

**PERÚ**Presidencia
del Consejo de Ministros

OSITRAN

Organismo Supervisor de la
Inversión en Infraestructura de
Transporte de Uso Público**RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL**

Lima, 28 de marzo de 2018

N° 055-2018-GG-OSITRAN

VISTOS:

El Informe N° 055-2018-JGRH-GA-OSITRAN emitido por la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos; el Acta N° 001-2018-OSITRAN-CEPDP emitido por el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP OSITRAN; el Memorando N° 00136-2018-GPP-OSITRAN emitido por la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto; la Nota N° 106-18-GAJ-OSITRAN emitida por la Gerencia de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos; asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, conforme al artículo 9 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales; y, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprobaron las normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público, con la finalidad de regular la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), la función de planificar, desarrollar, gestionar y evaluar la política de capacitación para el Sector Público;

Que, el artículo 3 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, establece que cada año, las entidades deben presentar a SERVIR su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) Añualizado, detallando el planteamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la Entidad;

Que, de acuerdo con el último párrafo del artículo 3 del citado Reglamento, para la elaboración de los PDP, las entidades deben contar con un Comité integrado por un representante de Alta Dirección, quien lo presidirá, un representante de la Oficina de Presupuesto, un representante de la Oficina de Recursos Humanos y un representante del personal de la entidad elegido por ellos mismos;

Que, mediante Resolución de Gerencia General N° 104-2017-GG-OSITRAN del 6 de julio de 2017, se modificó la conformación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP del OSITRAN;

Que, conforme al Acta N° 001-2018-CEPDP-OSITRAN de fecha 26 de marzo de 2018, el referido Comité ha validado el proyecto del PDP – OSITRAN Período 2018, documento que de conformidad con lo señalado por la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos, a través del Informe N° 055-2018-JGRH-GA-OSITRAN, tiene como finalidad atender las necesidades de capacitación del

Calle Los Negocios N°182, piso 4
Surquillo - Lima
Central Telefónica: (01)440.5115
www.ositran.gob.pe

OSITRAN
EL REGULADOR DE LA INFRAESTRUCTURA
DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO

personal para el mejor cumplimiento de sus funciones, tomando en cuenta la demanda en aquellos temas que contribuyan efectivamente al cierre de brechas de conocimiento o competencias, y que contribuyan al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales;

Que, mediante Memorando N° 00136-2018-GPP-OSITRAN de fecha 28 de marzo de 2018, la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto del OSITRAN otorgó la disponibilidad presupuestal para la ejecución del PDP para el periodo 2018, hasta por la suma de S/ 313 500,00 (Trescientos trece mil quinientos con 00/100 Soles), tal como lo establece el artículo 5 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025;

Que, mediante Nota N° 106-18-GAJ-OSITRAN del 28 de marzo de 2018, la Gerencia de Asesoría Jurídica señaló que resulta jurídicamente viable la aprobación del PDP-OSITRAN período 2018; asimismo, precisó que de conformidad con lo establecido en el literal j) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil: *"Para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el Titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública. (...); por lo que en caso de OSITRAN es el Gerente General, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10 del Reglamento de Organización y Funciones del OSITRAN, aprobado por Decreto Supremo N° 012-2015-PCM y modificatorias;*

Que, en atención a lo expuesto, resulta necesario emitir el acto mediante el cual se apruebe el Plan de Desarrollo de Personas PDP- OSITRAN Período 2018, el mismo que, de acuerdo a lo señalado en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de la Capacitación en las Entidades Públicas", aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, debe ser aprobado en nuestro caso por la Gerencia General; y presentado a SERVIR para su conocimiento;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de la Capacitación en las Entidades Públicas", aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, y el Reglamento de Organización y Funciones de OSITRAN, aprobado por Decreto Supremo N° 012-2015-PCM y modificatorias;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) del Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público – OSITRAN Período 2018, el mismo que como Anexo, forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- Disponer que la Gerencia de Administración remita el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) - OSITRAN Período 2018, aprobado mediante la presente Resolución, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, para los fines correspondientes.

Artículo 3.- Publicar la presente Resolución en el Portal Institucional del OSITRAN (www.ositran.gob.pe).

Regístrese y comuníquese.

JUAN CARLOS MEJÍA CORNEJO
Gerente General

Reg. Sal. GG N° 12096- 2018

PDP 2018



Plan de Desarrollo de Personas



20
AÑOS

Jefatura de Gestión de Recursos Humanos
Gerencia de Administración

*Nuestro compromiso,
desarrollar tu talento*

PRESENTACIÓN

El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos es el sistema que establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de recursos humanos.

Dentro de este Sistema Administrativo, reviste especial importancia el concerniente a la capacitación, que constituye uno de los procesos a cargo de Recursos Humanos y pilar fundamental sobre los que se sustenta el proceso de aprendizaje organizacional y que posibilitan el desarrollo de competencias laborales que incrementen la efectividad de los servidores.

La capacitación es una de las funciones clave de la administración y desarrollo de las personas en las organizaciones y, por consiguiente, debe operar de manera articulada con el resto de las funciones de este sistema, con la finalidad de mejorar el desempeño de las personas y la eficiencia de la organización.

En este sentido, la capacitación tiene como finalidad la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas de conocimientos o competencias, para alcanzar el logro de los objetivos institucionales y de esta manera brindar servicios de calidad a los ciudadanos.

Por tanto, es necesario gestionar la capacitación, a través de sus tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación, las cuales conforman un ciclo y que permiten planificar, programar, organizar, ejecutar y evaluar toda actividad de capacitación en el OSITRAN con el objetivo de desarrollar las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) de los integrantes de nuestra institución.

