RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL



Lima, 02 de abril de 2019

N° 040-2019-GG-OSITRAN

VISTOS:

El Informe N° 0046-2019-JGRH-GA-OSITRAN de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos; el Acta Nº 001-2019-OSITRAN-CPC emitida por el Comité de de Planificación de la Capacitación; el Memorando N° 095-2019-GPP-OSITRAN de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto; el Memorando N° 0236-2019-GA-OSITRAN; el Memorando N° 0141-2019-GAJ-OSITRAN de la Gerencia de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 10 de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, 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 el Decreto Supremo Nº 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 el Decreto Legislativo Nº 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 el Decreto Supremo Nº 009-2010-PCM, establece que cada año, las entidades deben de presentar a SERVIR su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) Anualizado, 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 la Resolución de Gerencia General Nº 145-2018-GG-OSITRAN de 23 de octubre de 2018, se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación del Ositrán;

Visado por LA ROSA ROSADO Victor Hugo Filir 07546366 hard Que, conforme al Acta N° 001-2018-OSITRAN-CPC, el referido Comité ha validado el proyecto Micro Hugo Filir 07546366 hard Fotor: Filira Digital Filir 0204/2019 18:11:33 -0500 del PDP - OSITRAN Período 2019, documento que de conformidad con lo señalado por la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos, a través del Informe N° 046-2019-JGRH-GA- Visado por PEÑALOZA VARGAS JOSETTO (FIRENCES DE LA COLLEGIA DEL COLLEGIA DEL COLLEGIA DE LA COLLEGIA DE LA COLLEGIA DE LA COLLEGIA DEL COLLEGIA DE LA COLLEGIA DEL COLLEGIA DE LA COLLEGIA DEL COLLEGIA OSITRAN, tiene como finalidad atender las necesidades de capacitación del personal para el Motivo: Firma Digital Fecha: 02/04/2019 16:43:21 -0500



Visado por: SHEPUT STUCCHI Humberto Luis FAU 20420248645 hard Motivo: Firma Digital Fecha: 02/04/2019 15:56:45 -0500



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 el Memorando N° 095-2019-GPP-GG-OSITRAN, la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto del OSITRAN otorgó la disponibilidad presupuestal para la ejecución del PDP para el periodo 2019, hasta por S/ 168 000,00 (ciento sesenta y ocho mil y 00/100 Soles), tal como lo establece el artículo 5 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025;

Que, mediante el Memorando N° 0141-2019-GAJ-OSITRAN, la Gerencia de Asesoría Jurídica señaló que procedió a la revisión del proyecto de acto resolutivo a través del cual se aprueba el PDP-OSITRAN período 2019; 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 del OSITRAN es el Gerente General, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10° del Reglamento de Organización y Funciones del OSITRAN, aprobado por el Decreto Supremo N° 012-2015-PCM y modificatorias;

Que, en atención a lo expuesto, resulta necesario emitir el acto administrativo mediante el cual se apruebe el Plan de Desarrollo de Personas PDP– OSITRAN Periodo 2019, 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 la 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 y su Reglamento aprobado por el 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 el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM; la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de la Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE; y el Reglamento de Organización y Funciones del OSITRAN, aprobado por el 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 2019, 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 Periodo 2019, 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).

Registrese y comuniquese.

JUAN CARLOS MEJÍA CORNEJO Gerente General

NT 2019025388





Plan de Desarrollo de Personas

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.

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.

La capacitación como herramienta busca un cambio positivo en la organización y tiene como misión principal ayudar a mejorar el presente y establecer una ruta para el futuro mediante un proceso cíclico y constante enfocado en las personas de la entidad.

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 Ositrán con el objetivo de desarrollar las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) de los integrantes de nuestra institución.

En este contexto, el Plan de Desarrollo de Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación del Ositrán, 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 OSISTRAN.





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



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

PDP OSITRAN 2019

A través del presente **PDP OSITRAN 2019**, se gestionarán todas las Acciones de Capacitación¹ del Ositrán 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 Ositrán — 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 Nº 1023, que crea a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- Decreto Legislativo Nº 1025, que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo Nº 042-2005-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley Nº 27332, Ley Marco de los Organismos Reguladores de la Inversión Privada en los Servicios Públicos.
- Decreto Supremo Nº 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".

Nuestro compromiso, desarrollar tu talento

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 Nº 141-2016-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del proceso de Capacitación en las Entidades Públicas".
- Resolución de Gerencia General Nº 093-2018-GG-OSITRAN, que aprueba la Directiva para la Gestión del Proceso de la Capacitación en Ositrán.

1.2. Comité de Planificación de la Capacitación

Mediante Resolución de Gerencia General Nº 145-2018-GG-OSITRAN, de fecha 23 de octubre de 2018, se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación, el mismo que está conformado según el siguiente detalle²:

- ✓ El Jefe de Gestión de Recursos Humanos, quien lo preside;
- ✓ El Gerente de Planeamiento y Presupuesto o su representante;
- ✓ Daysi Melina Caldas Cabrera, Jefa de Regulación de la Gerencia de Regulación y Estudios Económicos, como representante de la Alta Dirección;
- ✓ El servidor civil Jhon Miguel Gutiérrez Inca, representante titular de los trabajadores, y;
- ✓ La servidora civil Sary Paola Álvarez Benavente, representante alterna de los trabajadores.

