

**PERÚ**Presidencia
del Consejo de Ministros

OSITRÁN

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

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

N° 070-2021-GG-OSITRANFirmado por: MEJIA
CORNEJO Juan
Carlos FAU
20420248645 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 22/06/2021
13:20:07 -0500

Lima, 21 de junio de 2021

VISTOS:

El Informe N° 00188-2021-JGRH-GA-OSITRAN de 18 de junio de 2021, de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos; el Memorando N° 00459-2021-GA-OSITRAN de 21 de junio de 2021, de la Gerencia de Administración; el Memorando N° 00277-2021-GAJ-OSITRAN de 21 de junio de 2021, de la Gerencia de Asesoría Jurídica y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 26917, Ley de Supervisión de la Inversión Privada en Infraestructura de Transporte de Uso Público y sus modificaciones, se creó el Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público – Ositrán, como organismo público encargado de normar, regular, supervisar, fiscalizar y resolver controversias respecto de los mercados relativos a la explotación de la infraestructura de transporte de uso público;

Que, la Ley N° 27332, Ley Marco de los Organismos Reguladores de la Inversión Privada en los Servicios Públicos y sus modificatorias, dicta los lineamientos y normas de aplicación general para todos los Organismos Reguladores, en cuyo alcance se encuentra incluido OSITRAN;

Que, de acuerdo con el artículo 6 del Reglamento General del Ositrán, aprobado por Decreto Supremo N° 044-2006-PCM y sus modificatorias, la estructura orgánica del OSITRAN se rige por su Reglamento de Organización y Funciones;

Que, a través del Decreto Supremo N° 012-2015-PCM se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del OSITRAN, con el fin de implementar las funciones establecidas por la Ley N° 29754, Ley que dispone que el OSITRAN es la entidad competente para ejercer la supervisión de los servicios públicos de transporte ferroviario de pasajeros en las vías concesionadas que forman parte del Sistema Eléctrico de Transporte Masivo de Lima y Callao; así como para promover una gestión eficiente, moderna, transparente de la entidad con enfoque de procesos y resultados, a fin de que las decisiones institucionales sean predecibles;

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran; cuya implementación se realiza progresivamente, de acuerdo con las reglas de gradualidad que establecen las normas reglamentarias;

Que, la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone que las etapas del proceso de implementación son reguladas mediante Resolución N° 160-2013-SERVIR/PE que aprueba los lineamientos para el Tránsito de una entidad pública al Régimen del Servicio Civil, aprobado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 034-2017-SERVIR-PE y modificado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva 307-2017-SERVIR/PE;

Que, conforme al Lineamiento para el tránsito de una entidad al Régimen del Servicio Civil, Ley 30057, durante la Fase 3: Tránsito de entidades públicas al régimen del Servicio Civil, se realiza el

Visado por: SHEPUT STUCCHI
Humberto Luis FIR 07720411 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 22/06/2021 11:22:18 -0500Visado por: PEÑALOZA VARGAS
Jose Tito FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 22/06/2021 10:16:39 -0500Visado por: FALCONE VARGAS
Lidia Maria FAU 20420248645 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 22/06/2021 09:50:03 -0500Calle Los Negocios 182, piso 2
Surquillo - Lima
Central Telefónica: (01) 500-9330
www.ositrان.gov.pe

análisis y se determina la dotación de personal respecto a la organización de puestos y presupuesto, de conformidad con lo establecido en las metodologías y directivas aprobadas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR y la normatividad vigente:

Que, de acuerdo con lo establecido en los numerales 6.2.3 de la Directiva N° 002-2021-SERVIR/GDSRH Normas para la determinación de dotación de servidores civiles en las entidades públicas, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 069-2021-SERVIR/PE, una vez emitida opinión favorable por parte de la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos sobre el informe de dotación, el titular de la entidad remitente podrá aprobar la dotación de servidores civiles;

Que, mediante el Informe N° 00188-2021-JGRH-GA-OSITRAN, la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos precisa que a través del Oficio N° 00382-2021-SERVIR-GDSRH, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR ha emitido el Informe Técnico N° 000123-2021-SERVIR-GDSRH del Coordinador de Implementación y Monitoreo del Tránsito - Gobierno Nacional de dicha entidad, expresando opinión técnica favorable a la propuesta de dotación del Ositrán y recomendando seguir con las acciones administrativas correspondientes para la aprobación respectiva; por lo que se encuentra sustentada la necesidad de emitir el acto resolutivo que apruebe la determinación de la dotación de personal;

Que, con Memorando N° 00459-2021-GA-OSITRAN, la Gerencia de Administración, en atención a la normativa vigente y a lo recomendado por la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos, eleva para aprobación la determinación de la dotación de personal;

Que, asimismo, mediante el Memorando N° 00277-2021-GAJ-OSITRAN, la Gerencia de Asesoría Jurídica, considera jurídicamente viable la aprobación de la determinación de dotación de personal del Ositrán, la misma que cuenta con el respectivo sustento técnico de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos, la Gerencia de Administración y de la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil;

Que, el numeral j) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, establece que, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende como titular de la entidad a la máxima autoridad administrativa;

Que, de acuerdo al artículo 10° del Reglamento de Organización y Funciones del Ositrán, aprobado por Decreto Supremo N° 012-2015-PCM y modificatorias, se establece que la Gerencia General es la máxima autoridad administrativa del Ositrán; por lo que, corresponde a la Gerencia General emitir el acto resolutivo que disponga aprobar la determinación de dotación de servidores civiles para el Ositrán;

De conformidad con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y modificatorias; y el Reglamento de Organización y Funciones del Ositrán, aprobado por Decreto Supremo N° 012-2015-PCM y modificatorias;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobación

Aprobar la determinación de dotación de servidores civiles para el Organismo Regulador de la Infraestructura de Transporte de uso Público – Ositrán, contenida en el anexo que forma parte de la presente resolución.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

OSITRÁN

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

Artículo 2.- Comunicación

Comunicar, la presente resolución a la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

Artículo 3.- Publicación

Disponer la publicación de la presente resolución y del anexo a que se refiere el artículo 1, en el portal del Estado Peruano (www.peru.gob.pe) y el portal Institucional (www.ositran.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y archívese,

JUAN CARLOS MEJÍA CORNEJO
Gerente General

NT 2021054605



INFORME DE DETERMINACIÓN DE DOTACIÓN DE PERSONAL DEL ORGANISMO REGULADOR DE LA INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO - OSITRAN



EL REGULADOR DE LA INFRAESTRUCTURA
DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Contenido

1.	Presentación.....	4
2.	Metodología	5
3.	Análisis de Situacional respecto a los recursos humanos	6
3.1	Por naturaleza de órgano	6
3.2	Por grupo de servicio civil.....	7
3.2.1	Por grupo y naturaleza de órgano	7
3.2.2	Por nivel del grupo de Servidores Civiles de Carrera	8
3.3	Por régimen laboral y/o modalidad de contratación	9
4.	Propuesta de Dotación	9
4.1	Por naturaleza de órgano	10
4.1.1	Variación de Propuesta de Dotación y Análisis Situacional respecto a los recursos humanos por naturaleza de órgano	12
4.1.2	Cumplimiento de límite de posiciones de la entidad por naturaleza de órgano	13
4.2	Por grupo de servicio civil.....	14
4.2.1	Variación de Propuesta de Dotación y Análisis Situacional respecto a los recursos humanos por grupo de servicio civil.....	15
4.2.2	Por grupo y naturaleza de órgano	15
4.2.3	Cumplimiento de reglas específicas para Directivos Públicos	17
4.2.4	Cumplimiento de reglas específicas para los Servidores Civiles de Carrera	17
4.2.5	Cumplimiento de reglas específicas para los Servidores de Actividades Complementarias	23
4.3	Por órgano y unidad orgánica	24
5.	Organigramas de Propuesta de Dotación	26
5.1	Órganos de Alta Dirección	26
5.1.1	Presidencia Ejecutiva.....	26
5.1.2	Gerencia General.....	27
5.2	Órgano de Control Institucional	28
5.2.1	Órgano de Control Institucional	28
5.3	Órgano de Defensa Jurídica.....	29
5.3.1	Procuraduría Pública	29
5.4	Órganos de Asesoramiento	30



BICENTENARIO
PERÚ 2021



EL REGULADOR DE LA INFRAESTRUCTURA
DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

5.4.1	Gerencia de Asesoría Jurídica.....	30
5.4.1.1	Jefatura de Asuntos Jurídico Contractuales	31
5.4.1.2	Jefatura de Asuntos Jurídico Regulatorios y Administrativos	32
5.4.2	Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	33
5.5	Órganos de Apoyo	34
5.5.1	Gerencia de Administración	34
5.5.1.1	Jefatura de Gestión de Recursos Humanos.....	35
5.5.1.2	Jefatura de Logística y Control Patrimonial.....	36
5.5.1.3	Jefatura de Contabilidad	37
5.5.1.4	Jefatura de Tesorería.....	38
5.5.1.5	Jefatura de Tecnologías de la Información.....	39
5.6	Órganos de Línea	40
5.6.1	Gerencia de Regulación y Estudios Económicos	40
5.6.1.1	Jefatura de Regulación	41
5.6.1.2	Jefatura de Estudios Económicos	42
5.6.2	Gerencia de Atención al Usuario	43
5.6.2.1	Jefatura de Atención al Usuario Intermedio	44
5.6.2.2	Jefatura de Atención al Usuario Final.....	45
5.6.3	Gerencia de Supervisión y Fiscalización	46
5.6.3.1	Jefatura de Contratos Aeroportuarios	47
5.6.3.2	Jefatura de Contratos Portuarios	48
5.6.3.3	Jefatura de Contratos Ferroviarios y del metro de Lima y Callao	49
5.6.3.4	Jefatura de Contratos de la Red Vial	50
5.6.3.5	Jefatura de Fiscalización	51
5.7	Órganos Resolutivos.....	52
5.7.1	Secretaría Técnica de los Tribunales del OSITRAN	52
5.7.2	Secretaría Técnica de los Cuerpos Colegiados	53
6.	Análisis de la propuesta de valorización	54
7.	Excepciones solicitadas	54
8.	Conclusiones.....	67
9.	Anexos	68



BICENTENARIO
PERÚ 2021

1. Presentación

El presente informe contiene la información recopilada y sistematizada por la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos para la elaboración de la Determinación de Dotación de personal del Organismo Regulador de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público (en adelante, OSITRAN), con la supervisión de la Comisión de Tránsito y en permanente coordinación con la Gerencia General, a fin de asegurar el cumplimiento de los lineamientos definidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) en la Directiva N° 002-2021-SERVIR-GDSRH, Determinación de la dotación de las entidades, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 069-2021-SERVIR-PE, publicada el 14 de abril de 2021, en el marco del proceso de tránsito de la entidad al régimen del Servicio Civil.

Cabe resaltar que OSITRAN es un organismo regulador adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros y que tiene personería jurídica de derecho público interno y constituye un pliego presupuestal. Asimismo, es la entidad responsable de supervisar, regular, normar, fiscalizar, sancionar, solucionar controversias y atender reclamos respecto de actividades o servicios que involucren la explotación de la infraestructura de transporte de uso público.

Este proceso se realiza con la finalidad de obtener una determinación de dotación de personal de OSITRAN que responda a la estructura organizacional y al presupuesto institucional asignado en el presente año fiscal; y contar así con el insumo final para la elaboración de perfiles para cada uno de los puestos a ser consignados en el Manual de Perfil de Puestos (en adelante, MPP) y también en el Cuadro de Puestos de la Entidad (en adelante, CPE).