El conocimiento es un factor fundamental cuya aplicación exitosa ayuda a las organizaciones a entregar productos y servicios creativos e innovadores a los clientes y/o usuarios. Las instituciones cuentan con vastas reservas de conocimiento en cuanto a procesos, prácticas, know how, cultura organizacional y experiencias, entre otros factores, pero son muy pocas las que lo utilizan verdaderamente para crear valor.

En este contexto, el Plan de Desarrollo de Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación del OSITRAN, documento que garantiza el desarrollo personal de los colaboradores, así como el mejoramiento en sus competencias y desempeños en el cumplimiento de sus funciones institucionales. Además, está encaminado a gestionar y producir el conocimiento de la institución para contar con información necesaria y oportuna para la toma de decisiones y generar valor a los servicios que brinda OSITRAN.

Finalmente, el Plan de Desarrollo de Personas tiene como principal interés potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades de los colaboradores del OSITRAN que permitan mejorar su desempeño, alineados a los objetivos estratégicos institucionales.

*Nuestro compromiso,
desarrollar tu talento*

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS AL SERVICIO DEL ORGANISMO
SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN EN INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE DE
USO PÚBLICO – OSITRAN**

PDP OSITRAN 2018

A través del presente **PDP OSITRAN 2018**, se gestionarán todas las Acciones de Capacitación¹ del OSITRAN para cerrar brechas y desarrollo de competencias de los servidores, alineadas a los objetivos institucionales, para brindar un buen servicio.

I. ASPECTOS GENERALES

1.1. Base Legal

La base legal que respalda la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas— en adelante PDP OSITRAN — de Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público, se encuentra debidamente regulado a través de las disposiciones siguientes:

- Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 29158 – Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 042-2005-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27332, Ley Marco de los Organismos Reguladores de la Inversión Privada en los Servicios Públicos.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.
- Resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos en las Entidades Públicas".

¹ **Acción de capacitación:** Actividad de enseñanza – aprendizaje destinado a cerrar brechas o desarrollar competencias o conocimientos en el servidor civil. Numeral 5.1.2. "Directiva: Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas".

- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del proceso de Capacitación en las Entidades Públicas".

1.2. Comité de Planificación de la Capacitación

Mediante Resolución de Gerencia General N° 104-2017-GG-OSITRAN, de fecha 06 de julio de 2017, se modifica la conformación del Comité de Elaboración del del PDP, el mismo que está conformado según el siguiente detalle²:

- ✓ El servidor civil que ocupe el cargo de Gerente Adjunto de la Gerencia General;
- ✓ El servidor civil que la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto designe como su representante;
- ✓ El servidor civil que ocupe el cargo de Jefe de Gestión de Recursos Humanos;
- ✓ El servidor civil elegido como representante de los trabajadores.

1.3. Alcance del PDP OSITRAN 2018

El PDP OSITRAN 2018, contempla a los colaboradores contratados bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 728 y N° 1057, Contratación Administrativa de Servicios—CAS.

3

II. ASPECTOS INSTITUCIONALES

OSITRAN es el Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público creado en enero de 1998. Es un organismo público, descentralizado, adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, con autonomía administrativa, funcional, técnica, económica y financiera.

Tiene como funciones generales supervisar, regular, normar, fiscalizar, sancionar, solucionar controversias y atender reclamos, respecto de actividades o servicios que involucran la explotación de la infraestructura de transporte de uso público y su mercado, incluida la prestación de servicios públicos de transporte ferroviario de pasajeros en las vías que forman parte del Sistema Eléctrico de Transporte Masivo de Lima y Callao - Metro de Lima y Callao..

2.1. Misión de OSITRAN

Regular y supervisar la infraestructura de transporte de uso público, garantizando su funcionamiento eficiente en beneficio de los usuarios, Estado y entidades prestadoras, en forma técnica, imparcial y transparente

² Numeral 6.4.1.1. Directiva citada.

2.2. Estructura Orgánica

La Estructura Orgánica del OSITRAN es la siguiente:

ALTA DIRECCIÓN

- Consejo Directivo
- Presidencia Ejecutiva
- Gerencia General

ÓRGANOS RESOLUTIVOS

- Secretaría Técnica de los Tribunales de OSITRAN
- Secretaría Técnica de los Cuerpos Colegiados

ÓRGANO DE CONTROL

- Órgano de Control Institucional.

ÓRGANO DE DEFENSA JURÍDICA

- Procuraduría Pública.

ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO

- Gerencia de Asesoría Jurídica
- Gerencia de Planeamiento y Presupuesto
- Unidad de Relaciones Interinstitucionales