1.3. Alcance del PDP OSITRAN 2019

El PDP OSITRAN 2019, contempla a los colaboradores contratados bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 728 y N° 1057, Contratación Administrativa de Servicios—CAS.

II. ASPECTOS INSTITUCIONALES

Ositrán 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 Numeral 6.4.1.1. Directiva citada.



2.1. Misión de Ositrán

Regular los mercados, supervisar los contratos de concesión y las entidades prestadoras en la infraestructura de transporte de uso público en el ámbito de su competencia con autonomía, capacidad técnica, eficiencia y transparencia, generando confianza al inversor, competitividad al país y mejoras en la calidad de vida del usuario.

2.2. Objetivos Estratégicos PEI 2019 - 2022

GRÁFICO Nº 1



2.3. Estructura Orgánica

La Estructura Orgánica del Ositrán es la siguiente:

ALTA DIRECCIÓN

- Consejo Directivo
- Presidencia Ejecutiva
- Gerencia General

Nuestro compromiso, desarrollar tu talento Jefatura de Gestión de Recursos Humanos Gerencia de Administración



ÓRGANOS RESOLUTIVOS

- Secretaría Técnica de los Tribunales de Ositrán
- 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

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

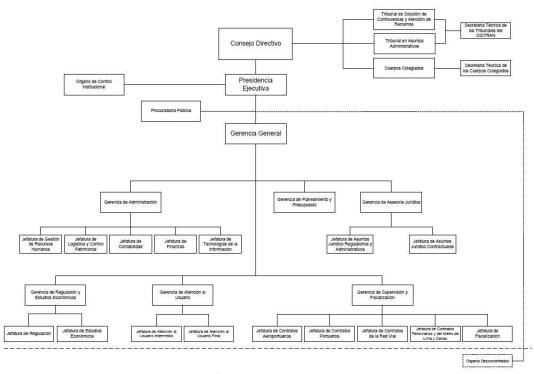
ÓRGANOS DESCONCENTRADOS

- Oficina Desconcentrada de Arequipa
- Oficina Desconcentrada de Cusco
- Oficina Desconcentrada de Loreto



GRÁFICO Nº 2

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

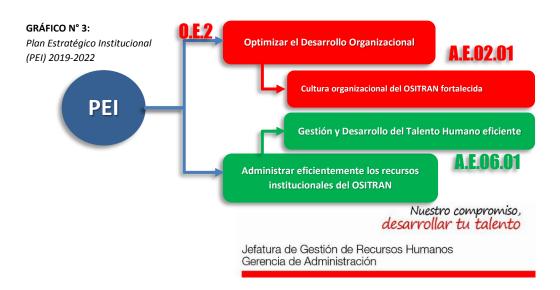


2.4. Servidores Civiles de Ositrán:

CAP	CAS	TOTAL
140	162	302

2.5. Plan de Gestión y Desarrollo del Talento

El Plan de Gestión y Desarrollo del Talento se encuentra vinculado al Objetivo Estratégico Institucional N° 6 "Administrar eficientemente los recursos institucionales del Ositrán", específicamente en la Acción Estratégica 6.1. denominada **Gestión y Desarrollo del Talento Humano Eficiente** en Ositrán.





La gestión del talento es compleja y sutil, y tiene como ingredientes imprescindibles el saber identificar, captar, desarrollar y retener el talento; pero también, el talento requiere de tres ingredientes básicos: capacidad, compromiso y acción; para amalgamar tales componentes, se ha propuesto el presente Plan de Gestión y Desarrollo del Talento.

Para la elaboración y puesta en marcha del Plan de Gestión y Desarrollo del Talento, la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos - JGRH, ha considerado contar con determinadas líneas que orienten el accionar de sus integrantes hacia la consecución de las metas propuestas.

a. Misión del Equipo de la JGRH

"Contribuir al desarrollo integral de los colaboradores, al clima laboral y al mejoramiento de su calidad de vida de manera sostenible, mediante la promoción de valores y acciones tendientes a alcanzar la satisfacción y expectativas personales y profesionales, que conlleve al óptimo cumplimiento de los objetivos institucionales".

b. Visión del Equipo de la JGRH

"Ser reconocida como el área que lidera y promueve los procesos que fortalecen la calidad de vida laboral y eficiencia administrativa, mediante la formulación e implementación de estrategias innovadoras y prácticas de gerencia fundadas en el mérito y profesionalización del colaborador".

III. MARCO CONCEPTUAL

3.1. ¿Quiénes somos?