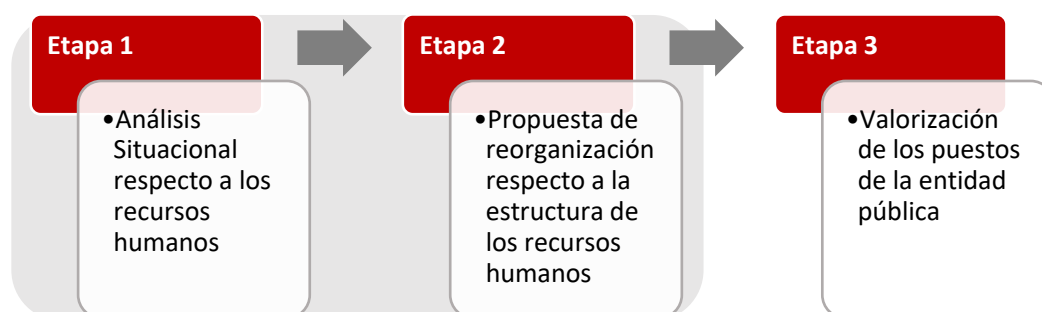
A continuación, se muestran tres secciones principales; primero, la metodología empleada en el informe; segundo, los resultados y análisis de las etapas 1 y 2 correspondientes a la fase 1 del tránsito de las entidades públicas al régimen del Servicio Civil, según Directiva N° 001-2021-SERVIR-GDSRH, Lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio Civil, que componen el Análisis Situacional respecto a los recursos humanos de la entidad y la Propuesta de Dotación; y tercero, los organigramas correspondientes según el resultado de la propuesta de dotación.

2. Metodología

El presente Informe de Determinación de Dotación de Personal de OSITRAN, se elaboró durante los meses **de mayo y junio de 2021**, lo cual cumple con los 30 días establecidos en el numeral 6.2 de las disposiciones específicas de la Directiva N° 002-2021-SERVIR-GDSRH, Determinación de la dotación de las entidades.

En el presente informe se consideran dos etapas del proceso de la fase 1 para el tránsito de las entidades públicas al régimen del Servicio Civil, que se detallan a continuación.

Gráfico N°1: Etapas del proceso de tránsito para entidades públicas



Las actividades y herramientas utilizadas para la determinación de la dotación cumplen con las reglas establecidas por SERVIR y generan los insumos necesarios para la posterior elaboración del MPP, en atención a los artículos 134 y 163 del Reglamento General de La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Tabla N°1: Actividades para la determinación de la dotación del personal del OSITRAN

Proveedores	Insumos	Actividades	Responsable	Salida	Usuarios
Unidades y/o unidades orgánicas	Mapeo de cargos y puestos en la Matriz de Proceso de Tránsito	Recolección de datos	Oficina de Recursos Humanos (ORH)	Matriz de Proceso de Tránsito	Comisión de Tránsito
		Análisis Situacional respecto a los recursos humanos (dotación actual)			Titular de la entidad
		Elaboración de Propuesta de Dotación		Informe de Determinación de Dotación	GDSRH de SERVIR
				Manual de Perfil de Puestos (MPP)	

Los datos recogidos se han organizado en colaboración con los órganos y unidades orgánicas, presentándose en la correspondiente Matriz de Proceso de Tránsito, de acuerdo con el Anexo N° 1 de la Directiva N° 002-2021-SERVIR-GDSRH, Determinación de la dotación de las entidades.

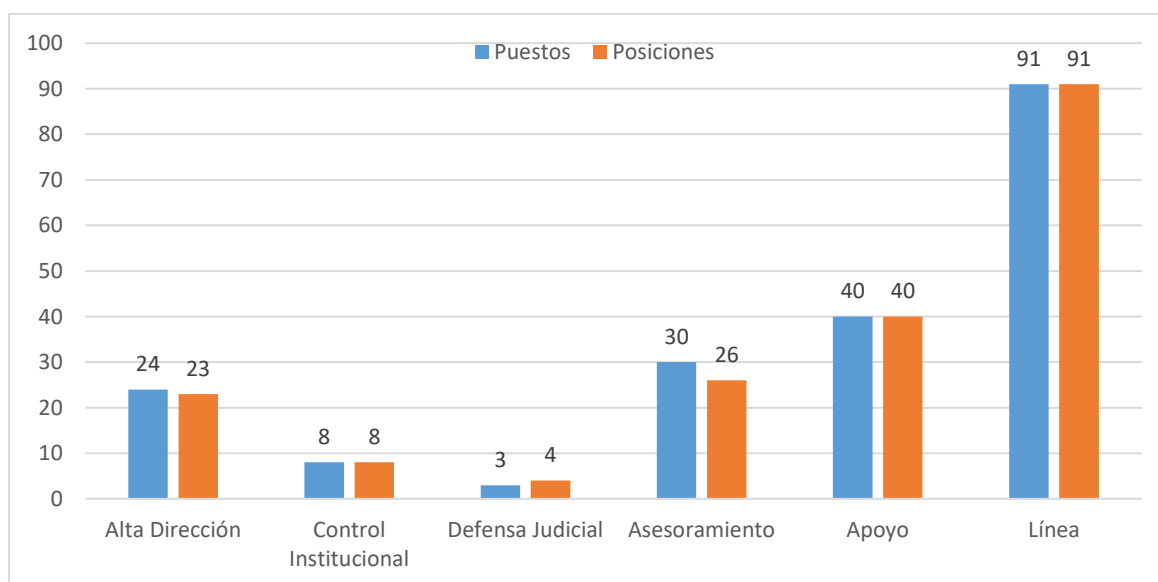
A partir de la recopilación de datos, la Matriz de Proceso de Tránsito permite la clasificación de los puestos por régimen laboral/modalidad de contratación, grupo de servidores civiles y nivel/categoría. Esto sirve de insumo para la Propuesta de Dotación en la que se asigna al puesto, familia, puesto tipo y función del puesto.

Asimismo, tanto el análisis situacional respecto a los recursos humanos y la propuesta de dotación muestran la distribución de las posiciones por el cumplimiento de reglas generales y específicas, como lo son la naturaleza de órgano, grupo del servicio civil, niveles de carrera o categorías complementarias.

3. Análisis de Situacional respecto a los recursos humanos

La información recabada mediante el Mapeo de cargos y puestos de órganos y unidades orgánicas del OSITRAN da como resultado una estructura de **196** puestos que contienen **192** posiciones.

Gráfico N°2: Comparativo de número de puestos y posiciones del OSITRAN



3.1 Por naturaleza de órgano

Según la Tabla N° 02, el mayor foco tanto de puestos y posiciones se encuentra en la naturaleza de órgano de **línea**, superando el **47%** de los totales de puestos y posiciones en la entidad.

Tabla N°2: Distribución de posiciones por naturaleza de órgano

Naturaleza	Puestos		Posiciones	
	Nº	%	Nº	%
Alta Dirección	24	12.5%	23	12.0%
Resolutivos	0	0.0%	0	0.0%
Control Institucional	8	4.2%	8	4.2%
Defensa Judicial	0	0.0%	0	0.0%
Asesoramiento	30	15.6%	26	13.5%
Apoyo	40	20.8%	40	20.8%
Línea	91	47.4%	91	47.4%
Desconcentrados	0	0.0%	0	0.0%
Otros	0	0.0%	0	0.0%
Total	193	101%	192	100%

3.2 Por grupo de servicio civil

De acuerdo con la información proporcionada, se tiene como resultado que los **Servidores Civiles de Carrera** son el grupo de servicio civil más representativo, tanto en cantidad como en proporción de puestos y posiciones, representando el **62.5%** y **74.8%**, respectivamente; mientras que el grupo de Funcionarios Públicos tiene la menor cantidad de puestos y posiciones, representando el 0.4% y 0.3% respectivamente.

Tabla N°3: Distribución de puestos y posiciones por grupo de servicio civil

Grupo de servicio civil	Puestos		Posiciones	
	Nº	%	Nº	%
Funcionario Público	1	0.40%	1	0.30%
Directivo Público	7	11.90%	7	4.00%
Servidor Civil de Carrera	136	62.50%	132	74.80%
Servidor de Actividades Complementarias	52	25.10%	52	20.90%
Total	196	100%	192	100%

Respecto a los Servidores de Actividades Complementarias, es el segundo grupo con mayor cantidad de puestos y posiciones, seguido de los Directivos Públicos, y finalmente, se encuentra el grupo de Funcionarios Públicos con menor cantidad.

3.2.1 Por grupo y naturaleza de órgano

La Tabla N° 04 muestra información sobre los resultados del análisis situacional respecto a los recursos humanos en términos de posiciones, según los grupos de servicio civil y por naturaleza de órgano, resultando que hay mayores concentraciones de personal en los órganos de **línea**, siendo que los servidores civiles de carrera tienen **74** posiciones, las que representan el **39%** del total de la dotación actual.

Tabla N°4: Distribución de posiciones por grupo y naturaleza de órgano

Naturaleza de órgano	Grupo de Servidores Civiles (Actual)				Total
	Funcionario Público	Directivo Público	Servidor Civil de Carrera	Servidor de Actividades Complementarias	
Alta Dirección	1	1	11	10	23
Resolutivos	0	0	0	0	0
Control Institucional	0	0	8	0	8
Defensa Judicial	0	1	0	3	4
Asesoramiento	0	1	12	13	26
Apoyo	0	1	27	12	40
Línea	0	3	74	14	91
Total	1	7	132	52	192

3.2.2 Por nivel del grupo de Servidores Civiles de Carrera

Según el resultado del Mapeo de cargos y puestos respecto a los recursos humanos por nivel del grupo de Servidores Civiles de Carrera, se tiene un total de **132** posiciones distribuidas en cinco niveles, de acuerdo con el siguiente gráfico y tabla:

Gráfico N°3: Distribución de posiciones por nivel de grupo de Servidores Civiles de Carrera

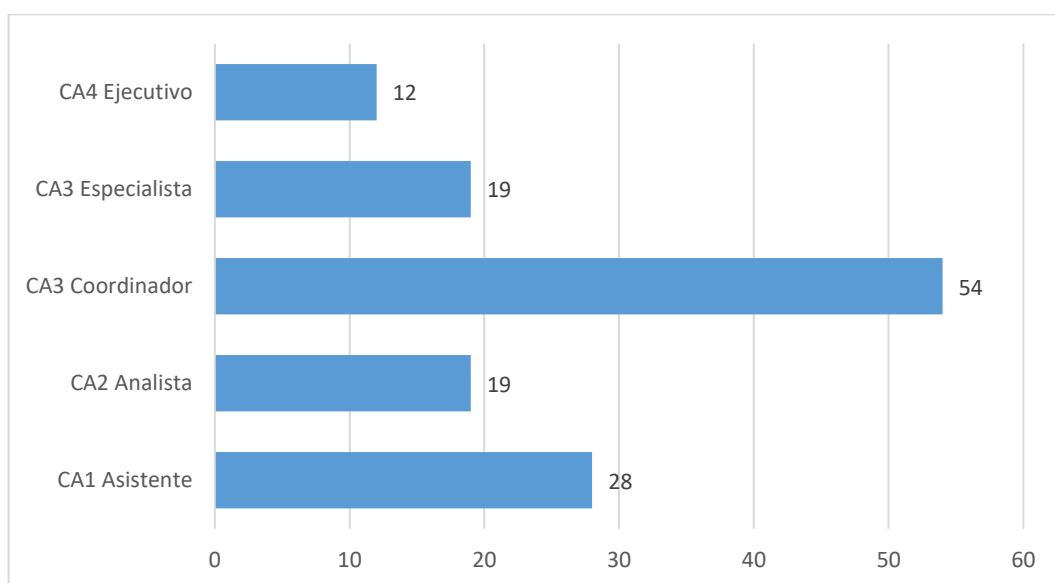


Tabla N°5: Límite de dotación versus resultados de Análisis Situacional respecto a los recursos humanos por de Servidores Civiles de Carrera

Nivel	Posiciones		Límite
	Nº	%	
CA1 Asistente	28	21%	-
CA2 Analista	19	14%	-
CA3 Coordinador	54	41%	3%
CA3 Especialista	19	14%	25%
CA4 Ejecutivo	12	9%	-
Total general	132	100%	

Asimismo, el nivel de Servidores Civiles de Carrera que concentra más posiciones es el de **Coordinador** con el **41%** del total de este grupo, seguido por el nivel de **Asistente** con el 21%. Por otra parte, el porcentaje de los **Especialistas (14%)** se encuentra por debajo del límite establecido en la directiva de dotación en **11%**; por otro lado, el porcentaje de **Coordinadores (41%)** supera en **38%** al límite establecido del total de posiciones pertenecientes al grupo de Servidores Civiles de Carrera, según el inciso d. del numeral 6.1.2.6 de la Directiva N° 002-2021-SERVIR-GDSRH, Determinación de la dotación de las entidades.