ÓRGANOS DE APOYO

- Gerencia de Administración

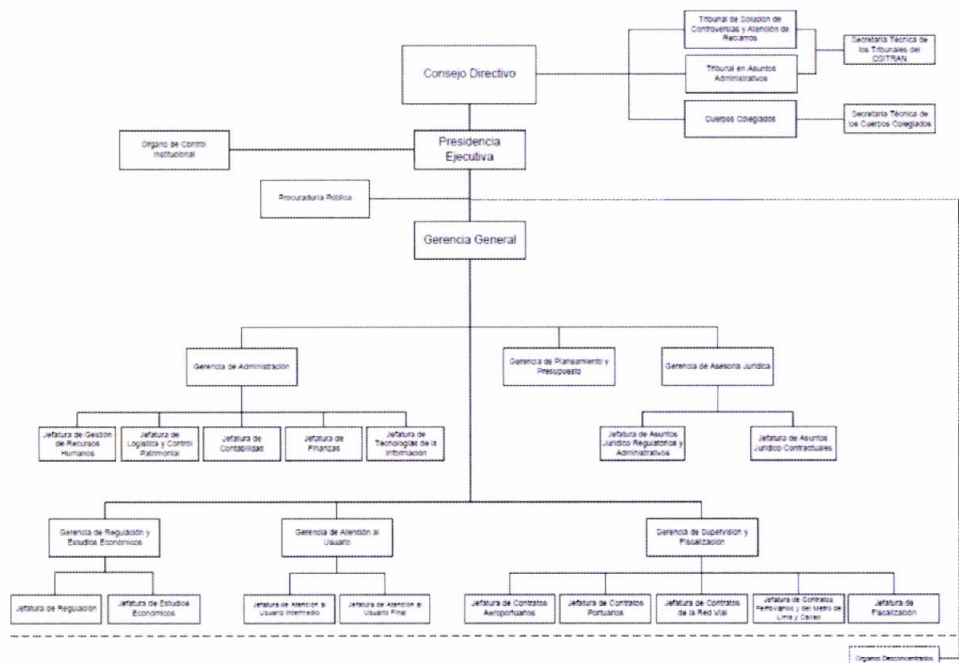
ÓRGANOS DE LÍNEA

- Gerencia de Supervisión y Fiscalización
- Gerencia de Regulación y Estudios Económicos
- Gerencia de Atención al Usuario

ÓRGANOS DESCONCENTRADOS

GRÁFICO N° 1

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



5

III. MARCO CONCEPTUAL

3.1. Los Organismos Reguladores

En el Perú -y como parte de un proceso relativamente similar al que se experimentó en países de nuestro entorno como Argentina y Chile, entre otros- la aparición de la mayoría de los organismos reguladores de los servicios públicos se produjo en el marco del proceso de transformación del rol del Estado en la economía que se desarrolló durante la última década del Siglo XX y que determinó la liberalización de amplios sectores del mercado, la transferencia al sector privado de la propiedad de numerosas empresas estatales y el otorgamiento de concesiones de servicios públicos y de obras públicas de infraestructura.

Como consecuencia de la referida reorientación del papel del Estado en la economía se crearon organismos reguladores de los servicios públicos (telecomunicaciones, electricidad, saneamiento) y de las concesiones de obras públicas de infraestructura de transporte (puertos, aeropuertos, carreteras, vías ferroviarias) claramente inspirados en los modelos de los países anglosajones, con el objeto de garantizar un tratamiento técnico de la regulación y supervisión de las actividades económicas calificadas como servicios públicos, o que se desarrollan en condiciones de monopolio natural o poco competitivas y las que

*Nuestro compromiso,
desarrollar tu talento*

Jefatura de Gestión de Recursos Humanos
Gerencia de Administración

requieren para su desarrollo la utilización de redes e infraestructuras.

No todos los organismos reguladores fueron creados con anterioridad al proceso de transferencia de propiedad de empresas estatales al sector privado y/u otorgamiento de concesiones a empresas privadas. Tal es el caso de OSIPTEL que se constituyó antes de la privatización de las acciones de las empresas públicas de telefonía¹ y de OSITRAN que fuera creado en fecha previa al inicio del proceso de otorgamiento de concesiones de infraestructura de transporte de uso público. En cambio, OSINERG fue creado³ años después del inicio del proceso de transferencia de la propiedad de empresas estatales y del establecimiento del nuevo marco regulador del sector.

El caso de SUNASS es especial porque se trata de un organismo que fue creado en el marco del proceso de reestructuración del sector, saneamiento desarrollado durante los primeros años de la década pasada,⁴ por el cual los servicios de agua potable y alcantarillado que eran de responsabilidad de una empresa estatal nacional (SENAPA) fueron transferidos a las municipalidades provinciales y distritales, con excepción de la empresa de saneamiento de Lima - Callao (SEDAPAL) que mantiene su calidad de empresa del gobierno nacional.

Los reguladores son organismos públicos descentralizados adscritos a la Presidencia del Consejo de Ministros, con personería de derecho público interno y con autonomía administrativa, funcional, técnica, económica y financiera. Como se puede apreciar se trata de entidades que forman parte del Poder Ejecutivo, dotadas de personalidad jurídica y de un régimen que pretende garantizarles una especial autonomía técnica y funcional respecto del poder político.

6

Sus funciones de los Organismos Reguladores:

- a) **Función supervisora:** comprende la facultad de verificar el cumplimiento de las obligaciones legales, contractuales o técnicas por parte de las entidades o actividades supervisadas, así como la facultad de verificar el cumplimiento de cualquier mandato o resolución emitida por el Organismo Regulador o de cualquier otra obligación que se encuentre a cargo de la entidad o actividad supervisada;
- b) **Función reguladora:** comprende la facultad de fijar las tarifas de los servicios bajo su ámbito;
- c) **Función normativa:** comprende la facultad exclusiva de dictar, en el ámbito y en materia de sus respectivas competencias, los reglamentos, normas de carácter general y mandatos u otras normas de carácter particular referidas a intereses, obligaciones o derechos de las entidades o actividades supervisadas o de sus usuarios;
- d) **Función fiscalizadora y sancionadora:** comprende la facultad de imponer sanciones dentro de su ámbito de competencia por el incumplimiento de

*Nuestro compromiso,
desarrollar tu talento*

obligaciones derivadas de normas legales o técnicas, así como las obligaciones contraídas por los concesionarios en los respectivos contratos de concesión;

- e) **Función de solución de controversias:** comprende la facultad de conciliar intereses contrapuestos entre entidades o empresas bajo su ámbito de competencia, entre éstas y sus usuarios o de resolver los conflictos suscitados entre los mismos, reconociendo o desestimando los derechos invocados; y,
- f) Función de solución de los reclamos de los usuarios de los servicios que regulan.

3.2. La Capacitación

3.2.1. Definiciones

El OSITRAN asume que la práctica formativa es un FIN para el desarrollo de cada colaborador (desarrollo de personas), pero al mismo tiempo es un MEDIO (capacidades para mejorar su desempeño laboral). Busca, entonces, formar en lo inmediato el "capital humano institucional", aunque -en la medida que existe una relativa rotación de servidores- nuestra práctica formativa se ubica en un contexto de formación mediata de un "capital humano social", que va más allá de lo meramente institucional.