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

Tenemos 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 como carreteras, aeropuertos, puertos, vías férreas — incluida la prestación de servicios públicos de transporte ferroviario de pasajeros en las líneas del Metro de Lima y Callao — así como la Hidrovía Amazónica.

3.2. Funciones de Ositrán:

a) Función normativa: El OSITRAN dicta dentro de su ámbito de competencia, reglamentos autónomos, normas que regula los procedimientos a su cargo y otras normas de carácter general aplicables a todos los administrados que se encuentren en las mismas condiciones. Estos reglamentos pueden definir los derechos y obligaciones de las Entidades Prestadoras, las actividades supervisadas o los usuarios



- b) Función supervisora: El OSITRAN supervisa el cumplimiento de las obligaciones legales, contractuales o técnicas por parte de las Entidades Prestadoras y demás empresas o personas que realizan actividades sujetas a su competencia, procurando que éstas brinden servicios adecuados a los usuarios. Asimismo, el OSITRAN verifica el cumplimiento de cualquier mandato o Resolución que emita o de cualquier otra obligación que se encuentre a cargo de dichas entidades o que son propias de las actividades supervisadas.
- c) Función reguladora: El OSITRAN regula, fija, revisa o desregula las tarifas de los servicios y actividades derivadas de la explotación de la Infraestructura, en virtud de un título legal o contractual, así como los Cargos de Acceso por la utilización de las Facilidades Esenciales. Asimismo, establece las reglas para la aplicación de los reajustes de tarifas y el establecimiento de los sistemas tarifarios que incluyan los principios y reglas para la aplicación de tarifas, así como las condiciones para su aplicación y dictar las disposiciones que sean necesarias para tal efecto.
- d) Función fiscalizadora y sancionadora: El OSITRAN fiscaliza e impone sanciones y medidas correctivas a las Entidades Prestadoras por el incumplimiento de las normas, disposiciones y/o regulaciones establecidas por el OSITRAN y de las obligaciones contenidas en los contratos de concesión respectivos.
- e) Función de solución de controversias y atención de reclamos: El OSITRAN está facultado para resolver en la vía administrativa las controversias y reclamos que, dentro del ámbito de su competencia, surjan entre Entidades Prestadoras y entre éstas y usuarios. Quedan excluidas de las funciones de solución de controversias y reclamos, aquellas que son de competencia del INDECOPI. Las funciones de solución de controversias y de atención de reclamos comprenden la conciliación de intereses. De llegarse a una conciliación y de ser ésta aprobada por el OSITRAN, se da por terminada la controversia correspondiente.

3.3. La Capacitación

3.3.1. Definiciones

El Ositrán 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.



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

3.3.1.1. 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.

3.3.1.2. Gestión de personas y la Gestión del Talento

El centro de actividad de una organización es el cliente y nada tiene sentido si no supone un beneficio para él. Las organizaciones privadas y/o públicas se tienen que esforzar en ofrecer productos y/o servicios de mayor calidad y con mayor agilidad. Los clientes (ciudadanía, público en general y el propio servidor público) son cada vez más exigentes, lo que obliga a las organizaciones a ser más flexibles, eficientes y a tener mayor capacidad de reacción. Aquellas instituciones que sepan ser innovadoras, creen nuevos productos y/o servicios, podrán diferenciarse y satisfacer a sus clientes externos e internos. Pero para ello, es necesario una pieza fundamental: el talento.

El talento es un activo estratégico de toda organización, donde el nuevo paradigma está centrado en las personas y en los resultados, por lo que en la medida en que se cree en él y se actúe en consecuencia –no solo de palabra–se podrán aumentar los beneficios e incrementar la satisfacción personal.

En la actualidad, las instituciones compiten en varios frentes: por una parte, captando y fidelizando a los clientes (opinión de la ciudadanía); y por otro lado, atrayendo y comprometiendo a los profesionales, técnicos (servidores de la entidad). En la medida que seamos capaces de crear valor para sus profesionales, será capaz de crear valor para sus clientes (valor del servicio público).

3.3.1.3. 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.



Gráfico N° 4 Definición de Competencias



3.3.1.4. 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.

3.3.2. Capacitación y el desarrollo de las Personas

3.3.2.1. <u>Definición de capacitación:</u>

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.

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,

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.



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.

3.3.2.2. <u>La capacitación basada en competencias</u>

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 Ositrán debe llevar a cabo el proceso de capacitación y la mejora del talento humano interno.

3.3.2.3. <u>Tipos de capacitación:</u>

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.

3.3.2.4. 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° 5 Ciclo del Proceso de la Capacitación⁵.



IV. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - DNC

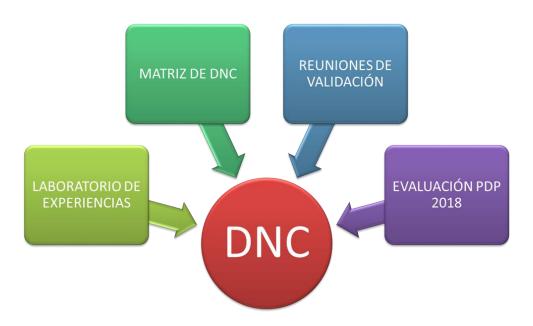
Es un proceso sistemático, que permite la identificación y priorización de necesidades de capacitación a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos, las cuales deben estar alineadas a las funciones de los perfiles de puestos y a los objetivos estratégicos de la entidad.

