción en Curso externo especializado.	1	S/.7,500	S/.7,500	12
3	Actualización en Normas Legales y Tributarias. Aplicaciones a empresas de generación eléctrica.	Curso de necesidad regular debido a los cambios en las normas en este campo.	Actualizar conocimientos en vigencia y aplicación sobre Normas Legales y Tributarias	5	5	Inscripción en Curso externo especializado.	1	S/.6,000	S/.6,000	6
4	Actualización en Normas Internacionales de Información Financiera	Curso de necesidad regular debido a los cambios en las normas en este campo.	Actualizar conocimientos en vigencia y aplicación sobre Normas Internacionales de Información Financiera	2	2	Inscripción en Curso externo especializado.	1	S/.3,000	S/.3,000	8
5	Actualización en Normatividad Laboral.	Curso de necesidad regular debido a los cambios en las normas en este campo.	Actualizar conocimientos en vigencia y aplicación sobre Normatividad Laboral.	2	2	Inscripción en Curso externo especializado.	1	S/.2,400	S/.2,400	6
6	Actualización en Seguros y Siniestros	Curso de necesidad regular debido a los cambios en las normas en este campo.	Actualizar conocimientos sobre Seguros y Siniestros	1	1	Inscripción en Curso externo especializado.	1	S/.2,000	S/.2,000	6
7	Arbitraje y Resolución de Controversias	Curso especializado requerido por abogados que dan opinión y supervisar los Contratos con Terceros.	Actualizar conocimientos sobre Arbitraje y Resolución de Controversias	2	2	Inscripción en Curso externo especializado.	2	S/.8,000	S/.8,000	12

ELECTROPERU S.A. EDWIN SAN ROMAN QUIZARRETA Gerente General

ELECTROPERU S.A. VICTOR H. DE LOS SANTOS LEÓN Sub Gerente de Recursos Humanos

ELECTROPERU S.A. ANDDY RODRÍGUEZ LUNA Gerente de Administración y Finanzas

LD4	Actualizar las competencias técnicas y funcionales de los responsables de dar servicios y apoyo a las actividades clave de la empresa.	SITUACIÓN	*OBJETIVO*	*PARTICIPANTES*		*MODALIDAD EDUCATIVA RECOMENDABLE*	*PRIORIDAD*	*PRESUPUESTO (S/)*		*HORAS*
				2017	*2018*			*2017*	*2018*	
8	Gestión de Riesgos en Tecnologías de Información y Comunicación	Curso especializado requerido por quienes laboran en TICs	Actualizar conocimientos Riesgos en Tecnologías de Información y Comunicación	2	2	Inscripción en Curso externo especializado.	1	S/.6,000	S/.6,000	12
PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2017-2018 - ELECTROPERÚ				*NOTA SOBRE PRIORIDAD*		1 = URGENTE	SUBTOTAL	S/.40,900	S/.43,900	TOTAL HORAS
						2 = NECESARIA. REGULAR	TOTAL 2017-2018		S/.84,800	78
						3 = DESEABLE				