7

Los resultados que se buscan lograr tienen que ver con que todos y cada uno de los colaboradores del OSITRAN se encuentren actualizados y especializados en las áreas donde trabajan, manejando competencias requeridas que deben plasmarse en desempeños óptimos.

3.2.1.1. Desarrollo de personas:

Desarrollar personas no es sólo darles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, y se tornen más eficientes en lo que hacen, sino darles formación básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos que modifiquen sus hábitos y comportamientos y les permitan ser más eficaces en lo que hacen: formar es mucho más que informar, pues representa el enriquecimiento de la personalidad humana.

3.2.1.2. Gestión del talento por competencias

Consiste en atraer, desarrollar y mantener el talento mediante la alineación consistente de los subsistemas y procesos del Sistema Administrativo de Recursos Humanos, en base a las capacidades y resultados requeridos para un desempeño competente.

Para tal efecto, es necesario definir la visión de la organización (hacia dónde vamos), los objetivos y la misión (que hacemos), y a partir de los lineamientos generados por los máximos

*Nuestro compromiso,
desarrollar tu talento*

organismos de dirección de la empresa desarrollar un lenguaje común y competencias laborales que se estructuran en torno a los perfiles.

3.2.1.3. Competencias

Las competencias son comportamientos que reflejan la aplicación de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten alcanzar un desempeño superior. Es indudable, que estas competencias están vinculadas con el concepto de lo que “hacen” las personas y “cómo lo hacen”, para ser consideradas como personas con un desempeño superior, que facilita su identificación y desarrollo.

En el gráfico N° 1 se detalla la definición de competencias:

Gráfico N° 2
Definición de Competencias



8

3.2.1.4. El desempeño:

Los desempeños son prácticas o comportamientos observables (pueden ser descritos y/o medidos), que permiten concretizar las funciones de cada servidor, con niveles de responsabilidad y siempre orientados hacia el logro de Resultados establecidos.

3.2.2. Capacitación y el desarrollo de las Personas

3.2.2.1. Definición de capacitación:

La capacitación va de la mano con los componentes de las competencias que constituyen la base para poder sugerir y exponer, en su oportunidad, las necesidades de capacitación, como son:

- Los conocimientos;
- Las habilidades y destrezas; y,
- Las cualidades, actitudes y valores.

*Nuestro compromiso,
desarrollar tu talento*

La capacitación consiste en la planificación y desarrollo de un conjunto de actividades, cuyo propósito es mejorar el rendimiento presente del trabajador, acrecentando sus capacidades y su actuación futura, a través del fortalecimiento y potenciación de sus competencias técnicas, habilidades³ y actitudes⁴ personales.

El proceso de capacitación, debe ser una actividad sistémica, planificada y de realización permanente, cuyo propósito general sea preparar, desarrollar, integrar y agregar valor a la gestión de sus recursos humanos, consolidándolo como uno de sus procesos más importantes, mediante la entrega de conocimientos, el desarrollo de habilidades y, en especial, de actitudes necesarias que les permitan alcanzar un desempeño competente en sus actuales y futuros puestos, respondiendo, con ello, a las exigencias cambiantes del entorno.

3.2.2.2. La capacitación basada en competencias

La "capacitación basada en competencias" es un modelo de capacitación, en el que las competencias se constituyen como elementos claves para visualizar los procesos de gestión humana en forma integral y sistémica; en la práctica, implica dar un cambio fundamental en la forma como el OSITRAN debe llevar a cabo el proceso de capacitación y la mejora del talento humano interno.

9

3.2.2.3. Tipos de capacitación:

Los tipos de capacitación son Formación Laboral y Formación Profesional, ambos se desarrollan a través de acciones de capacitación.

- a) **Formación Laboral:** Tiene por objeto capacitar a los servidores en cursos, talleres, seminarios, diplomados u otros que no conduzcan a la obtención de grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía.
- b) **Formación Profesional:** Conlleva a la obtención, principalmente, del grado académico de maestro en áreas requeridas por las entidades. Considera también los estudios de doctorado para la obtención del grado de doctor. Está destinada al desarrollo de los servidores civiles a través de los estudios en universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, de primer nivel, atendiendo la naturaleza de las funciones que desempeña y a su formación académica.

³ Asumimos como **Habilidad** a la posibilidad de ejercer una función, rol o tarea con suficiente presteza y desenvolvimiento.

⁴ La **Actitud** es una motivación social que se define como la forma de actuar de una persona, el comportamiento que emplea un individuo para hacer las cosas.

*Nuestro compromiso,
desarrollar tu talento*

3.2.2.4. El Ciclo del Proceso de la Capacitación

La Gestión de la Capacitación está conformada por tres elementos que se constituyen el Ciclo de la Gestión de la Capacitación:

Gráfico N° 3
Ciclo del Proceso de la Capacitación⁵.



IV. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - DNC

Es un proceso sistemático, que permite la identificación y priorización de necesidades de capacitación a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos, las cuales deben estar alineadas a las funciones de los perfiles de puestos y a los objetivos estratégicos de la entidad.

4.1. Resultados PDP OSITRAN 2017

El Plan de Desarrollo del Personal de OSITRAN correspondiente al año 2017, fue aprobado mediante Resolución de Gerencia General N° 014-2017-GG-OSITRAN, de fecha 30.01.2017.

El PDP durante el Ejercicio Fiscal 2017 fue modificado en dos oportunidades, mediante las siguientes Resoluciones autoritativas:

- ✓ Primera Modificación – Resolución de Gerencia General N° 142-2017-GG-

⁵ Numeral 6.4. Directiva citada.

OSITRAN, de fecha 23 de agosto de 2017.

- ✓ Segunda Modificación - Resolución de Gerencia General N° 195-2017-GG-OSITRAN, de fecha 23 de octubre de 2017.