13

⁵ Numeral 6.4. Directiva citada.



GRÁFICO Nº 6



- a) Laboratorio de experiencias: Es un ambiente exclusivo para despertar la creatividad y la construcción de experiencias, donde los facilitadores guiaron a las participantes a generar ideas y propuestas de capacitación, para su posterior validación y puesta en marcha en el PDP Ositrán 2019.
- b) **Matriz de DNC:** A través de este instrumento los órganos y/o unidades orgánicas plantean sus necesidades de capacitación.
 - Cada Gerencia identificó las brechas y/o desarrollo de competencias o conocimientos de sus colaboradores, las que están alineadas a las funciones de los perfiles de puestos y/o a los objetivos estratégicos de la entidad. La matriz se adjunta al presente Plan.
- c) Reuniones de validación: Con la finalidad de validar la información remitida en las Matrices de DNC, se gestaron reuniones de coordinación con cada una de las áreas usuarias del Ositrán.
- d) **Evaluación del PDP 2018:** Se realizó el análisis de los resultados de la ejecución del PDP Ositrán 2018, cuya información ha sido tomada como insumo para el PDP Ositrán 2019.

V. PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

5.1. Objetivo General

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



5.2. Objetivos Específicos

- ✓ Fortalecer las competencias de los colaboradores de la Gerencia de Supervisión y Fiscalización, para optimizar la supervisión y fiscalización de la infraestructura de transporte de uso público.
- ✓ Gestionar el conocimiento del talento del Ositrán para transmitir, compartir y generar información necesaria para el desarrollo institucional.
- ✓ Desarrollar el talento de los colaboradores del Ositrán, a través de la aplicación de metodologías ágiles y disruptivas, que permitan cerrar brechas de competencias para el logro de los objetivos institucionales.

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.

d) Enfoque de igualdad de oportunidades

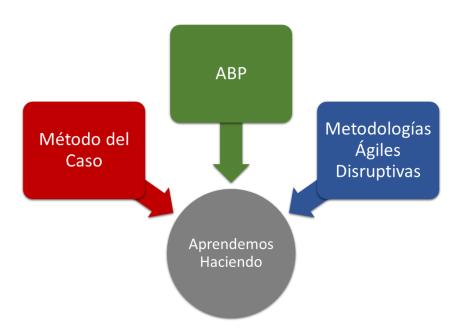
El PDP promueve la **igualdad de oportunidades**, fomentando la participación equitativa en las acciones de capacitación de los colaboradores de Ositrán, tanto de hombres como de mujeres, así como la erradicación de todo tipo de discriminación y exclusión sexual o social.

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 Nº 7



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. Metodologías ágiles disruptivas

Esta metodología favorece la innovación, une al equipo para trabajar en metas comunes y se focaliza la atención sobre las **personas**.



5.5. Estrategias de capacitación

GRÁFICO № 8



- ✓ Capacitación Interna: Desarrollo de acciones de capacitación con el aporte de la experiencia y conocimiento de los profesionales del Ositrán, 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 o especialistas en los temas planteados en el PDP OSITRAN 2019, 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 Ositrán a nivel nacional.
- ✓ Convenios: Gestionar la suscripción de convenios con entidades afines, nacionales e internacionales en materia de fortalecimiento de conocimientos y capacidades.

5.6. Seguimiento de la capacitación

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

- **a)** <u>Previo:</u> 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)** <u>Concurrente:</u> 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 Jefatura de Gestión de Recursos Humanos Gerencia de Administración



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 Ositrán, 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 Ositrán.

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.

5.7. Sistema de evaluación y sus instrumentos.

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).



NIVEL	TIPO DE EVALUACIÓN	FINALIDAD	INSTRUMENTO
III	Aplicación	Mide si los participantes pueden aplicar en el trabajo los conocimientos adquiridos.	Fichas de seguimiento post evento. Evaluación del desempeño.

5.8. Estructura del PDP OSITRAN 2019

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 - 2019, 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° 9 Esquema del Plan de Desarrollo de Personas 2019

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS PDP OSITRAN 2019 PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN CORPORATIVA El PEC OSITRAN es un conjunto de temas organizados con la finalidad de profundizar el conocimiento técnico del core institucional, a través de la gestión y transmisión del conocimiento interno de la entidad.

FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS TÉCNICAS DE LA GSF Permitirá fortalecer y desarrollar las competencias de los colaboradores de la GSF para optimizar la supervisión y fiscalización de la infraestructura de transporte de uso público.

PROGRAMA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y ORGANIZACIONAL

Desarrolla competencias vinculadas a la gestión institucional, para soporte administrativo a los procesos del core institucional.