ELECTROPERÚ S.A. VICTOR H. DE LOS SANTOS LEÓN Sub Gerente de Recursos Humanos

ELECTROPERÚ S.A. ANDDY RODRÍGUEZ LUNA Gerente de Administración y Finanzas

ELECTROPERÚ S.A. EDWIN SAN ROMAN ZUBIZARRETA Gerente General

LD5	Fortalecer la conciencia y el compromiso con la Visión, Misión, Valores y Principios de la organización en apoyo al Plan Estratégico Institucional incluyendo charlas motivacionales	SITUACIÓN	*OBJETIVO*	*PARTICIPANTES*		*MODALIDAD EDUCATIVA RECOMENDABLE*	*PRIORIDAD*	*PRESUPUESTO (S/)*		*HORAS*
				2017	*2018*			*2017*	*2018*	
1	Potencialidad, aplicación y utilización de Tecnologías de Información y Comunicación.	Los entrevistados señalan que cuando llegó la nueva tecnología "nuestra gente no estaba preparada. Desde el 2000 se automatizaron múltiples procesos mediante el (sistema) SAP" Se estima que, a la fecha, se utiliza del 10% al 15% de lo que puede hacer el SAP. El consenso es que se ha hecho muy poco por incorporar innovación tecnológica, considerándose que la brecha se ha ido agrandando.	Fortalecer la comprensión y utilización de Tecnologías modernas de Información y Comunicación.	60	60	Realizar cuando menos 4 eventos (1 por trimestre) hasta abarcar no menos del 50% de la población profesional y técnica de la empresa.	1	S/.18,000	S/.18,000	4
2	Cómo utilizar SAP en el trabajo cotidiano.	Se percibe la necesidad de crear una "cultura de uso del (sistema) SAP"- De no hacerse se cree que podrá tener impacto negativo con la modernización del SAP y la introducción prevista de tecnologías de avanzada.	Preparar al personal en la actualización y modernización del Sistema SAP	30	30	Se recomienda que estos cursos estén contemplados en el proyecto de modernización SAP.	1	S/.30,000	S/.30,000	8
3	Alcance, contenido y responsabilidades: Sistema de Control Interno (SCI)	Diversos entrevistados consideran que no existe suficiente "conciencia de control interno". Indican que este compromiso debe abarcar a toda la organización.	Crear conciencia y sensibilizar en la necesidad de incorporar en las actividades laborales cotidianas el Sistema de Control Interno.	100	200	Se recomienda hacer actividades cortas masivas (40 o 50 participantes) tantas veces como sean necesarias hasta cubrir el 100% de la población de la empresa-	2	S/.30,000	S/.60,000	3
4	Relaciones con la Comunidad y lugares en los que actúa Electroperú.	Es un principio rector de la empresa contribuir con el desarrollo de los lugares en los que actúa pero también prever los eventuales conflictos con los grupos y comunidades relevantes que pueden tener impacto negativo en los planes de desarrollo y modernización.	Conocer, comprender y sensibilizar en identificar riesgos sociales y preparar a los colaboradores para que fomenten las buenas relaciones con las comunidades aledañas actuando pensando en los impactos que la operación y modernización sobre ellas.	40	40	Se recomienda realizar eventos internos a cargo de una organización superior especializada.	1	S/.16,000	S/.16,000	4
5	Rol de los Colaboradores en el Buen Gobierno Corporativo	La Dirección de la empresa (el Directorio y las gerencias) desean expandir los conceptos contenidos en el Código de Ética y de Buen Gobierno Corporativo.	Crear conciencia y sensibilizar en la necesidad de incorporar los principios contenidos en el Código de Ética y de Buen Gobierno Corporativo.	100	200	Se recomienda hacer actividades cortas masivas (40 o 50 participantes) tantas veces como sean necesarias hasta cubrir el 100% de la población de la empresa-		S/.40,000	S/.80,000	4
6	Cultura de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente	Las Normas peruanas vigentes establecen una serie de cumplimientos de SSO que deben alcanzar durante cada año a todos los trabajadores. Estas actividades deben ser consideradas en los Planes de Capacitación, aunque su ejecución corresponde a las áreas que lideran la organización y control de los Sistemas de Seguridad y Salud Ocupacional.	Fortalecer la conciencia de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente y cumplir las obligaciones que emanan de los dispositivos legales vigentes.	300	300	Se recomienda hacer actividades cortas masivas (40 o 50 participantes) tantas veces como sean necesarias hasta cubrir el 100% de la población de la empresa, a cargo del área interna a cargo de SIG	1	S/.24,000	S/.24,000	16