3.3 Por régimen laboral y/o modalidad de contratación

Los resultados del Mapeo cargos y puestos determinan que se tienen **tres (3)** tipos de regímenes laborales y/o modalidades contractuales bajo las que se encuentran prestando servicios los servidores públicos de la entidad.

A continuación, se muestra la distribución de posiciones por cada régimen laboral y modalidad contractual de la entidad.

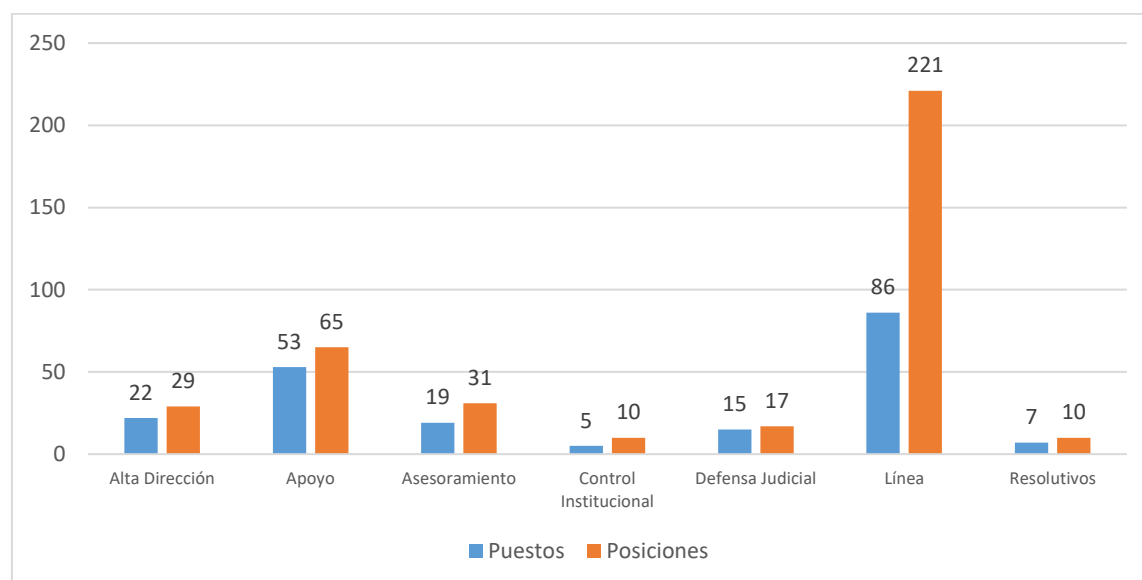
Tabla N°6: Distribución de posiciones por régimen laboral

Régimen laboral / Modalidad contractual	Nº	%
D. Leg. 728	114	59.4%
D. Leg. 1057 - CAS	66	34.4%
Otros	12	6.3%
Total	192	100%

4. Propuesta de Dotación

De acuerdo con la información recabada en la Matriz de Proceso de Tránsito por los órganos y unidades orgánicas del OSITRAN, se da como resultado que la propuesta de dotación tiene una estructura de **207** puestos y **383** posiciones.

Gráfico N°4: Comparativo de número de puestos y posiciones de la Propuesta de Dotación del OSITRAN



Según este resultado se visualiza que, en la Propuesta de Dotación existe una mayor variación en la cantidad de puestos con respecto a la cantidad de posiciones en las unidades orgánicas de Línea, que presentan 86 puestos y 221 posiciones.

4.1 Por naturaleza de órgano

A continuación, se muestra la distribución de posiciones de la entidad según la naturaleza del órgano en el cual se ubican los puestos y posiciones propuestas.

Gráfico N°5: Distribución de posiciones de la Propuesta de Dotación por naturaleza de órgano

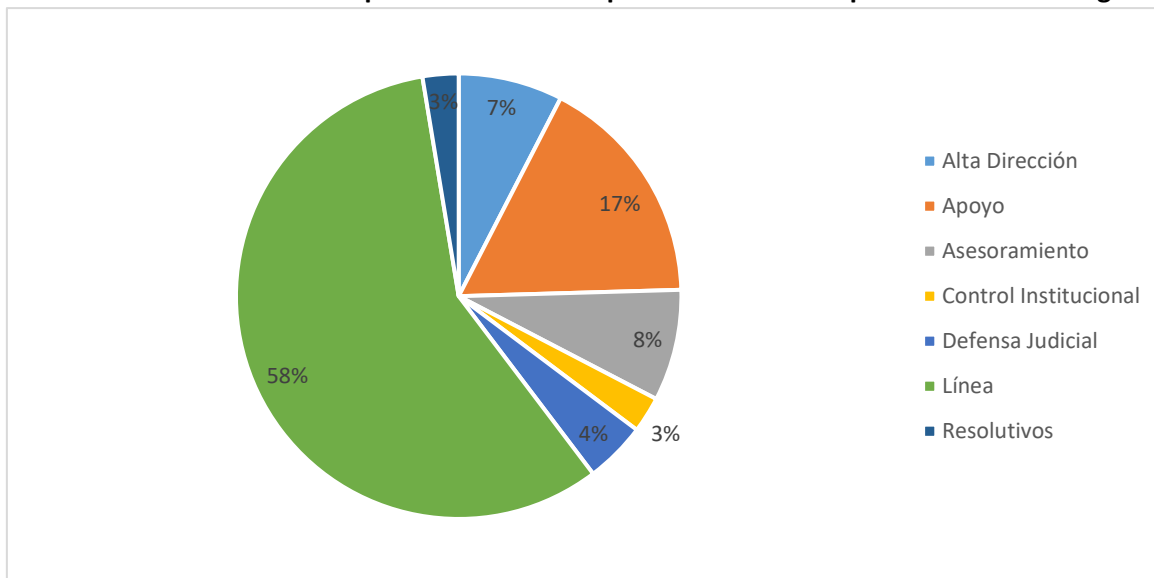


Tabla N°7: Propuesta de Dotación por naturaleza de órgano

Naturaleza de órgano	Puestos		Posiciones	
	Nº	%	Nº	%
Alta Dirección	22	11%	29	8%
Apoyo	53	26%	65	17%
Asesoramiento	19	9%	31	8%
Control Institucional	5	2%	10	3%
Defensa Judicial	15	7%	17	4%
Línea	86	42%	221	58%
Resolutivos	7	3%	10	3%
Total general	207	100%	383	100%

Según la tabla mostrada, la mayor concentración de puestos se encuentra en los **Órganos de Línea** con el **42%**, seguido de los **Órganos de Apoyo** con el **26%**. Mientras que la MAYOR concentración de posiciones se encuentra, consecuentemente, en los Órganos de Línea (**221** posiciones que representan el **58%**) y de **Apoyo** (**65** posiciones que representan **17%**).

Los resultados de la información obtenida en la matriz revelan lo siguiente:

- Los puestos de los órganos de línea cuentan con más de una (1) posición, principalmente en el nivel de Especialista, como, por ejemplo, Especialista de Control de Campo de Infraestructura de Contratos de la Red Vial (13), Especialista de Operaciones de la Red Vial (8), y Especialista de Inversiones de la Red Vial (8), entre otros.
- Los órganos de control institucional y resolutivos tienen la menor cantidad de personal laborando en la entidad, representando entre ambos el 6% del total de la Propuesta de Dotación entre ambos tipos de órganos.

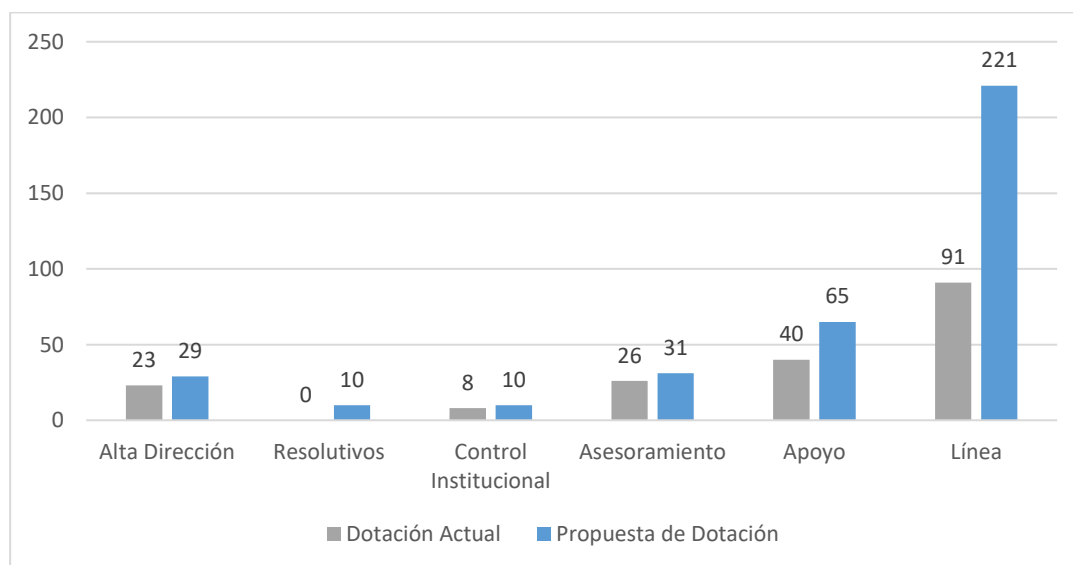
4.1.1 Variación de Propuesta de Dotación y Análisis Situacional respecto a los recursos humanos por naturaleza de órgano

Si se analiza la variación de la cantidad de puestos y posiciones entre las posiciones actuales y la propuesta de dotación, se obtienen los siguientes resultados:

Tabla N°8: Variación de Propuesta de Dotación y Análisis Situacional respecto a los recursos humanos por naturaleza de órgano

Naturaleza de órgano	Puestos		Posiciones		Variación			
	Actual	Propuesta	Actual	Propuesta	Puestos	Posiciones	% puestos	% posiciones
Alta Dirección	24	22	23	29	-2	6	-8%	26%
Apoyo	40	53	40	65	13	25	33%	63%
Asesoramiento	30	19	26	31	-11	5	-37%	19%
Control Institucional	8	5	8	10	-3	2	-38%	25%
Defensa Judicial	3	15	4	17	12	13	400%	325%
Línea	91	86	91	221	-5	130	-5%	143%
Resolutivos	0	7	0	10	7	10	N.D.	N.D.
Total general	196	207	192	383	11	191	6%	99%

Gráfico N°6: Variación de posiciones de Propuesta de Dotación y Análisis situacional por naturaleza de órgano



De acuerdo con la información presentada en la Tabla N° 08 y Gráfico N° 06, se presentan los siguientes resultados:

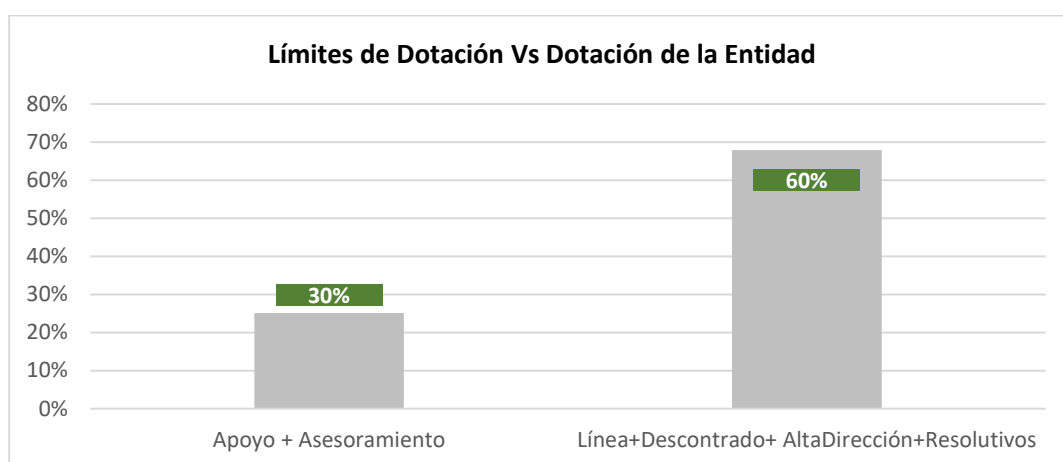
- Existe un incremento de los puestos y posiciones sobre la Dotación Actual y la Propuesta de Dotación, que presentan aproximadamente una variación de 6% en la cantidad de puestos y 99% en la cantidad de posiciones.