PROGRAMA DE GESTIÓN GERENCIAL Brinda herramientas y técnicas para la gestión de personas, aplicación de metodologías y estrategias para liderar equipos de trabajo y lograr los objetivos institucionales.

PROGRAMA DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS ESTRATÉGICAS Y PERSONALES Desarrolla competencias personales, que permitan el crecimiento de los colaboradores, así como la consolidación de la cultura de Ositrán.

Nuestro compromiso, desarrollar tu talento



5.9. Financiamiento

El Ositrán cuenta con presupuesto para ejecutar las actividades de capacitación que el presente plan amerita. Para el presente año 2019, el presupuesto contemplado en relación al Plan de Desarrollo Anualizado es de **S/. 168,000.00**.

20

PROGRAMA Regulación de Contratos de Concesiones APPs Regulación Tarifaria Contrataciones del Estado Regulación Tarifaria Contrataciones del Estado Aportes por retribución. Contrataciones del Estado Procedimiento Administrativo Sancionador Gestión de Operaciones Portuarias Intercambio de experiencias Cestión Portuaria Asfaltos modificados, evaluación y gestión vial. Tratamiento del terremo de túneles e instrumentación. Gestión y operación de hidrovias. FORTALECIMIENTO Derecho Administrativo / Corporativo Derecho Administrativo Porras por impuestos V Curso de Gestión Moderna de Puertos V Curso de Gestión Ambiental en Puertos V Gestión Ambiental en Puertos Ususo Iberoamericano de Tecnologia, Operaciones y Gestión Ambiental en Puertos	s APPs sador stión víal.	GFS, GRE, GAU, GA, GAJ, PP GSF GSF GSF	Espec / Analistas	NOS CONTRACTOR OF THE PROPERTY		ACCION DE CAPACITACIÓN DE D9	Formación Laboral Formación Laboral Formación Laboral Formación Laboral Formación Laboral Formación Laboral	CAPACITAC Ourso Curso Curso	PRIORIDAD C1	EVALUACIÓN Aprendizaje Desempeño	INTERNA *	EXTERNA PR	PRESENCIAL VIRT	VIRTUAL ABR	MAY JUN	JUL AGO	SET	OCT NOV DI	S/0	DIRECTOS
Regulación de Contratos de Concesione Regulación Tarifaria Contrataciones del Estado Contrataciones del Estado Contrataciones del Estado Aportes por retribución. Análisis de Impacto Regulatorio Procedimiento Administrativo Sancio Gestión de Operaciones Portuarias Intercambio de experiencias Gestión Portuaria Asfaltos modificados, evaluación y g Tratamiento del terrerno de túneles te instrumentación. FORTALECIMIENTO Derecho Administrativo / Corporativo DE LAS COMPETENCIAS TÉCNICAS DE LA GSF Invierte pe y Obras por impuestos V Curso de Gestión Moderna de Pur Curso lberoamericano de Tecnologi y Gestión Ambiental en Puertos	s APPs	GRE GRE GRE GRE GRE	Espec / Analistas	Varios Varios Varios Varios Varios Varios Varios Varios Varios	20 20 20 20 20 10 15 15	8 8 8 B 5 B	Formación Laboral Formación Laboral Formación Laboral Formación Laboral Formación Laboral	Curso Curso Curso	5 5	Aprendizaje Desempeño	* +		* *)/S	0.00
Regulación de Servicios Públicos Regulación Tarifaria Contrataciones del Estado Contrataciones del Estado Aportes por retribución. Análisis de Impacto Regulatorio Procedimiento Administrativo Sancio Gestión de Operaciones Portuarias Intercambio de experiencias Gestión Portuaria Asfaltos modificados, evaluación y g Tratamiento del terremo de túneles e instrumentación. Gestión y operación de hidrovías. Gestión y operación de hidrovías. COMPETENCIAS TÉCNICAS DE LA GSF Invierte pe y Obras por impuestos V Curso de Gestión Moderna de Pue Curso Iberoamericano de Tecnologi y Gestión Ambiental en Puertos	nador stión víal.	GSF GAU, GA, GAU, GRE, GAU, GA, GAU, GRE, GAU, GA, GAU, GRE, GAU, GA, GAU, GSF, GRE GSF GSF GSF GSF GSF GSF GSF GS	Espec / Analistas	Varios Varios Varios Varios Varios Varios Varios Varios	20 20 20 20 10 10 10 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15	60 E8 B9 D9 B9	Formación Laboral Formación Laboral Formación Laboral Formación Laboral	Curso	C1	Desempeño	+		*)/S	
Regulación Tarifaria Contrataciones del Estado CORPORATIVA OSITRAN Aportes por retribución. Análisis de Impacto Regulatorio Procedimiento Administrativo Sancion Gestión de Operaciones Portuarias Intercambio de experiencias Intercambio de experiencias Gestión Portuaria Asfaltos modificados, evaluación y g Tratamiento del terrerno de túneles & instrumentación. Gestión y operación de hidrovías. Gestión y operación de hidrovías. COMPETENCIAS COMPETENCIAS COURSO DE CAS Invierte pe y Obras por impuestos V Curso de Gestión Moderna de Pue Curso Iberoamenicano de Tecnologí y Gestión Ambiental en Puertos	nador sstión víal.	GSF GSF GAU, GA, GAU, GRE, GAU, GA, GAU, GRE, GAU, GA, GAU, GSF, GRE GSF, GRE GSF GSF GSF GSF GSF GSF GSF GS	Espec / Analistas	Varios Varios Varios Varios Varios Varios Varios	20 20 20 20 10 10 10 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15	B B B B	Formación Laboral Formación Laboral Formación Laboral Formación Laboral	Curso								_				S/ 0.00