ELECTROPERU S.A. VICTOR H. DE LOS SANTOS LEÓN Sub Gerente de Recursos Humanos

ELECTROPERU S.A. ANDDY RODRÍGUEZ LUNA Gerente de Finanzas

ELECTROPERU S.A. EDWIN SAN ROMAN ZUBIZARRETA

LD5	Fortalecer la conciencia y el compromiso con la Visión, Misión, Valores y Principios de la organización en apoyo al Plan Estratégico Institucional incluyendo charlas motivacionales	SITUACIÓN	*OBJETIVO*	*PARTICIPANTES*		*MODALIDAD EDUCATIVA RECOMENDABLE*	*PRIORIDAD*	*PRESUPUESTO (S/)*		*HORAS*
				2017	*2018*			*2017*	*2018*	
7	Cómo aplicar métodos simples para mejorar la eficiencia y productividad.	El diagnóstico señala un limitado interés en realizar mejoras, aun en aspectos obvios o simples. Conocer métodos y técnicas para analizar problemas, visualizar los procesos de otro modo y estar en capacidad de proponer mejoras es uno de los medios de fomentar el interés, la curiosidad y la habilidad para introducir mejoras.	Conocer y estar en condiciones de aplicar métodos y herramientas de uso general (Ishikawa, Pareto, por ejemplo) para fomentar la mejora de la eficiencia y la solución de problemas.	30	30	Evento interno a cargo de institución externa especializada.	2	S/.18,000	S/.18,000	8
8	Difusión del Plan Estratégico 2017-2021	Se reporta que es una proporción grande la cantidad de colaboradores que no conocen ni cuentan con una Visión de Futuro de la empresa. Una de las formas de promover el cambio es que se compenetren con el Plan Estratégico próximo a aprobarse.	Fomentar la comprensión, alineamiento y compromiso con el Plan Estratégico 2017-2021.	100	200	Se recomienda hacer actividades cortas masivas (40 o 50 participantes) tantas veces como sean necesarias hasta cubrir el 100% de la población de la empresa-	1	S/.30,000	S/.60,000	3
PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2017-2018 - ELECTROPERÚ				*NOTA SOBRE PRIORIDAD*		1 = URGENTE	SUBTOTAL	S/.206,000	S/.306,000	HORAS
						2 = NECESARIA. REGULAR	TOTAL 2017-2018		S/.512,000	50
						3 = DESEABLE				

ELECTROPERU S.A. VICTOR H. DE LOS SANTOS LEÓN Sub Gerente de Recursos Humanos

ELECTROPERU S.A. ANDDY RODRIGUEZ LUNA Gerente de Administración y Finanzas

ELECTROPERU S.A. EDWIN SAN ROMAN ZUBIZARRETA Gerente General

LD6	Fomentar la adquisición y disponibilidad de las competencias requeridas por la modernización, mediante la incorporación de jóvenes profesionales y técnicos.	SITUACIÓN	*OBJETIVO*	*PARTICIPANTES*		*MODALIDAD EDUCATIVA RECOMENDABLE*	*PRIORIDAD*	*PRESUPUESTO (S/)*	
				2017	*2018*			*2017*	*2018*
1	Programa de Practicantes Pre-Profesionales: a) técnicos y, b) universitarios.	Conforme se observa en las Tablas estadísticas que forman parte de este Estudio, existe un porcentaje importante del personal de las centrales hidroeléctricas próximo a jubilarse. Una de las respuestas es formar practicantes egresados universitarios y técnicos con formación culminada que ganen experiencia y estén listos para sustituir a los que se van o deban irse.	Las metas deben ser establecidas por la empresa. Puesto que tiene que ver con Selección, Sistema de Carreras y formación de Cuadros de Sucesión, no se presupuesta en el presente Plan.	Según metas establecidas por la empresa		Aprendizaje interno	1		
2	Programa Anual de Practicantes Profesionales a) técnicos y, b) universitarios.	Los argumentos son similares a los que se formulan en la acción 1.	Las metas deben ser establecidas por la empresa. Puesto que tiene que ver con Selección, Sistema de Carreras y formación de Cuadros de Sucesión, no se presupuesta en el presente Plan.	Según metas establecidas por la empresa		Aprendizaje interno	1		
3	Plan de Coaching y Mentoría de jóvenes con alto potencial a cargo de Sponsors internos.	Esta actividad está relacionada con el programa de formación de Coach y Mentores (Actividad 8 de LD")	Según metas establecidas por la empresa			Aprendizaje interno a cargo de los Mentores y Coach formados	1		
4	Cómo Diseñar e implementar un Sistema de Gestión de Carreras y Planes de Sucesión.	Electroperú no ha implementados un Sistema para gestionar Carreras y estar en mejores condiciones de elaborar planes de sucesión. Saber lo que este Sistema implica es una necesidad crítica.	Se formula como Recomendación	Actividad de trabajo formulada solo como RECOMENDACIÓN que fluye del Diagnóstico		Gestión mediante Proveedor externo especializado en el campo	1		
				NOTA SOBRE PRIORIDAD		1 = URGENTE	SUBTOTAL	S/.5,000	
						2 = NECESARIA. REGULAR	TOTAL 2017-2018		S/.5,000
						3 = DESEABLE			