- A nivel de posiciones, los órganos de Línea y Apoyo son las que presentan mayor incremento en el número de posiciones: +130 y +25, respectivamente.

4.1.2 Cumplimiento de límite de posiciones de la entidad por naturaleza de órgano

El total de posiciones de la Propuesta de Dotación sí cumple con las disposiciones en atención mencionadas a la naturaleza de órgano

Gráfico N°7: Límite de dotación vs Propuesta de Dotación de la entidad



En el análisis de la Propuesta de Dotación, se han identificado los siguientes resultados:

Tabla N°9: Comparativo de Propuesta de Dotación y la regla de dotación por naturaleza de órgano

Regla de dotación	Límite	Entidad	Resultado/Observación
Tener no menos del 60% del total de posiciones de la entidad formando parte de los órganos y/o unidades orgánicas académicas, consultivas, de alta dirección, desconcentrados, de línea y resolutivas.	Mínimo 60%	68%	Cumple. La primera agrupación consta de posiciones en órganos y unidades orgánicas que representan el 68% del total de posiciones en los órganos de Línea, Desconcentrados, Alta Dirección y Resolutivos, superando en 8% el 60% de posiciones mínimas solicitadas.
Tener no más del 30% del total de posiciones de la entidad formando parte de órganos y/o unidades orgánicas de apoyo y asesoramiento.	Máximo 30%	25%	Cumple. La segunda agrupación consta de posiciones en órganos y unidades orgánicas que representan el 25% del total de posiciones en los órganos de Apoyo y Asesoramiento.
Contar con una cantidad mínima de puestos y posiciones correspondientes a familias de puestos y roles, catalogados en la		7%	Cumple. El 7% de posiciones restantes cumplen con el numeral 6.1.2.4 parte c. en la que se indica que no deben guardar relación directa con la misión u objetivo principal de



EL REGULADOR DE LA INFRAESTRUCTURA
DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO

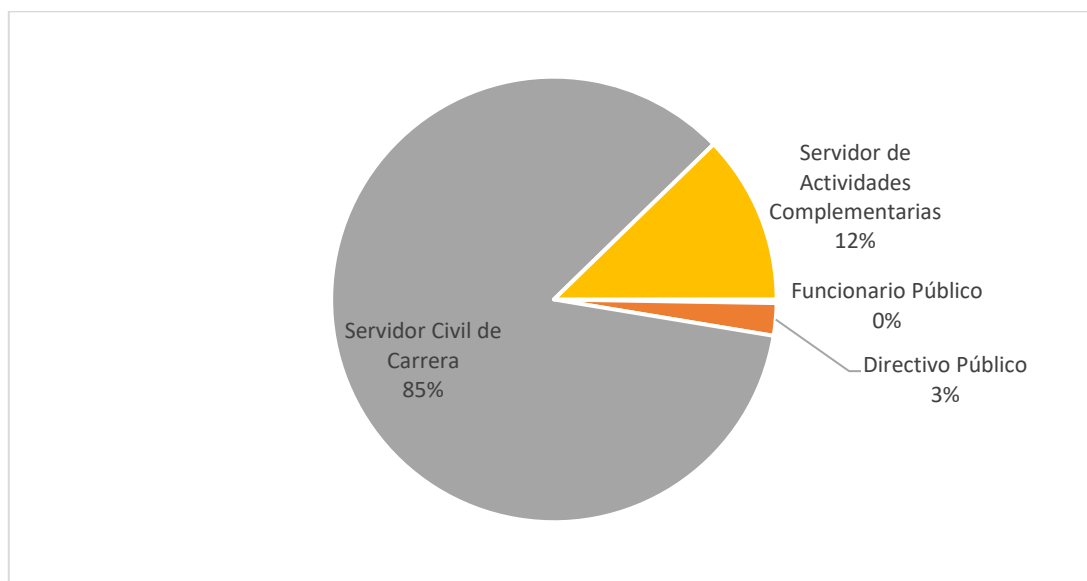
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Directiva de Familia de Puestos y Roles y Manual de Puestos Tipo, o la normativa vigente, que no guarden relación directa con la misión, objetivo o función principal de órganos y unidades orgánicas académicas, consultivas, de alta dirección, desconcentradas, de línea y resolutive.			órganos y unidades orgánicas académicas consultivas, de alta dirección, desconcentradas, de línea y resolutive.
---	--	--	---

4.2 Por grupo de servicio civil

De acuerdo con la información tomada de la Propuesta de Dotación, se tiene como resultado que los **Servidores Civiles de Carrera** son el grupo más representativo con el **85%** del total de posiciones de la entidad.

Gráfico N°8: Distribución de posiciones por grupo de servicio civil



Según los resultados de la Tabla N° 10, los puestos correspondientes a los grupos Servidores Civiles de Carrera, principalmente, contienen más de una (1) posición, que se encuentran en la Gerencia de Supervisión y Fiscalización que representan el **49%** del total de posiciones del grupo de Servidores Civiles de Carrera.

Tabla N°10: Propuesta de Dotación por grupo de servicio civil

Grupo de servicio civil	Puestos		Posiciones	
	Nº	%	Nº	%
Directivo Público	9	4%	9	2%
Funcionario Público	1	0%	1	0%



BICENTENARIO
PERÚ 2021



EL REGULADOR DE LA INFRAESTRUCTURA
DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Servidor Civil de Carrera	165	80%	326	85%
Servidor de Actividades Complementarias	32	15%	47	12%
Total general	207	100%	383	100%

Asimismo, se ha identificado lo siguiente:

- Hay una (1) posición correspondiente a Funcionarios Públicos en la Alta Dirección.
- El grupo de Directivos Públicos incrementaron levemente su número de puestos y posiciones (de 7 puestos y posiciones a 9 puestos y posiciones), siendo el grupo de servicio civil con menor cantidad de personal en la entidad, después de los Funcionarios Públicos.

4.2.1 Variación de Propuesta de Dotación y Análisis Situacional respecto a los recursos humanos por grupo de servicio civil

Según la propuesta de dotación de la entidad, se tiene las siguientes variaciones por grupo de servicio civil:

Tabla N°11: Variación de Propuesta de Dotación y Análisis Situacional respecto a los recursos humanos por grupo de servicio civil

Grupo de servicio civil	Posiciones		Variación	
	Actual	Propuesta	N°	%
Funcionario Público	1	1	0	0%
Directivo Público	7	9	2	29%
Servidor Civil de Carrera	132	326	194	147%
Servidor de Actividades Complementarias	52	47	-5	-10%
Total	192	383	191	166%

De acuerdo con la información tanto de la Propuesta de Dotación y el análisis situacional respecto a los recursos humanos, se obtienen los siguientes resultados:

- Las variaciones significativas en la Propuesta de Dotación por grupo de servicio civil se encuentran en los **Servidores de Civiles de Carrera**, donde hay un incremento de **194** posiciones, lo que representa una variación de **147%**.
- Los **Servidores de Actividades Complementarias** reducen **5** posiciones, lo que representa una variación de **-10%**.
- Las posiciones de los Funcionarios Públicos no han variado, mientras que hay un incremento de **2** posiciones en los Directivos Públicos.

4.2.2 Por grupo y naturaleza de órgano

La siguiente tabla muestra información sobre los resultados de la Propuesta de Dotación en términos de posiciones, según los grupos de servicio civil y por naturaleza de órgano. En ese sentido, la mayor cantidad de personal se distribuye en los órganos de línea, contando con **206 posiciones** de servidores civiles de carrera, lo que representa el **54%** del total de la dotación (**383**).



Tabla N°12: Distribución de posiciones por grupo de servicio civil y por naturaleza de órgano

Naturaleza de órgano	Grupo de servicio civil				Total
	Funcionario Público	Directivo Público	Servidor Civil de Carrera	Servidores de Actividades Complementarias	
Alta Dirección	1	1	11	16	29
Apoyo		1	49	15	65
Asesoramiento		2	27	2	31
Control Institucional		1	8	1	10
Defensa Judicial		1	15	1	17
Línea		3	206	12	221
Resolutivos			10		10
Total general	1	9	326	47	383

4.2.2.1 Variación de Propuesta de Dotación y Análisis Situacional respecto a los recursos humanos por grupo y naturaleza de órgano

De acuerdo con la información de la Propuesta de Dotación, se obtienen los siguientes resultados:

- El grupo de Servidores Civiles de Carrera se incrementa **194** posiciones; mientras que el grupo de Servidores de Actividades Complementarias se reducen en **5** posiciones.
- En la Propuesta de Dotación para los grupos de Funcionarios Públicos no hay una variación de cantidad de posiciones, por lo que **se mantienen** como en el Análisis Situacional respecto a los recursos humanos.
- Los Directivos Públicos incrementaron en **dos (02)** posiciones.

4.2.3 Cumplimiento de reglas específicas para Directivos Públicos

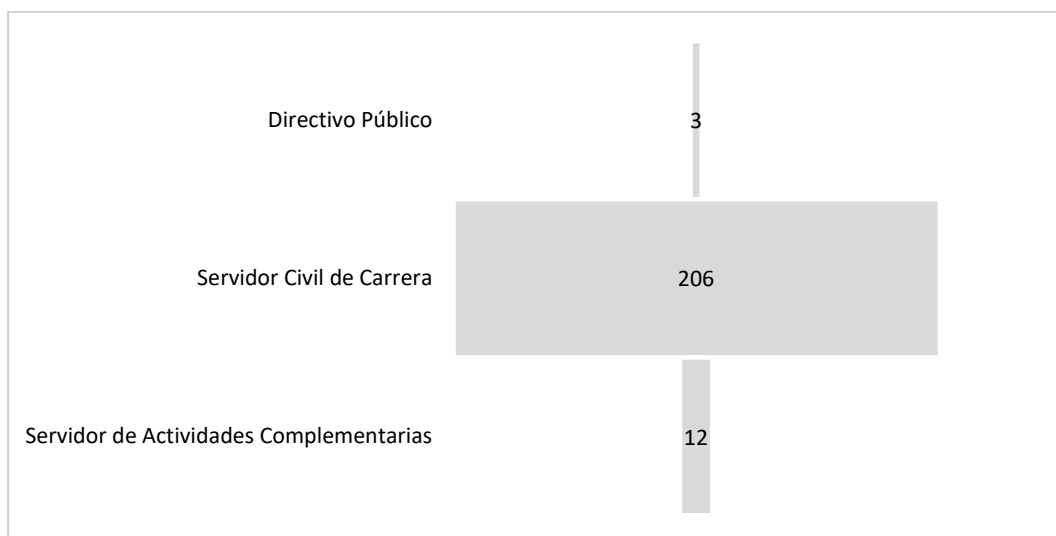
Tabla N°13: Reglas de dotación para la Propuesta de Dotación de los Directivos Públicos

Regla de dotación	Resultado
Los Directivos Públicos de la entidad están a cargo de órgano dispuesto en el documento de gestión vigente, en atención a lo establecido en los Lineamientos de Organización del Estado, o la normativa vigente; que cuente con una o más unidades orgánicas, o más de un equipo funcional, o cuyo funcionamiento incida directamente en el proceso de toma de decisiones de la alta dirección y/o en la situación del público beneficiario o usuario de la entidad, o cumpla con otra condición que pueda establecer SERVIR, a través de la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública.	Cumple
Los(as) responsables de unidades orgánicas en ministerios y entidades administradoras de los fondos intangibles de la seguridad social pueden ser considerados directivos públicos en tanto cuenten con más de un equipo funcional, o gestionen presupuesto para acciones distintas a las de las partidas de gasto "personal y obligaciones sociales" y "contrato administrativo de servicios", o cumpla con otra condición que pueda establecer SERVIR.	No Aplica
Los(as) responsables de unidades orgánicas en entidades distintas a ministerios y entidades administradoras de los fondos intangibles de la seguridad social forman parte del grupo de servidores civiles de carrera, ya sea en el nivel de ejecutivo o en el de coordinador, de corresponder.	Cumple

4.2.4 Cumplimiento de reglas específicas para los Servidores Civiles de Carrera

De acuerdo con la regla de dotación para los Servidores Civiles de Carrera, esta se calcula en base al total de posiciones que se encuentran en los órganos de línea que, para el caso del **OSITRAN**, suman **221** posiciones distribuidas en los siguientes grupos de servicio civil:

Gráfico N°9: Distribución de posiciones de Propuesta de Dotación por grupo del servicio civil en naturaleza de órgano de línea



Por lo tanto, según los resultados de la Propuesta de Dotación para este grupo de servicio civil se establece lo siguiente:

- El 93% de posiciones en los Órganos de Línea corresponden a Servidores Civiles de Carrera, lo que equivale a 206 posiciones.
- El 7% de posiciones restantes, provienen de los grupos de Directivos Públicos y Servidores de Actividades Complementarias.