Contrataciones del Estado CORPOGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN CORPORATIVA OSITRAN Análisis de Impacto Regulatorio Procedimiento Administrativo Sancio Gestión de Operaciones Portuarias Intercambio de experiencias Intercambio de experiencias Gestión Portuaria Asfaltos modificados, evaluación y gi Tratamiento del terremo de túneles & instrumentación. Gestión y operación de hidrovías. FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS TÉCNICAS DE LA GSF Invierte pe y Obras por impuestos V Curso de Gestión Moderna de Pue Curso Iberoamericano de Tecnologi y Gestión Ambiental en Puertos	lador stión víal.	GSF, GRE, GAU, GA, GAU, S, GRE, GAU, GA, GAU, S, GRE, GAU, GA, GAU, PP GSF, GRE GSF GSF GSF GSF GSF GSF GSF	Espec / Analistas	Varios Varios Varios Varios Varios Varios	20 20 20 10 10 10 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15	A3 D9 D9 B3	Formación Laboral Formación Laboral Formación Laboral	Curso	2	Desempeño	*		*)/S	S/ 0.00
Aportes por retribución. CORPORATIVA Análisis de Impacto Regulatorio Procedimiento Administrativo Sancio Gestión de Operaciones Portuarias Intercambio de experiencias Intercambio de experiencias Asfaltos modificados, evaluación y gi Tratamiento del terrerno de túneles te instrumentación. Gestión y operación de hidrovías. COMPETENCIAS COMPETENCIAS Invierte pe y Obras por impuestos V Curso de Gestión Moderna de Pute Curso Iberoamericano de Tecnologí y Gestión Ambiental en Puertos V Gestión Ambiental en Puertos	nador stión víal.	GSF	Espec / Analistas	Varios Varios Varios Varios Varios Varios	20 20 3 3 15 15	8 8 5 E	Formación Laboral Formación Laboral Formación Laboral		13	Aprendizaje	*		*)/S	S/ 0.00
Análisis de Impacto Regulatorio Procedimiento Administrativo Sanciol Gestión de Operaciones Portuarias Intercambio de experiencias Gestión Portuaria Asfaltos modificados, evaluación y grafaltos modificados, evaluación y grafation y operación de hidrovías. Gestión y operación de hidrovías. Gestión y operación de hidrovías. COMPETENCIAS Invierte pe y Obras por impuestos V Curso Iberoamericano de Tecnología y Gestión Ambiental en Puertos	nador sstión víal.	GSF, GRE GSF, GRE GSF, GRE GSF GSF GSF GSF GSF GSF GSF GSF GSF	Espec / Analistas	Varios Varios Varios Varios Varios	20 20 20 10 10 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15	C1 D3	Formación Laboral Formación Laboral	Curso	10	Aprendizaje	*		*)/S	8/ 0.00
Procedimiento Administrativo Sancion Gestión de Operaciones Portuarias Intercambio de experiencias Gestión Portuaria Asfaltos modificados, evaluación y gunstrumentación. Gestión y operación de hidrovías. Gestión y operación de hidrovías. Gestión y operación de hidrovías. V Curso de Gestión Moderna de Pue Curso Iberoamericano de Tecnología y Gestión Ambiental en Puertos	ıador ıstión víal.	GSF, GRE GSF, GRE GSF GSF GSF GSF GSF	Espec / Analistas	Varios Varios Varios Varios	20 3 15 15	D 80	Formación Laboral	Curso	13	Aprendizaje	*		*)/S	S/ 0.00
Gestión de Operaciones Portuarias Intercambio de experiencias Gestión Portuaria Asfaltos modificados, evaluación y guantumentación. Tratamiento del terrerno de túneles e instrumentación. Gestión y operación de hidrovías. COMPETENCIAS COMPETENCIAS Invierte pe y Obras por impuestos V Curso de Gestión Moderna de Puet Curso Iberoamericano de Tecnología y Gestión Ambiental en Puertos	stión víal.	GSF, GRE S, GRE, GAU, GA, GAJ, PP GSF GSF GSF	Espec / Analistas	Varios Varios Varios Varios	15 10 3	D3		Curso	C1	Aprendizaje	*		*)/S	S/ 0.00
Intercambio de experiencias Gestión Portuaria Asfaltos modificados, evaluación y ge Tratamiento del terrerno de túneles e instrumentación. Gestión y operación de hidrovías. Gestión y operación de hidrovías. Gestión y operación de hidrovías. Vompetencias Vomerana Vomer	stión víal.	GSF GSF GSF GSF GSF GSF	Espec / Analistas Espec / Analistas Espec / Analistas Espec / Analistas	Varios Varios Varios	15 21		Formación Laboral	Curso	13	Aprendizaje		*	*)/S	S/ 0.00