ELECTROPERU S.A. VICTOR H. DE LOS SANTOS LEÓN Sub Gerente de Recursos Humanos

ELECTROPERU S.A. ANDDY RODRÍGUEZ LUNA Gerente de Administración y Finanzas

ELECTROPERU S.A. EDWIN SAN ROMÁN ZUBIZARRETA Gerente General

LD7	Fomentar la Reconversión Laboral para potenciar la contribución de personal reincorporado y con desempeño por debajo del estándar deseado.	SITUACIÓN	*OBJETIVO*	*NOTA*	*PRIORIDAD*
1	Programa de comprensión del perfil de grupos a) Reincorporados, b) Bajo Desempeño	En los últimos años se han reincorporado por mandato judicial trabajadores antiguos. Muchos de ellos no están actualizados profesional o técnicamente o por su edad ya no poseen las habilidades requeridas para desempeñar puestos que ahora son más complejos. Estos trabajadores esperan permanecer en la empresa hasta poder jubilarse. Además, es altamente probable que en un futuro cercano se reincorpore a otro grupo de ex trabajadores.	Realizar un Estudio integral que permita comprender la realidad humana, competencias y perspectivas de contribución del personal reincorporado y de aquellos que conforman el G5.	RECOMENDACIÓN DERIVADA DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO	1
2	Elaboración de planes especificos para elevar la contribución de estos grupos.	Frente a este hecho de la realidad y en congruencia con la situación anterior, la empresa requiere diseñar una estrategia que actualice el valor de contribución de este importante grupo de personas, que en la actualidad supera 50 personas, aunque sobre la base de una adecuada comprensión de su realidad humana, competencias y perspectivas.	Elaborar un Plan de Recolocación y Reconversión, laboral si fuera necesario, dirigido al personal con desempeño y contribución debajo del estándar deseado.	RECOMENDACIÓN DERIVADA DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO	1
3	Plan de preparación para el cese y la jubilación	Aproximadamente 50 personas deben cesar para acogerse a la jubilación antes del año 2021. Este personal ha dado décadas de contribución a la empresa y ha vivido en un marco estructurado. Es conveniente obtener un Perfil de este grupo de jubilables para identificar las acciones que le faciliten el tránsito hacia una vida libre de trabajo.	Elaborar el Perfil del personal jubilable y diseñar estrategias y planes de apoyo. Considerar que en algunos casos, los miembros de este grupo también pertenecen a los reincorporados.	RECOMENDACIÓN DERIVADA DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO	1
PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2017-2018 - ELECTROPERÚ				1 = URGENTE	S/ 10000
				2 = NECESARIA. REGULAR	TOTAL 2017
				3 = DESEABLE	

ELECTROPERU S.A. VICTOR H. DE LOS SANTOS LEÓN Sub Gerente de Recursos Humanos

ELECTROPERU S.A. ANDDY RODRÍGUEZ LUNA Gerente de Administración y Finanzas

ELECTROPERU S.A. EDWIN SAN ROMAN ZUBIZARRETA Gerente General

LD8	Participacciones individuales y de pequeños grupos para mantener actualizada al personal y conocer las nuevas tendencias del negocio eléctrico.	SITUACIÓN	*OBJETIVO*	*PARTICIPANTES*		*MODALIDAD EDUCATIVA RECOMENDABLE*	*PRIORIDAD*	*PRESUPUESTO (S/)*	
				2017	*2018*			*2017*	*2018*
1	Programa de Participaciones Individuales y de Pequeños Grupos	Electroperu se desenvuelve en un mercado altamente competitivo, donde es necesario mantenerse actualizado en las nuevas tendencias del negocio de la energía, desde el punto de vista tecnológico, legal, económico, entre otros.	Se recomienda participar en actividades cortas individulaes o de pequeños grupos	Según metas establecidas por la empresa		Participancion en eventos organizados por otras entidades	1	101,600	95,700
				NOTA SOBRE PRIORIDAD		1 = URGENTE	SUBTOTAL	S/.101,600	S/.95,700
						2 = NECESARIA. REGULAR	TOTAL 2017-2018		S/.197,300
						3 = DESEABLE			

ELECTROPERU S.A. VICTOR H. DE LOS SANTOS LEÓN Sub Gerente de Recursos Humanos

ELECTROPERU S.A. ANDDY RODRÍGUEZ LUNA Gerente de Administración y Finanzas

ELECTROPERU S.A. EDWIN SAN ROMAN ZUBIZARRETA Gerente General