La segunda modificatoria del PDP OSITRAN 2017 reestructuró el enfoque de la capacitación, para lo cual se programó ejecutar 44 acciones de capacitación, agrupadas en cuatro (04) competencias:

GRÁFICO N° 4



11

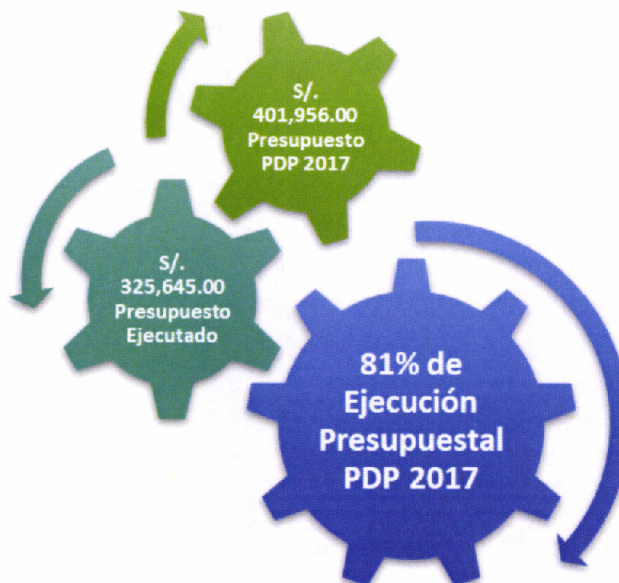
a) Ejecución Presupuestal PDP 2017

La ejecución de 44 acciones de capacitación representa la inversión de **S/. 325,645.00** de un presupuesto total de **S/. 401,956.00**, lo que equivale a una certificación presupuestal ascendente al 81% del presupuesto asignado.

*Nuestro compromiso,
desarrollar tu talento*

Jefatura de Gestión de Recursos Humanos
Gerencia de Administración

GRÁFICO N° 5

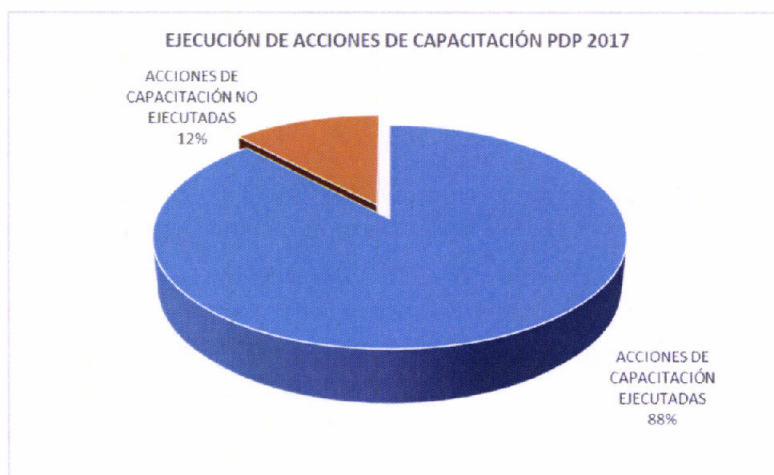


b) Ejecución de las acciones de capacitación 2017:

En la segunda modificatoria se programaron 44 acciones de capacitación, distribuidas en cada una de las competencias identificadas para el PDP 2017. Adicionalmente, a solicitud de las Gerencias y/o Jefaturas se incluyeron 6 acciones de capacitación. Se logró ejecutar 44 acciones de capacitación, representando el 88% de ejecución del PDP OSITRAN 2017.

12

GRÁFICO N° 6

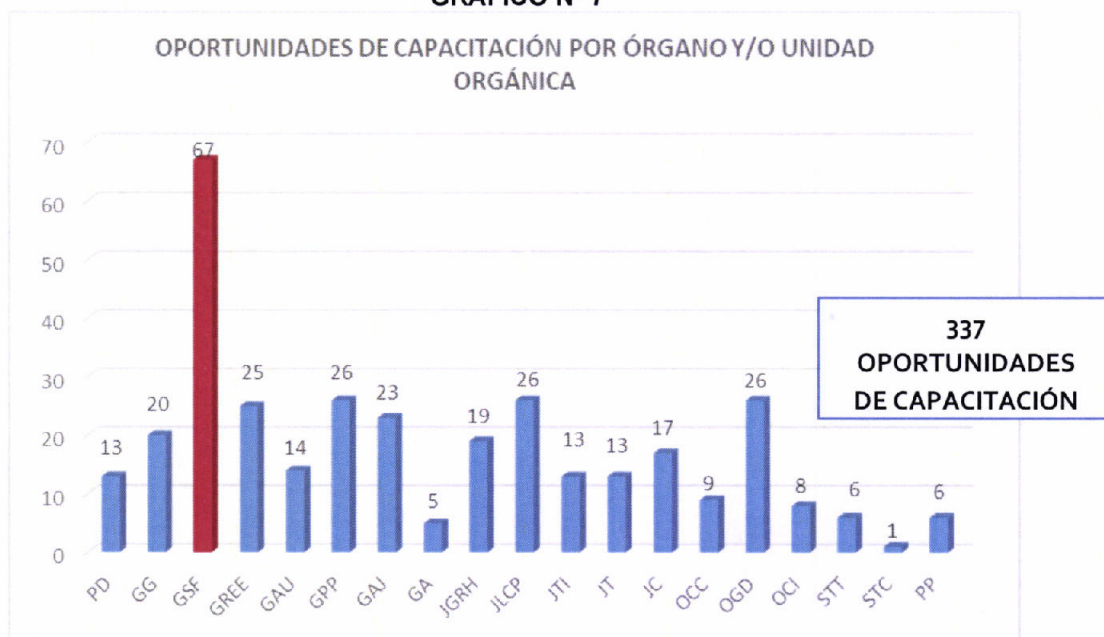


*Nuestro compromiso,
desarrollar tu talento*

Jefatura de Gestión de Recursos Humanos
Gerencia de Administración

c) Oportunidades de Capacitación

GRÁFICO N° 7



13

4.2.Resultados DNC 2018

La matriz se adjunta al presente Plan.

V. PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

5.1. Objetivo General

- ✓ Desarrollar las competencias de los colaboradores para fortalecer la gestión institucional del OSITRAN.

5.2. Objetivos Específicos

- ✓ Fortalecer las competencias de los colaboradores del OSITRAN para generar un mayor nivel de desempeño, compromiso y capacidad innovadora.
- ✓ Gestionar el conocimiento del talento del OSITRAN para transmitir, compartir y generar información necesaria para el desarrollo institucional.
- ✓ Desarrollar el talento, a través del fortalecimiento de las habilidades blandas, transversales e informáticas requeridas, para cerrar brechas de competencias alineados a sus perfiles de puestos y objetivos estratégicos institucionales.

*Nuestro compromiso,
desarrollar tu talento*

Jefatura de Gestión de Recursos Humanos
Gerencia de Administración

5.3. Enfoques del PDP

a) Enfoque por competencias:

Constituye un conjunto articulado de atributos que debe reunir un servidor para actuar con eficacia y eficiencia en un puesto determinado. En este sentido, son sus conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes las que pueden y deben formar parte del servidor para un desempeño efectivo.

b) Enfoque de Desarrollo.

Concibe al aprendizaje como una construcción de las siguientes dimensiones: saber conceptual, saber procedimental, saber actitudinal. Lo que se constituye en un enfoque complejo que busca el desarrollo integral y equilibrado de la persona.

c) Enfoque creativo e innovador

Es la habilidad de generar de manera fácil ideas, alternativas y soluciones a un determinado problema. La creatividad representa el proceso de generación de ideas, que nos permite crear nuevas soluciones. Por su parte, la innovación es la capacidad de convertir estas ideas en algo aplicable, de darles sentido y valor dentro de un contexto.

14

5.4. Metodología Formativa del PDP

La metodología a desarrollar será participativa y vivencial, lo cual implica involucrar al individuo en una estrategia de cambio personal e instalar comportamientos que apoyen a su efectividad tanto a nivel personal y profesional, como a su interacción con otros para fines productivos.

GRÁFICO N° 8



*Nuestro compromiso,
desarrollar tu talento*

Jefatura de Gestión de Recursos Humanos
Gerencia de Administración

a. Método del caso:

El método del caso es un modo de enseñanza en el que los alumnos aprenden sobre la base de experiencias y situaciones de la vida real, permitiéndoles así, construir su propio aprendizaje en un contexto que los aproxima a su entorno. Este método se basa en la participación activa y en procesos colaborativos y democráticos de discusión de la situación reflejada en el caso.

b. Aprendizaje basado en problemas:

Es una metodología basada en el estudiante como protagonista de su propio aprendizaje. Facilita no sólo la adquisición de conocimientos de la materia, sino que también ayuda al estudiante a crear una actitud favorable para la comunicación, el trabajo en equipo, a la búsqueda y análisis de información, lo cual permite una integración del conocimiento.

c. Uso de las TICs

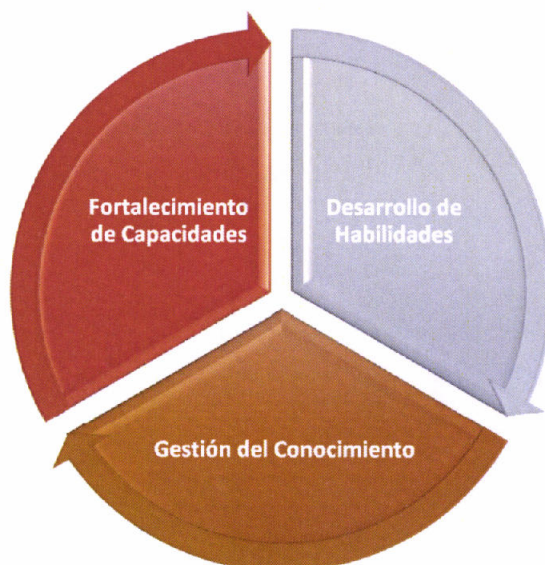
Las tecnologías de la información y comunicación son herramientas que han contribuido a la inclusión, diversificación y democratización de la capacitación. La educación a distancia es una vía que permite acerca a los colaboradores a los conocimientos y en un ambiente colaborativo generar nuevos conocimientos.

5.5. Líneas de acción

La Jefatura de Gestión de Recursos Humanos, dentro del subproceso de Capacitación y Desarrollo impulsará sus acciones a través de las siguientes líneas de acción:

15

GRÁFICO N° 9



*Nuestro compromiso,
desarrollar tu talento*

Jefatura de Gestión de Recursos Humanos
Gerencia de Administración

a. Fortalecimiento de capacidades

Desarrollo de acciones de capacitación que contribuyan al cierre de brechas de competencias y mejorar las competencias para un óptimo desempeño de las funciones.

- ✓ Acciones de capacitación a la medida de las necesidades de los colaboradores y alineados a los objetivos institucionales.
- ✓ Acciones de capacitación cuyos objetivos y contenidos estén estrechamente vinculados al puesto y al perfil.
- ✓ Acciones de capacitación que permitan una evaluación continua, de entrada, proceso, salida y de aplicación.

b. Desarrollo de habilidades

Al igual que las habilidades intelectuales (por ejemplo, de razonamiento matemático, de comprensión lectora, etc.), las habilidades emocionales, sociales y éticas también se desarrollan, por lo que requieren de una formación y estimulación intencionada y gradual, para alcanzar los niveles de logro esperados.