Gestión Portuaria Asfaltos modificados, evaluación y gr Tratamiento del terrerno de túneles e instrumentación. Gestión y operación de hidrovías. Gestión y operación de hidrovías. COMPETENCIAS COMPETENCIAS Invierte pe y Obras por impuestos V Curso de Gestión Moderna de Pue V Curso lberoamericano de Tecnologíi y Gestión Ambiental en Puertos	estión víal.	GSF GSF GSF	Espec / Analistas Espec / Analistas Espec / Analistas Espec / Analistas	Varios Varios	15	D9	Formación Laboral	Pasantia	C1	Aprendizaje	*		*)/S	S/ 0.00
Asfaltos modificados, evaluación y ge Tratamiento del terrerno de túneles e instrumentación. Gestión y operación de hidrovías. Gestión y operación de hidrovías. COMPETAS COMPETAS Derecho Administrativo / Corporativo Derecho Administrativo de hidrovías. Y Curso de Gestión Moderna de Pue V Curso lberoamericano de Tecnología y Gestión Ambiental en Puertos	estión víal.	GSF GSF	Espec / Analistas Espec / Analistas Espec / Analistas	Varios Varios	15	D3	Formación Laboral	Curso	13	Aprendizaje	*		*						S/8/S	8/8,000.00
FORTALECIMIENTO BE LAS COMPETENCIAS TÉCNICAS DE LA GSF Invierte pe y Obras por impuestos V Curso de Gestión Moderna de Pue Curso Iberoamericano de Tecnología y Gestión Ambiental en Puertos		GSF GSF	Espec / Analistas Espec / Analistas	Varios		D3	Formación Laboral	Curso	13	Aprendizaje	*			*					S/ 10,(S/ 10,000.00
Gestión y operación de hidrovías. FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS TÉCNICAS DE LA GSF Invierte pe y Obras por impuestos V Curso de Gestión Moderna de Pur Qurso Iberoamericano de Tecnologíi y Gestión Ambiental en Puertos		GSF	Espec / Analistas	,	15	D3	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	*			*					S/ 7/S	S/7,500.00
FORTALECIMIENTO Derecho Administrativo / Corporativo DE LAS COMPETENCIAS TÉCNICAS DE LA GSF Invierte pe y Obras por impuestos V Curso de Gestión Moderna de Pue Curso Iberoamericano de Tecnologír y Gestión Ambiental en Puertos				Varios	15	D3	Formación Laboral	Curso	В	Aprendizaje	*		*						S/ 7 /S	S/7,500.00
COMPETENCIAS TÉCNICAS DE LA GSF Invierte pe y Obras por impuestos V Curso de Gestión Moderna de Pue Curso Iberoamericano de Tecnología y Gestión Ambiental en Puertos		GSF	Espec / Analistas	Varios	25	C1	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	*		*						0'6/S	8/ 9,000.00
V Curso de Gestión Moderna de Pue Curso Iberoamericano de Tecnología y Gestión Ambiental en Puertos		GSF	Espec / Analistas	Varios	25	A2	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	*		*						0'6/S	S/ 9,000.00
Curso Iberoamericano de Tecnología y Gestión Ambiental en Puertos	ertos	GSF	Jefe de Contratos Portuarios	Jefe Contratos Portuarios	1	D3	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje		*	*)/S	8/ 0.00
	a, Operaciones	GSF	Especialista	Especialista seleccionado	1	D3	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje		*	*)/S	S/ 0.00
Tributación		GSF	Espec / Analistas	Varios	20	A5	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	*		*						S/9,0	8/9,000.00
Estructuración Financiera para contratos APPs	atos APPs	GSF	Espec / Analistas	Varios	25	D9	Formación Laboral	Curso	C1	Desempeño		*	*						S/ 10,t	S/ 10,000.00
Planeamiento estratégico y construcción de indicadores.		PD, GG, GPP, GA, GSF, GRE, GAU, GAJ, PP	Espec / Analistas	Varios	20	A1	Formación Laboral	Curso	C1	Desempeño	*		*						S/8,0	S/ 8,000.00
Gestión por Resultados y Presupuesto Público		PD, GG, GPP, GA, GSF, GRE, GAU, GAJ, PP	Espec / Analistas	Varios	20	A1	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	*		*						S/8'0	8/8,000.00
Sistemas de Gestión Administrativa del Sector Público		Analistas / Asist:PD, GG, GPP, GA, GSF, GRE, GAU, GAJ, PP	Analistas / Asistentes	Varios	20	78	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	*		*						S/8,0	8/8,000.00
Tecnologías aplicadas a la gestión documental		PD, GG, GPP, GA, GSF, Est GRE, GAU, GAJ, PP	Espec / Analistas / Asistentes	Varios	15	62	Formación Laboral	Taller	73	Desempeño		*	*						8/8,0	S/8,000.00
PROGRAMA DE Argumentación y razonamiento jurídico GESTIÓN	ωį	GAJ, GSF, GA	Espec / Analistas	Varios	20	C1	Formación Laboral	Taller	C1	Desempeño	*		*						S/6,0	8/6,000.00
ADMINISTRATIVA Y ORGANIZACIONAL tecnologias de la Información y Comunicación.	oetencias en nunicación.	GA -JTI	Espec / Analistas	Varios	S	B3	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje		*	*						8/5,0	S/5,000.00
Comunicación interna y endomarketing	jug	GA - JGRH - OCC	Espec / Analistas	Varios	20	B2	Formación Laboral	Taller	C1	Aprendizaje	*		*						8/6,0	8/6,000.00
PAE Gestión del Rendimiento y de la Capacitación	a Capacitación	GA - JGRH	Especialistas	Especialista seleccionados	m	B2	Formación Laboral	Programa de Especialización	C1	Desempeño		*	*						3//S	S/ 0.00