Tabla N°14: Reglas de dotación para Propuesta de Dotación de Servidores Civiles de Carrera de línea

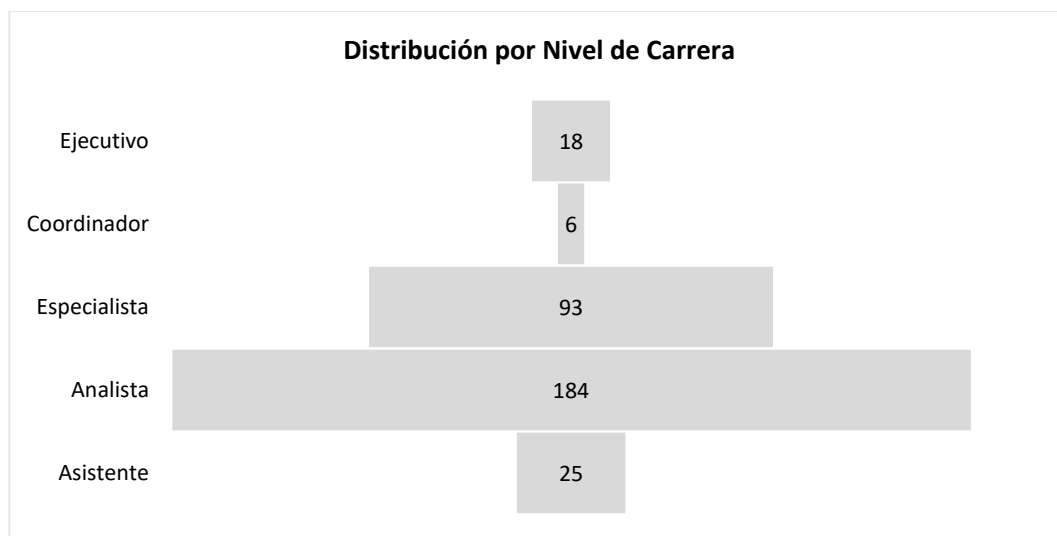
Regla de dotación	Límite	Entidad	Resultado
Contar en órganos y unidades orgánicas de línea con un mínimo de 75% de posiciones consignadas bajo el grupo de servidores civiles de carrera.	Mínimo 75%	93%	Cumple. De acuerdo con la regla de dotación para los servidores civiles de carrera, el total de estas posiciones en la naturaleza de órgano de línea supera el mínimo solicitado en 18 % .
Los puestos que implican una fuerte carga operativa vinculada a la prestación y entrega de bienes y servicios a la ciudadanía deben ser consignados dentro del grupo de servidores de actividades complementarias en las siguientes familias de puestos / roles: -Familia de puestos “Administración interna e implementación de proyectos”.			Cumple

Regla de dotación	Límite	Entidad	Resultado
-Rol "Operadores de prestación y entrega de bienes y servicios", de la familia de puestos "Operadores de prestación y entrega de bienes y servicios, operadores de servicios para la gestión institucional; mantenimiento y soporte; y choferes".			

4.2.4.1 Por nivel del grupo de Servidores Civiles de Carrera

Según el resultado de la Propuesta de Dotación por nivel del grupo de Servidores Civiles de Carrera, se tiene un total de **165** puestos y **326** posiciones, distribuidos en cinco (5) niveles de acuerdo con el siguiente gráfico:

Gráfico N°10: Distribución de posiciones de Propuesta de Dotación por nivel de Servidores Civiles de Carrera

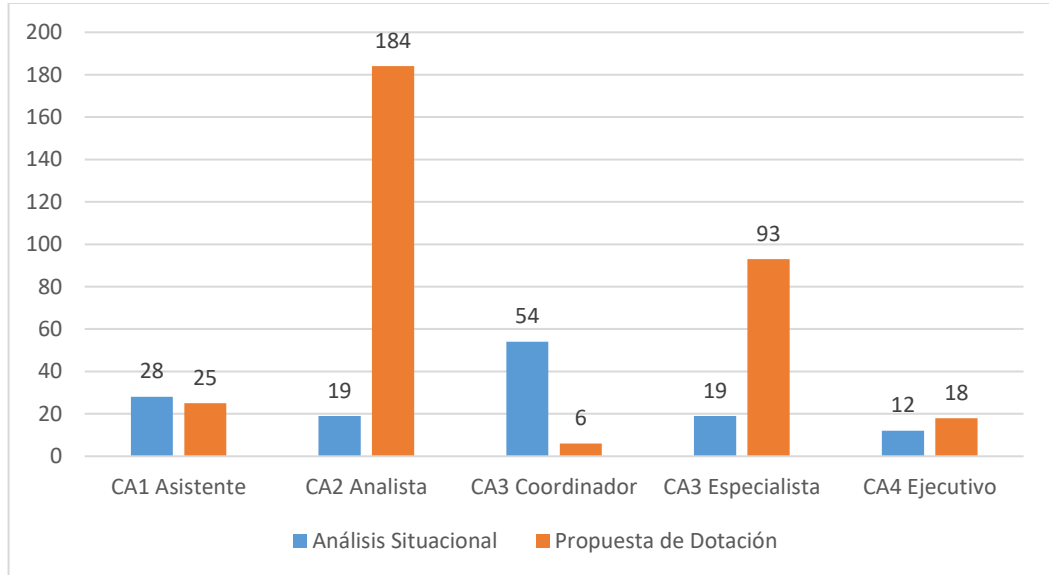


Asimismo, se obtienen los siguientes resultados:

- El nivel de Servidores Civiles de Carrera que concentra más posiciones son los **Analistas** con 184 posiciones que equivale al **56%** del total de posiciones de los cinco (5) niveles de carrera, seguido de los **Especialistas** con 93 posiciones que equivale al **(28.5%)**.
- El nivel de Servidores Civiles de Carrera con menor cantidad de posiciones son los **Coordinadores** y **Ejecutivos**, cuyas proporciones son del **2%** y **6%**, respectivamente.

4.2.4.1.1 Variación de Propuesta de Dotación y Análisis Situacional respecto a los recursos humanos por nivel de grupo de Servidores Civiles de Carrera

Gráfico N°11: Variación de Propuesta de Dotación y Análisis Situacional respecto a los recursos humanos por nivel de grupo de Servidores Civiles de Carrera



Según la información mostrada en el gráfico precedente, se obtuvieron los siguientes resultados:

- La Propuesta de Dotación incrementa en **194** posiciones en el grupo de Servidores Civiles de Carrera, principalmente en los niveles de **Analista (+165 posiciones)**, **Especialista (+74 posiciones)**, y **Ejecutivo (+6 posiciones)**.
- La reducción se da en los niveles de **Coordinador** y **Asistentes** con **-48** y **-3** posiciones en cada uno de dichos niveles, respectivamente.

4.2.4.2 Cumplimiento de reglas específicas para el nivel del grupo de Servidores Civiles de Carrera

De acuerdo con los resultados de la Propuesta de Dotación, se presenta el cumplimiento de los límites de dotación, según las reglas específicas estipuladas en la directiva correspondiente. Por lo que se obtiene que tanto el nivel de **Especialista** incumple con las reglas de dotación, y el nivel de **Coordinador** sí cumplen con las reglas de dotación.

Tabla N°15: Límite de dotación vs Propuesta de Dotación por nivel de Servidores Civiles de Carrera

Nivel	Posiciones		Límite
	Nº	%	
Ejecutivo	18	5.52%	-
Coordinador	6	1.84%	3% ✓
Especialista	93	28.53%	25% ✗
Analista	184	56.44%	-
Asistente	25	7.67%	-
Total	326	100.00%	

Para revisar el detalle del cumplimiento de las demás reglas de dotación por nivel de Servidor Civil de Carrera, se presenta la siguiente tabla:

a) Nivel 4 de Servidores Civiles de Carrera: Ejecutivo(a) y Experto(a)

Nivel	Regla de dotación	Resultado/Observación
Ejecutivo – CA4	Las posiciones de los puestos de nivel Ejecutivo deberán ser priorizadas para los puestos que tendrán a su cargo unidades orgánicas en los casos de entidades que no tengan 'directivos públicos' en el tercer nivel organizacional señalado en el literal a) del numeral 6.1.2.5.	Cumple
	Las posiciones de los puestos de nivel Ejecutivo deberán tener a su cargo otros puestos del grupo servidores civiles de carrera, incluyendo a aquellos del nivel Experto.	
	Las posiciones de los puestos de nivel Ejecutivo no deberán duplicar las funciones del directivo público del cual dependa jerárquica y funcionalmente.	
Experto – CA4	El total de posiciones del nivel Experto deberá distribuirse en los órganos y unidades orgánicas de naturaleza de línea o resolutive de acuerdo con el instrumento de gestión vigente.	No hay posiciones en este nivel según resultados de la Propuesta de Dotación
	El total de posiciones de nivel Experto no deberá exceder en número al total de órganos y unidades orgánicas reconocidas en el ROF vigente, o el documento de gestión que hiciera las veces.	

b) Nivel 3 de Servidores Civiles de Carrera: Coordinador(a) y Especialista



EL REGULADOR DE LA INFRAESTRUCTURA
DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Nivel	Regla de dotación	Resultado/Observación
Coordinador(a) – CA3	Las posiciones de puestos de nivel Coordinador(a) deberán ser priorizadas por razones de carga de trabajo o cobertura, para los puestos que coordinarán equipos funcionales existentes dentro de órganos o unidades orgánicas.	Cumple
	Las posiciones de puestos de nivel Coordinador(a) deberán estar a cargo de equipos de trabajo compuesto por cinco (5) o más servidores civiles de carrera, sin contar al Coordinador(a) responsable ni a servidores de actividades complementarias.	No Cumple para todos los casos. Ello se sustentará en el numeral 7 del presente informe
	Las posiciones de puestos de nivel Coordinador(a) deberán estar a cargo de equipos con funciones diferenciadas del resto de puestos que componen el órgano y unidad orgánica al cual pertenecen.	Cumple
	Las posiciones de puestos de nivel Coordinador(a) no deberán superar el 3% del total de posiciones pertenecientes a puestos consignados en el grupo de Servidores Civiles de Carrera.	Cumple
	Las posiciones de puestos de nivel Coordinador(a) no deberán duplicar ni suplir las funciones del directivo público o ejecutivo del cual dependa jerárquica y/o funcionalmente.	Cumple
Especialista – CA3	Las posiciones para puestos de nivel Especialista deberán estar distribuido al interior de los órganos y unidades orgánicas tomando en consideración que el total de puestos de este nivel no podrá superar el 25% del total de posiciones pertenecientes al grupo de servidores civiles de carrera.	No Cumple. Por ello, se sustentan las excepciones en el numeral 7 del presente informe.
	Las posiciones para puestos de nivel Especialista deberán tener, de manera excepcional, el reporte funcional de un grupo menor a cinco (5) servidores públicos; situación que no genera un impacto en la valorización del puesto.	Cumple



BICENTENARIO
PERÚ 2021

c) Nivel 1 y 2 de Servidores Civiles de Carrera: Analista y Asistente

Nivel	Regla de dotación	Resultado/Observación
Analista – CA2	Los puestos del nivel Analista tienen como finalidad realizar las funciones principales del órgano y unidad orgánica a la que pertenece. De no ser el caso, debe considerarse que el puesto pertenece al grupo de actividades complementarias.	Cumple
	Los puestos del nivel Analista pueden tener el reporte funcional de un grupo de menos de cinco (5) servidores públicos. Esta situación no tendrá impacto en la valorización del puesto.	Cumple
Asistente – CA1	Los puestos del nivel Asistente constituyen el primer nivel de la carrera y deberán estar vinculados a las funciones principales del órgano y unidad orgánica a la que pertenece. De no ser este el caso, debe considerarse que el puesto pertenece al grupo de servidores de actividades complementarias.	Cumple

4.2.5 Cumplimiento de reglas específicas para los Servidores de Actividades Complementarias

Con respecto a los Servidores de Actividades Complementarias, estos suman un total de **29** puestos y **47** posiciones distribuidos en **9** categorías. La categoría que tiene mayor cantidad de posiciones es **CO1 Operador de gestión institucional**, representando el **26%**.