- ✓ Talleres que desarrollen y refuercen competencias intratérgicas.
- ✓ Talleres que consoliden la cultura OSITRAN.
- ✓ Talleres que desarrollen el comportamiento ético de los colaboradores.

16

c. Gestión del conocimiento.

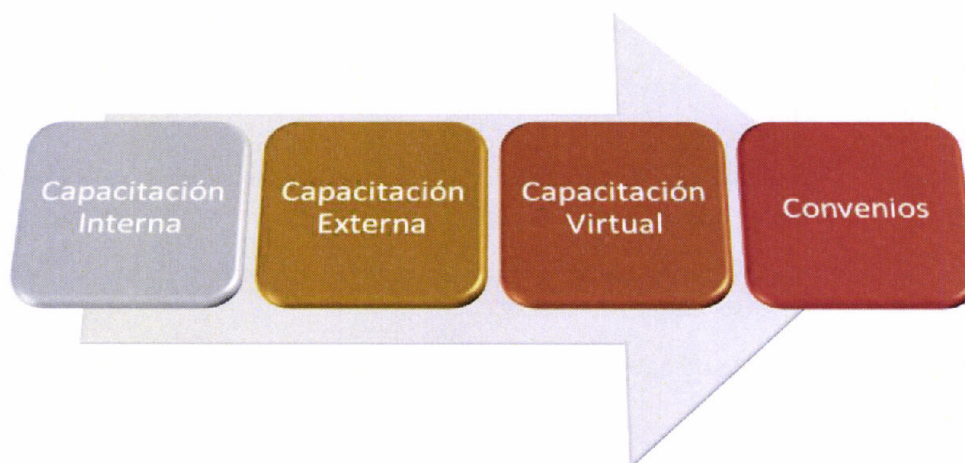
La gestión del conocimiento es un proceso que apoya a las organizaciones para encontrar la información relevante, seleccionar, organizar y comunicarla a todo el personal activo; este ciclo es necesario para acciones tales como la resolución de problemas, dinámica el aprendizaje y la toma de decisiones.

- ✓ Formación del Equipo de Capacitadores de OSITRAN (E.C.O).
- ✓ Acciones que permitan fomentar la investigación en OSITRAN.
- ✓ Intercambio de experiencias a nivel nacional e internacional.

*Nuestro compromiso,
desarrollar tu talento*

5.6. Estrategias de capacitación

GRÁFICO N° 10



- ✓ **Capacitación Interna:** Desarrollo de acciones de capacitación con el aporte de la experiencia y conocimiento de los profesionales del OSITRAN, dirigido a grupos metas en temas específicos del PDP.
- ✓ **Capacitación externa:** Las acciones de capacitación serán realizadas a través de organizaciones e instituciones educativas de prestigio, con la finalidad de contar con un enfoque externo, pero que responda a las necesidades de la institución.
- ✓ **Capacitación virtual:** A través del uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs), con la finalidad de democratizar la capacitación a todos los integrantes del OSITRAN a nivel nacional.
- ✓ **Convenios:** Gestionar la suscripción de convenios con entidades afines, nacionales e internacionales en materia de fortalecimiento de conocimientos y capacidades.

17

5.7. Seguimiento de la capacitación

El seguimiento y monitoreo de la capacitación se dará en 3 etapas:

- a) **Previo:** De nivelación de participantes. La evaluación pre-curso puede estar dirigida a identificar el nivel de conocimientos previos de los participantes, para ver si es conveniente realizar algún tipo de homogenización.
- b) **Concurrente:** De corrección o reorientación a los participantes, así como el monitoreo del presupuesto real con el presupuesto otorgado.
- c) **Posterior:**
 - De la réplica interna

*Nuestro compromiso,
desarrollar tu talento*

Toda oportunidad de capacitación, según sea el caso y el grado de importancia, debe ser replicada al interior de la institución.

Tal acción implicará prever que el servidor, al finalizar el evento de la capacitación que le fue financiada, realice una presentación ante los colaboradores del OSITRAN, respecto de lo aprendido y como, desde su aplicación interna, puede su ejecución y puesta en práctica reforzar y/o mejorar los procesos y procedimientos internos, a fin de garantizar que los contenidos aprendidos se trasladen directamente al OSITRAN.

▪ **Del traslado a la tarea.**

Se realizará un seguimiento posterior, ya sea en el lugar de trabajo, para garantizar que estos contenidos aprendidos se trasladen a la tarea. El proceso de evaluación de desempeño nos deberá dar resultados al respecto.

Al identificar claramente cuáles son los resultados concretos que se esperan lograr de cada acción, a través de los indicadores que permitirían medir los resultados desempeñados por el trabajador, se procede a monitorear el avance y resultados positivos o negativos por acción y objetivo propuesto.