AMAGOGG	NOMBDE CADACITACIÓN	ÓRGANO O UNIDAD	DIESTO	BENEFICIARIO DE LA	CANT.	MATERIA DE LA	CABACOGIT	TIPO ACCION DE	uvulaOlaa	NIVEL DE	ORGANIZACIÓN	NÇ	MODALIDAD		OPORTUNIDAD	IIDAD		COSTOS
TROGRAMA	NOWIDE CAPACITACION	ORGÁNICA	01830	CAPACITACIÓN	BENEF.	CAPACITACIÓN	IFO CAPAC.	CAPACITAC	TRIORIDAD	EVALUACIÓN	INTERNA EXTERNA		PRESENCIAL VIRTUAL	ABR MAY	JUN JUL AGO	SET OCT	NOV DIC	DIRECTOS
	Fortalecimiento de las habilidades blandas de los gestores de recursos humanos.	GA - JGRH	Espec / Analistas	Varios	15	B2	Formación Laboral	Taller	10	Aprendizaje	*	*	ىد					S/5,000.00
	Gestión de Riesgos de Desastres	PD, GG, GPP, GA, GSF, GRE, GAU, GAJ, PP	Espec / Analistas / Asist:	Varios	25	9 <u>0</u>	Formación Laboral	Taller	13	Aprendizaje	*	<u> </u>	*					S/ 0.00
	Gestión de personas.	PD, GG, GPP, GA, GSF, GRE, GAU, GAJ, P	Gerentes, Jefes y Coordinadores	Varios	25	12	Formación Laboral	Taller	13	Aprendizaje	*		*					S/5,000.00
PROGRAMA DE	Metodologías ágiles para la innovación.	PD, GG, GPP, GA, GSF, GRE, GAU, GAJ, P	Gerentes, Jefes y Coordinadores	Varios	25	12	Formación Laboral	Taller	13	Aprendizaje	*	٢	*					S/5,000.00
	Mentoring	PD, GG, GPP, GA, GSF, GRE, GAU, GAJ, PP	Mentores	Varios	40	JS	Formación Laboral	Taller	12	Aprendizaje	*		*					S/5,000.00
	Técnicas y estrategias de negociación.	GA, GSF, GRE, GAU, GAJ, PP	Espec / Analistas:	Varios	20	12	Formación Laboral	Taller	C1	Aprendizaje	*		*					8/5,000.00
	Fortalecimiento del Equipo de Capacitadores OSITRAN	Equipo de Capacitadores de Equipo de Capacitadores de Ositrán	Equipo de Capacitadores de Ositrán	Varios	20	JS	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	*	٢	ىد					8/6,000.00
PROGRAMA DE DESARROLLO DE	Ética e integridad para el desempeño de la función.	PD, GG, GPP, GA, GSF, I GRE, GAU, GAJ, PP	Directivos / Espec / Analistas / Asist	Varios	25	34	Formación Laboral	Taller	13	Aprendizaje	*	٢	*					S/6,000.00
ESTRATÉGICAS Y PERSONALES	Estrategias para la atención al ciudadano	GA, GAU, OGD, OCC	Espec / Analistas	Varios	20	G4	Formación Laboral	Taller	13	Desempeño	*	<u> </u>	*					S/6,000.00
	Habilidades para la comunicación escrita y elaboración de informes.	PD, GG, GPP, GA, GSF, GRE, GAU, GAJ, PP	Espec / Analistas / Asist	Varios	25	JS	Formación Laboral	Taller	C1	Desempeño	*	<u> </u>	*					8/6,000.00