Tabla N°16: Propuesta de Dotación por Servidores de Actividades Complementarias

Categorías	Posiciones	
	Nº	%
CO1 Funciones de apoyo administrativo	8	17%
CO1 Operador de gestión institucional	12	26%
CO1 Operador de mantenimiento y soporte	2	4%
CO1 Operador de prestación y entrega de bienes y servicios	6	13%
CO2 Funciones de asesoría de alta dirección	6	13%
CO2 Funciones secretariales	8	17%
CO2 Supervisor de operadores de gestión institucional	2	4%
CO2 Supervisor de operadores de mantenimiento y soporte	1	2%
CO3 Funciones secretariales de alta dirección	2	4%
Total general	47	100%

Tabla N°17: Cumplimiento de regla de dotación por grupo de Servidores de Actividades Complementarias

Regla de dotación	Resultado/Observación
Atender las disposiciones establecidas en el numeral 6.1.2.8 en los casos de la familia de puestos "Administración Interna e Implementación de Proyectos" con sus respectivas categorías: ejecutivo / experto de programas y proyectos, coordinador / especialista de programas y proyectos, analista de programas y proyectos, y asistente de programas y proyectos.	No Aplica
Asignar el rol "Asesoría", y su respectiva categoría, a puestos en órganos y unidades orgánicas de naturaleza de alta dirección y de línea de primer y segundo nivel organizacional, en atención al instrumento de gestión vigente.	Cumple

4.3 Por órgano y unidad orgánica

De acuerdo con los resultados mostrados en la tabla, el órgano con mayor cantidad de posiciones es la Gerencia de Administración de apoyo con 65 posiciones que representa el 17% del total de posiciones, seguido por el órgano de Gerencia de Supervisión y Fiscalización de línea con 51 posiciones, que representa el 13% del total de posiciones.

Tabla N°18: Distribución de posiciones de Propuesta de Dotación por naturaleza de órgano, órgano y unidad orgánica

Órgano / Unidad orgánica	Posiciones planificadas
Presidencia Ejecutiva	13
Gerencia General	16
Órgano de Control Institucional	10
Procuraduría Pública	17
Gerencia de Asesoría Jurídica	3
Jefatura de Asuntos Jurídicos Contractuales	9
Jefatura de Asuntos Jurídicos Regulatorios y Administrativos	9
Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	10
Gerencia de Administración	3
Jefatura de Contabilidad	4
Jefatura de Gestión de Recursos Humanos	14
Jefatura de Logística y Control Patrimonial	20
Jefatura de Tecnologías de la Información	20
Jefatura de Tesorería	4
Gerencia de Atención al Usuario	3
Jefatura de Atención al Usuario Final	20
Jefatura de Atención al Usuario Intermedio	7
Gerencia de Regulación y Estudios Económicos	3
Jefatura de Estudios Económicos	8
Jefatura de Regulación	13



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Gerencia de Supervisión y Fiscalización	8
Jefatura de Contratos Aeroportuarios	35
Jefatura de Contratos de la Red Vial	56
Jefatura de Contratos Ferroviarios y del Metro de Lima y Callao	30
Jefatura de Contratos Portuarios	25
Jefatura de Fiscalización	13
Secretaría Técnica de los Cuerpos Colegiados	2
Secretaría Técnica de los Tribunales del OSITRAN	8
Total	383



BICENTENARIO
PERÚ 2021

5. Organigramas de Propuesta de Dotación

5.1 Órganos de Alta Dirección

5.1.1 Presidencia Ejecutiva

Tabla N°19: Propuesta de Dotación de la Presidencia Ejecutiva

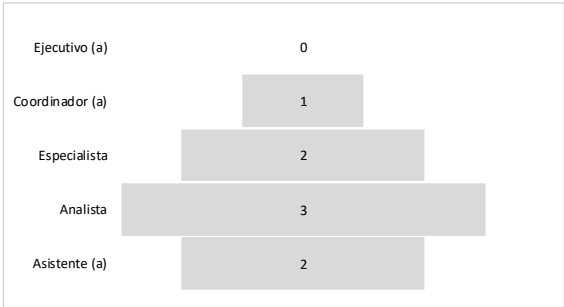
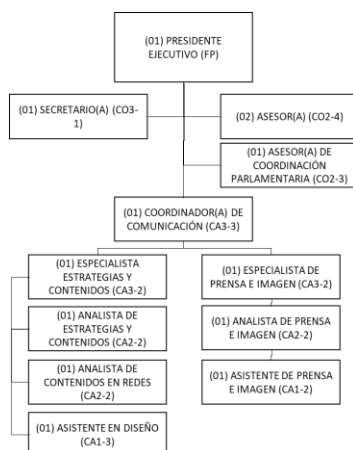
Órgano: Presidencia Ejecutiva	
Unidad orgánica: Presidencia Ejecutiva (13)	
Funcionario (a) público	1
Directivo Público	0
Directivo Público 0 Funcionario (a) público 1	
Servidor Civil de Carrera	
Ejecutivo (a)	0
Coordinador (a)	1
Especialista	2
Analista	3
Asistente (a)	2
	
Servidor de Actividades Complementarias	
Operador (a) (Administración Interna)	0
Operador (a) (Administración Externa)	0
Secretaria (o)	1
Asesor (a)	3

Gráfico N°12: Organograma de Propuesta de Dotación de la Presidencia Ejecutiva

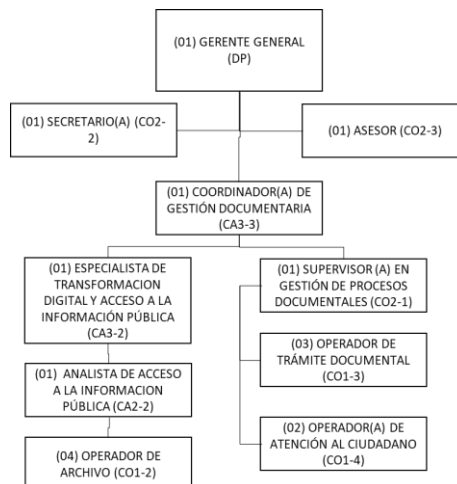


5.1.2 Gerencia General

Tabla N°20: Propuesta de Dotación de la Gerencia General

Órgano: Gerencia General	
Unidad orgánica: Gerencia General (16)	
Funcionario (o) público	
Directivo Público	1
Directivo Público 1 Funcionario (a) público 0	
Servidor Civil de Carrera	
Coordinador (a)	1
Especialista	1
Analista	1
Ejecutivo (a) 0 Coordinador (a) 1 Especialista 1 Analista 1 Asistente (a) 0	
Servidor de Actividades Complementarias	
Operador (a) (Administración Interna)	6
Operador (a) (Prestación de BBSS)	2
Secretaría (o)	1
Asesor administrativo	
Asesor (a)	3

Gráfico N°13: Organigrama de Propuesta de Dotación de la Gerencia General



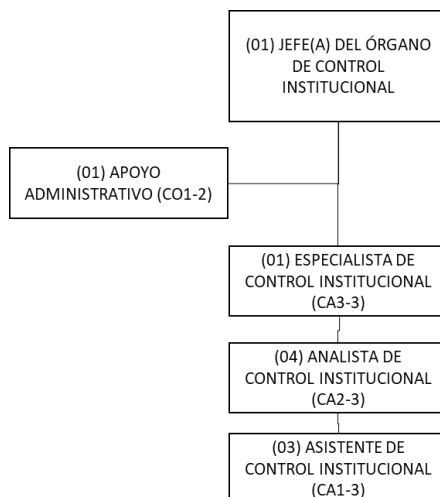
5.2 Órgano de Control Institucional

5.2.1 Órgano de Control Institucional

Tabla N°21: Propuesta de Dotación del Órgano de Control Institucional

Órgano: Órgano de Control Institucional	
Unidad orgánica: Órgano de Control Institucional (10)	
Directivo Público	1
Directivo Público 1 Funcionario (a) público 0	
Servidor Civil de Carrera	
Coordinador (a)	
Especialista	1
Analista	4
Asistente (a)	3
Ejecutivo (a) 0 Coordinador (a) 0 Especialista 1 Analista 4 Asistente (a) 3	
Servidor de Actividades Complementarias	
Operador (a) (Administración de Internet)	
Operador (a) (Prestación de SSS)	
Operador (a)	
Apoyo administrativo	1

Gráfico N°14: Organigrama de Propuesta de Dotación del Órgano de Control Institucional



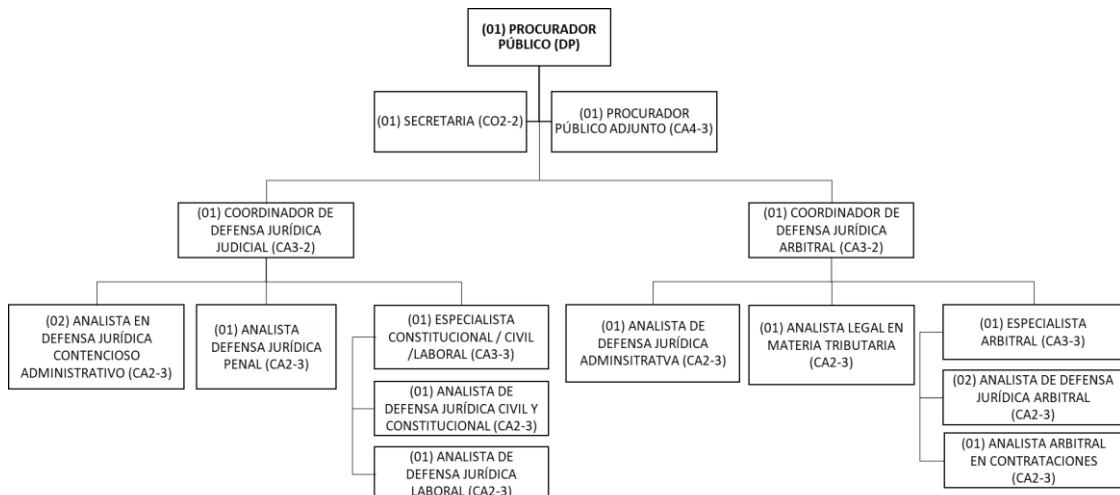
5.3 Órgano de Defensa Jurídica

5.3.1 Procuraduría Pública

Tabla N°22: Propuesta de Dotación de la Procuraduría Pública

Órgano: Procuraduría Pública	
Unidad orgánica: Procuraduría Pública (17)	
Directivo Público	1
Directivo Público 1 Funcionario (a) público 0	
Servidor Civil de Carrera	
Coordinador (a)	3
Especialista	2
Analista	10
Ejecutivo (a) 0 Coordinador (a) 3 Especialista 2 Analista 10 Asistente (a) 0	
Servidor de Actividades Complementarias	
Secretaria (o)	1

Gráfico N°15: Organigrama de Propuesta de Dotación de la Procuraduría Pública





EL REGULADOR DE LA INFRAESTRUCTURA
DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