5.8. Sistema de evaluación y sus instrumentos.

18

Cuadro N° 1
Tipos e Instrumentos de Evaluación de la Capacitación

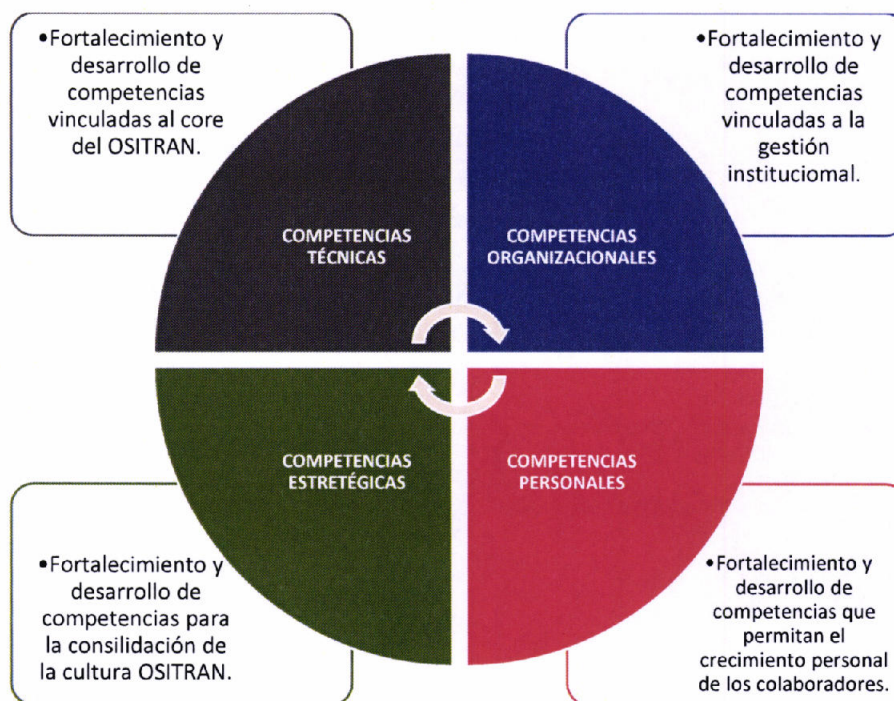
NIVEL	TIPO DE EVALUACIÓN	FINALIDAD	INSTRUMENTO
I	Reacción	Evaluar la satisfacción del participante con respecto a la formación que acaba de recibir. Se realiza después de finalizado el evento de capacitación.	Encuestas de satisfacción.
II	Aprendizaje	Medir los conocimientos adquiridos por los participantes a lo largo del curso. Se realiza al inicio, para evaluar el conocimiento previo (línea base) y/o al final para evaluar el conocimiento adquirido.	Listas de asistencias. Pruebas de conocimientos (entrada y/o salida).
III	Aplicación	Mide si los participantes pueden aplicar en el trabajo los conocimientos adquiridos.	Fichas de seguimiento post evento. Evaluación del desempeño.

*Nuestro compromiso,
desarrollar tu talento*

5.9. Estructura del PDP OSITRAN 2018

La Jefatura de Gestión de Recursos Humanos, a partir de los resultados obtenidos en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación—DNC, así como de la experiencia del PDP - 2018, plantea el diseño en el desarrollo y fortalecimiento cuatro (04) competencias (ver Gráfico N°5), a fin de atender las diversas necesidades de capacitación que se han identificado, a través del siguiente esquema:

Gráfico N° 1
Esquema del Plan de Desarrollo de Personas 2018



19

5.10. Financiamiento

El OSITRAN cuenta con presupuesto para ejecutar las actividades de capacitación que el presente plan amerita. Para el presente año 2018, el presupuesto contemplado en relación al Plan de Desarrollo Anualizado es de **S/. 313,500.00**.

5.11. Matriz de Actividades

*Nuestro compromiso,
desarrollar tu talento*

Jefatura de Gestión de Recursos Humanos
Gerencia de Administración

MATRIZ PDP OSITRAN 2018

COMPETENCIA	NOMBRE CAPACITACIÓN	COD.	TIPO CAPAC.	N° ACCIONES DE CAPAC.	HORAS ACCIÓN DE CAPACITAC.	ORGANIZACIÓN		MODALIDAD		BENEFICIARIOS	CRONOGRAMA								
						INTERNA	EXTERNA	PRESENCIAL	VIRTUAL		ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEM.	OCTUBRE	NOVIEM.	DICIEM.
COMPETENCIAS TÉCNICAS	Tratamientos del Terreno en Túneles e Instrumentación.	CT-1	Formación Laboral	1	40		★		★	Especialistas seleccionados									
	Métodos numéricos para diseño y construcción de túneles	CT-2	Formación Laboral	1	40				★	Especialistas seleccionados									
	Regulación de Servicios Públicos	CT-3	Formación Laboral	1	90		★		★	Especialistas seleccionados									
	Regulación tarifaria	CT-4	Formación Laboral	1	40				★	Especialistas seleccionados									
	Especialización BIM	CT-5	Formación Laboral	1	40		★		★	Especialistas seleccionados									
	Fortalecimiento de las competencias de los Supervisores In Situ	CT-6	Formación Laboral	1	40				★	Especialistas seleccionados									
	Gestión de Terminales Portuarios	CT-7	Formación Laboral	1	40				★	Especialistas seleccionados									
	Dragado en Puertos	CT-8	Formación Laboral	1	40				★	Especialistas seleccionados									
	Supervisión de Operaciones Portuarias	CT-9	Formación Laboral	1	40				★	Especialistas seleccionados									
	Contratos de Concesiones - APP's	CT-10	Formación Laboral	1	90				★	Especialistas seleccionados									
	Estructuración Financiera para APP's	CT-11	Formación Laboral	1	40				★	Especialistas seleccionados									
	Evaluación de Proyectos de Inversión Pública	CT-12	Formación Laboral	1	40				★	Especialistas seleccionados									
	Análisis de Impacto Regulatorio	CT-13	Formación Laboral	1	40				★	Especialistas seleccionados									
	Infraestructura y Aeropuertos	CT-14	Formación Laboral	1	40				★	Especialistas seleccionados									
	Infraestructura y Carreteras y Vías Férreas	CT-15	Formación Laboral	1	40				★	Especialistas seleccionados									
	Procedimiento Administrativo Sancionador	CT-16	Formación Laboral	1	41				★	Especialistas seleccionados									
	Financiamiento Estructurado de Proyectos	CT-17	Formación Laboral	1	40				★	Especialistas seleccionados									
	Actualización de la Ley de Contrataciones del Estado	CO-18	Formación Laboral	1	90				★	Especialistas y técnicos seleccionados									
	Actualización en estrategias para las compras estatales.	CO-19	Formación Laboral	1	24				★	Especialistas y técnicos seleccionados									