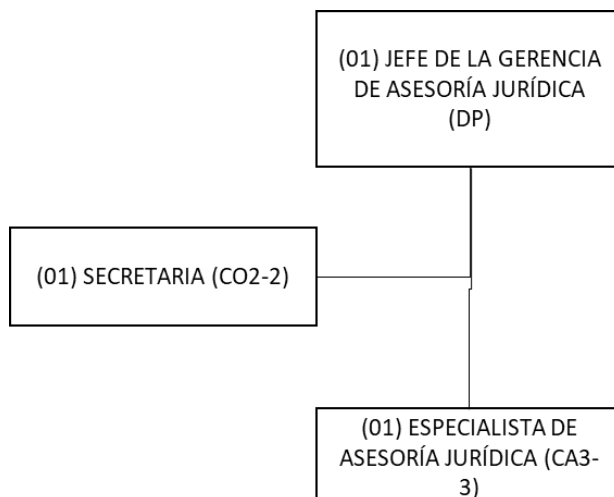
5.4 Órganos de Asesoramiento

5.4.1 Gerencia de Asesoría Jurídica

Tabla N°23: Propuesta de Dotación de la Gerencia de Asesoría Jurídica

Órgano: Gerencia de Asesoría Jurídica											
Unidad orgánica: Gerencia de Asesoría Jurídica (3)											
Directivo Público	1										
Directivo Público 1	Funcionario (a) público 0										
Servidor Civil de Carrera											
Coordinador (a)											
Especialista	1										
Analista											
<table border="1"> <tr> <td>Ejecutivo (a)</td><td>0</td></tr> <tr> <td>Coordinador (a)</td><td>0</td></tr> <tr> <td>Especialista</td><td>1</td></tr> <tr> <td>Analista</td><td>0</td></tr> <tr> <td>Asistente (a)</td><td>0</td></tr> </table>		Ejecutivo (a)	0	Coordinador (a)	0	Especialista	1	Analista	0	Asistente (a)	0
Ejecutivo (a)	0										
Coordinador (a)	0										
Especialista	1										
Analista	0										
Asistente (a)	0										
Servidor de Actividades Complementarias											
Operador (a) (Administración Interna)											
Operador (a) (Prestación de SSS)											
Secretaria (o)	1										
Apoyo administrativo											
Operador											

Gráfico N°16: Organigrama de Propuesta de Dotación de la Gerencia de Asesoría Jurídica



5.4.1.1 Jefatura de Asuntos Jurídico-Contractuales

Tabla N°24: Propuesta de Dotación de la Jefatura de Asuntos Jurídico-Contractuales

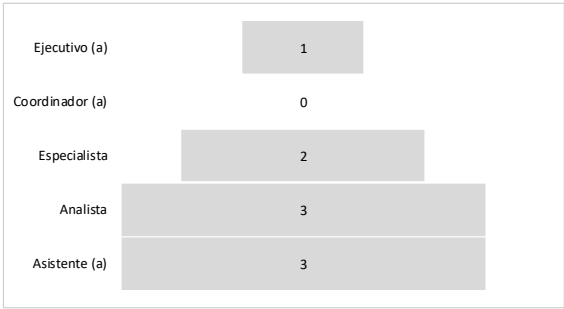
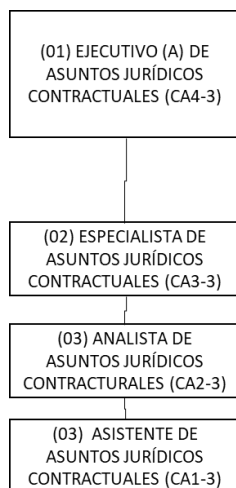
Órgano: Gerencia de Asesoría Jurídica	
Unidad orgánica: Jefatura de Asuntos Jurídicos Contractuales (9)	
Funcionario (a) público	0
Funcionario (a) privado	0
Directivo Público 0	Funcionario (a) público 0
Servidor Civil de Carrera	
Ejecutivo (a)	1
Coordinador (a)	0
Especialista	2
Analista	3
Asistente (a)	3
	
Servidor de Actividades Complementarias	
Operador (o) (Administración Interna)	0
Operador (o) (Administración Externa)	0
Secretario (o)	0
Comprobador (a)	0
Asesor (a)	0

Gráfico N°17: Organigrama de Propuesta de Dotación de la Jefatura de Asuntos Jurídico-Contractuales





EL REGULADOR DE LA INFRAESTRUCTURA
DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO

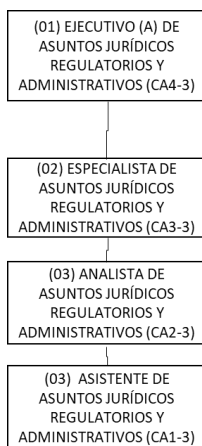
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

5.4.1.2 Jefatura de Asuntos Jurídico-Regulatorios y Administrativos

Tabla N°25: Propuesta de Dotación de la Jefatura de Asuntos Jurídico-Regulatorios y Administrativos

Órgano: Gerencia de Asesoría Jurídica	
Unidad orgánica: Jefatura de Asuntos Jurídicos Regulatorios y Administrativos (9)	
Unidad de Ejecución	
Directivo Público	
Directivo Público 0	Funcionario (a) público 0
Servidor Civil de Carrera	
Ejecutivo (a)	1
Especialista	2
Analista	3
Asistente (a)	3
Servidor de Actividades Complementarias	
Decretador (a) (Administración Interna)	1
Asesor (a) (Administración Interna)	1
Secretaría (a)	1
Asistente (a) de Ejecución	1
Asistente (a)	1

Gráfico N°18: Organigrama de Propuesta de Dotación de la Jefatura de Asuntos Jurídico Regulatorios y Administrativos



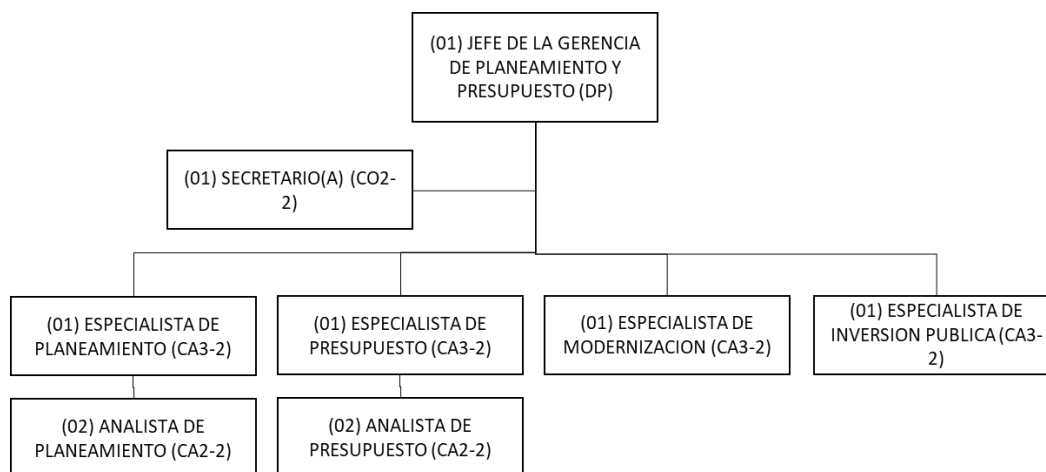
BICENTENARIO
PERÚ 2021

5.4.2 Gerencia de Planeamiento y Presupuesto

Tabla N°26: Propuesta de Dotación de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto

Órgano: Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	
Unidad orgánica: Gerencia de Planeamiento y Presupuesto (10)	
Funcionario (a) público	0
Directivo Público	1
Directivo Público 1 Funcionario (a) público 0	
Servidor Civil de Carrera	
Ejecutivo (a)	0
Coordinador (a)	0
Especialista	4
Analista	4
Asistente (a)	0
Ejecutivo (a) 0 Coordinador (a) 0 Especialista 4 Analista 4 Asistente (a) 0	
Servidor de Actividades Complementarias	
Operador (o) (Administración Interna)	0
Secretaria (o)	1
Asesor (a)	0

Gráfico N°19: Organigrama de Propuesta de Dotación de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto





EL REGULADOR DE LA INFRAESTRUCTURA
DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

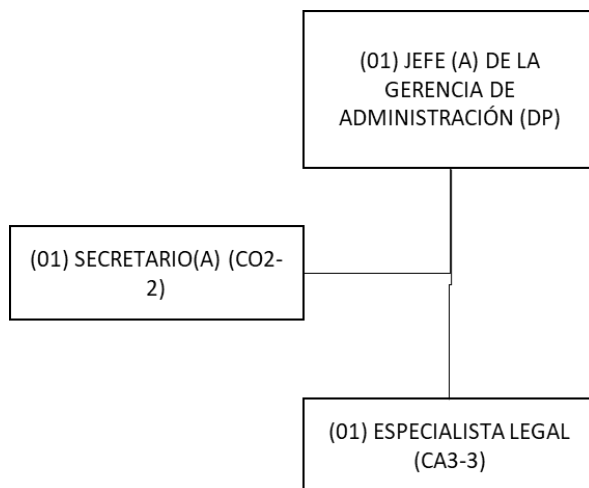
5.5 Órganos de Apoyo

5.5.1 Gerencia de Administración

Tabla N°27: Propuesta de Dotación de la Gerencia de Administración

Órgano: Gerencia de Administración											
Unidad orgánica: Gerencia de Administración (3)											
Funcionario (a) público											
Directivo Público	1										
Directivo Público 1 Funcionario (a) público 0											
Servidor Civil de Carrera											
Coordinador (a)											
Especialista	1										
Analista											
Asistente (a)											
<table border="1"> <tr> <td>Ejecutivo (a)</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Coordinador (a)</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Especialista</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Analista</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Asistente (a)</td> <td>0</td> </tr> </table>		Ejecutivo (a)	0	Coordinador (a)	0	Especialista	1	Analista	0	Asistente (a)	0
Ejecutivo (a)	0										
Coordinador (a)	0										
Especialista	1										
Analista	0										
Asistente (a)	0										
Servidor de Actividades Complementarias											
Operador (a) (Administración Interna)											
Operador (a) (Prestación de SSS)											
Secretaria (o)	1										
Apoyo administrativo											
Operador											

Gráfico N°20: Organigrama de Propuesta de Dotación de la Gerencia de Administración



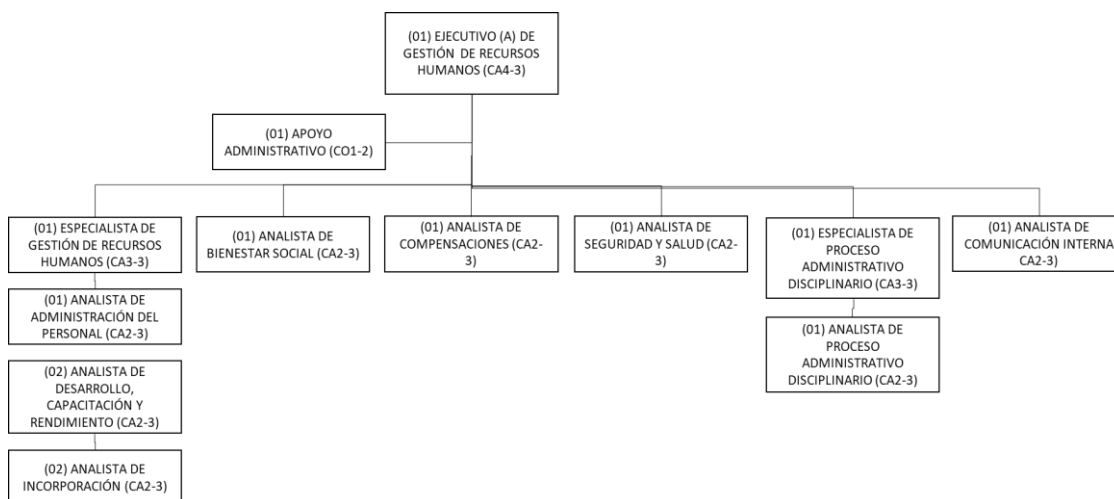
BICENTENARIO
PERÚ 2021

5.5.1.1 Jefatura de Gestión de Recursos Humanos

Tabla Nº28: Propuesta de Dotación de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos

Órgano: Gerencia de Administración											
Unidad orgánica: Jefatura de Gestión de Recursos Humanos (14)											
Funcionario (a) público	0										
Funcionario (a) privado	0										
Directivo Público 0	Funcionario (a) público 0										
Servidor Civil de Carrera											
Ejecutivo (a)	1										
Coordinador (a)	0										
Especialista	2										
Analista	10										
Asistente (a)	0										
<table border="1"> <tr> <td>Ejecutivo (a)</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Coordinador (a)</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Especialista</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Analista</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Asistente (a)</td> <td>0</td> </tr> </table>		Ejecutivo (a)	1	Coordinador (a)	0	Especialista	2	Analista	10	Asistente (a)	0
Ejecutivo (a)	1										
Coordinador (a)	0										
Especialista	2										
Analista	10										
Asistente (a)	0										
Servidor de Actividades Complementarias											
Operador (a) (Administración Interna)	0										
Operador (a) (Administración Externa)	0										
Secretario (a)	0										
Apoyo administrativo	1										
Asesor (a)	0										

Gráfico Nº21: Organograma de Propuesta de Dotación de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos



5.5.1.2 Jefatura de Logística y Control Patrimonial

Tabla N°29: Propuesta de Dotación de la Jefatura de Logística y Control Patrimonial

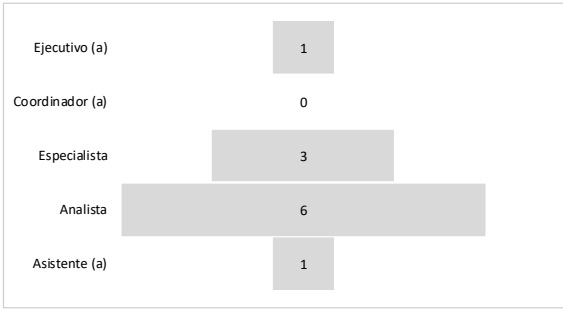
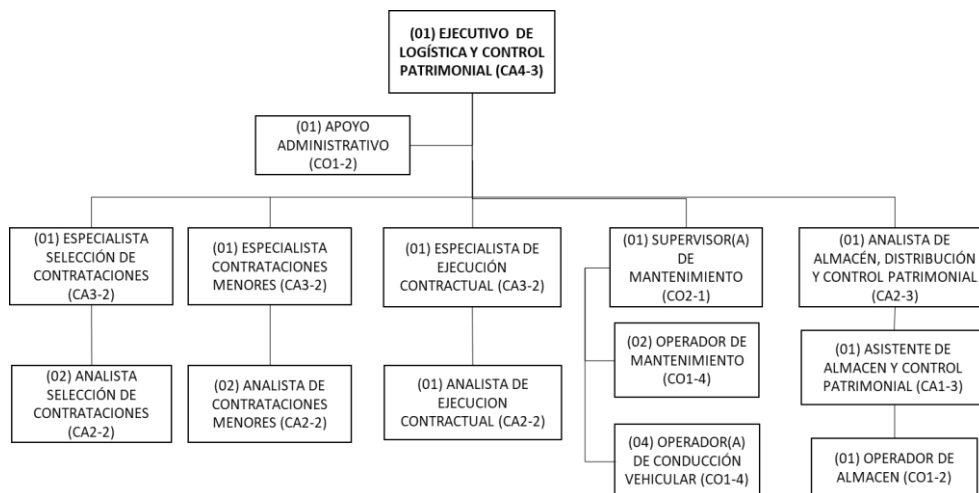
Órgano: Gerencia de Administración	
Unidad orgánica: Jefatura de Logística y Control Patrimonial (20)	
Funcionario (a) público	0
Funcionario (a) privado	0
Directivo Público 0	Funcionario (a) público 0
Servidor Civil de Carrera	
Ejecutivo (a)	1
Especialista	3
Analista	6
Asistente (a)	1
	
Servidor de Actividades Complementarias	
Operador (a) (Administración Interna)	8
Secretario (a)	0
Apoyo administrativo	1
Asesor (a)	0

Gráfico N°22: Organigrama de Propuesta de Dotación de la Jefatura de Logística y Control Patrimonial

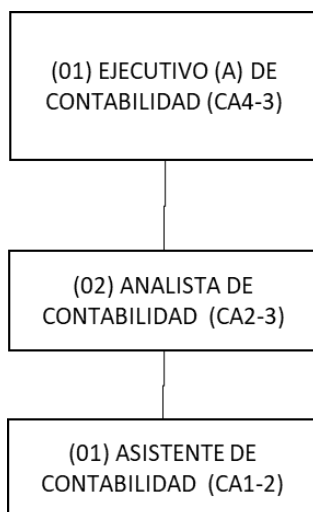


5.5.1.3 Jefatura de Contabilidad

Tabla N°30: Propuesta de Dotación de la Jefatura de Contabilidad

Órgano: Gerencia de Administración											
Unidad orgánica: Jefatura de Contabilidad (4)											
Funcionario (a) público	0										
Funcionario (a) privado	0										
Directivo Público 0	Funcionario (a) público 0										
Servidor Civil de Carrera											
Ejecutivo (a)	1										
Coordinador (a)	0										
Especialista	0										
Analista	2										
Asistente (a)	1										
<table border="1"> <tr> <td>Ejecutivo (a)</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Coordinador (a)</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Especialista</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Analista</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Asistente (a)</td> <td>1</td> </tr> </table>		Ejecutivo (a)	1	Coordinador (a)	0	Especialista	0	Analista	2	Asistente (a)	1
Ejecutivo (a)	1										
Coordinador (a)	0										
Especialista	0										
Analista	2										
Asistente (a)	1										
Servidor de Actividades Complementarias											
Operador (o) (Administración Interna)	0										
Operador (o) (Administración Externa)	0										
Secretario (o)	0										
Comprobador (a)	0										
Asesor (a)	0										

Gráfico N°23: Organigrama de Propuesta de Dotación de la Jefatura de Contabilidad





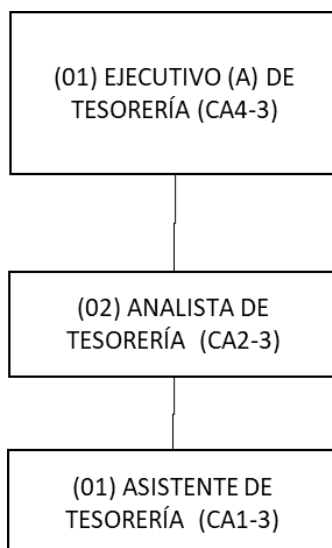
EL REGULADOR DE LA INFRAESTRUCTURA
DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

5.5.1.4 Jefatura de Tesorería

Tabla N°31: Propuesta de Dotación de la Jefatura de Tesorería

Órgano: Gerencia de Administración											
Unidad orgánica: Jefatura de Tesorería (4)											
Funcionario (a) público	0										
Funcionario (a) privado	0										
Directivo Público 0	Funcionario (a) público 0										
Servidor Civil de Carrera											
Ejecutivo (a)	1										
Coordinador (a)	0										
Especialista	0										
Analista	2										
Asistente (a)	1										
<table border="1"> <tr> <td>Ejecutivo (a)</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Coordinador (a)</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Especialista</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Analista</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Asistente (a)</td> <td>1</td> </tr> </table>		Ejecutivo (a)	1	Coordinador (a)	0	Especialista	0	Analista	2	Asistente (a)	1
Ejecutivo (a)	1										
Coordinador (a)	0										
Especialista	0										
Analista	2										
Asistente (a)	1										
Servidor de Actividades Complementarias											
Operador (o) (Administración Interna)	0										
Operador (o) (Administración Externa)	0										
Secretario (o)	0										
Companista (a)	0										
Asesor (a)	0										

Gráfico N°24: Organigrama de Propuesta de Dotación de la Jefatura de Tesorería

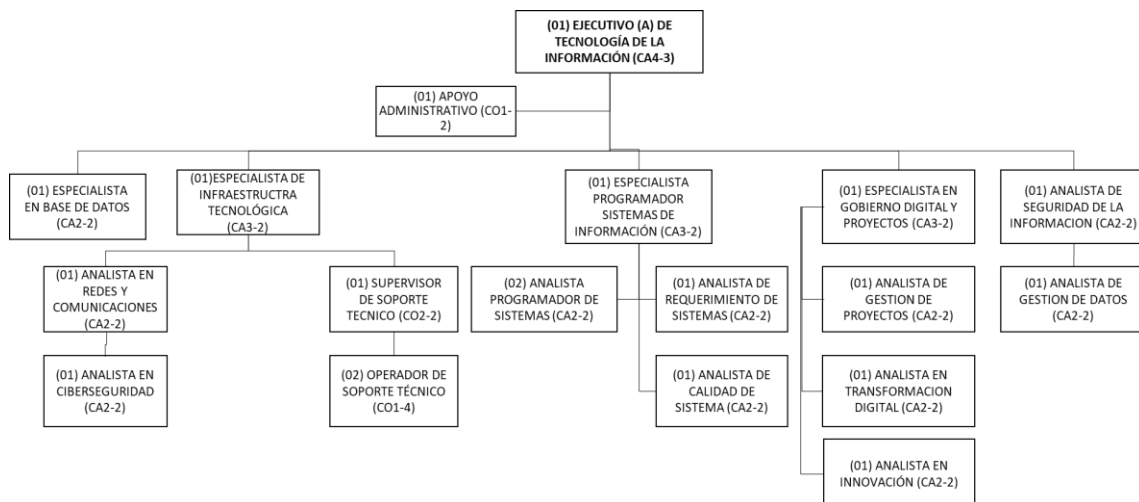


5.5.1.5 Jefatura de Tecnologías de la Información

Tabla N°32: Propuesta de Dotación de la Jefatura de Tecnologías de la Información

Órgano: Gerencia de Administración	
Unidad orgánica: Jefatura de Tecnologías de la Información (20)	
Funcionario (a) público	0
Funcionario (a) privado	0
Directivo Público 0	Funcionario (a) público 0
Servidor Civil de Carrera	
Ejecutivo (a)	1
Coordinador (a)	0
Especialista	4
Analista	11
Asistente (a)	0
Ejecutivo (a) 1 Coordinador (a) 0 Especialista 4 Analista 11 Asistente (a) 0	
Servidor de Actividades Complementarias	
Operador (a) (Administración Interna)	3
Operador (a) (Atención al Ciudadano)	0
Secretario (a)	0
Apoyo administrativo	1
Asesor (a)	0

Gráfico N°25: Organigrama de Propuesta de Dotación de la Jefatura de Tecnologías de la Información





EL REGULADOR DE LA INFRAESTRUCTURA
DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

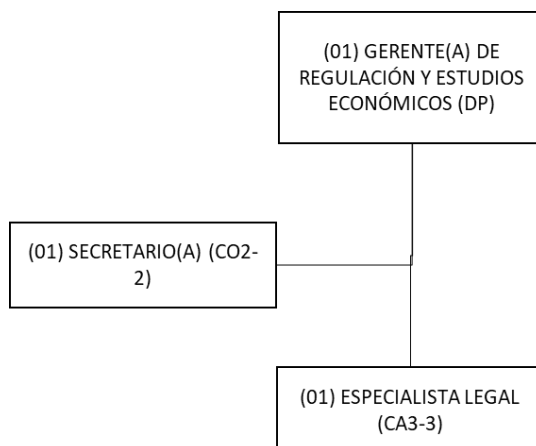
5.6 Órganos de Línea

5.6.1 Gerencia de Regulación y Estudios Económicos

Tabla N°33: Propuesta de Dotación de la Gerencia de Regulación y Estudios Económicos

Órgano: Gerencia de Regulación y Estudios Económicos											
Unidad orgánica: Gerencia de Regulación y Estudios Económicos (3)											
Directivo Público	1										
Directivo Público 1 Funcionario (a) público 0											
Servidor Civil de Carrera											
Coordinador (a)											
Especialista	1										
Analista											
<table border="1"> <tr> <td>Ejecutivo (a)</td><td>0</td></tr> <tr> <td>Coordinador (a)</td><td>0</td></tr> <tr> <td>Especialista</td><td>1</td></tr> <tr> <td>Analista</td><td>0</td></tr> <tr> <td>Asistente (a)</td><td>0</td></tr> </table>		Ejecutivo (a)	0	Coordinador (a)	0	Especialista	1	Analista	0	Asistente (a)	0
Ejecutivo (a)	0										
Coordinador (a)	0										
Especialista	1										
Analista	0										
Asistente (a)	0										
Servidor de Actividades Complementarias											
Operador (a) (Administración Interna)											
Operador (a) (Prestación de SSS)											
Secretaria (o)	1										
Apoyo administrativo											

Gráfico N°26: Organigrama de Propuesta de Dotación de la Gerencia de Regulación y Estudios Económicos



BICENTENARIO
PERÚ 2021

5.6.1.1 Jefatura de Regulación

Tabla N°34: Propuesta de Dotación de la Jefatura de Regulación

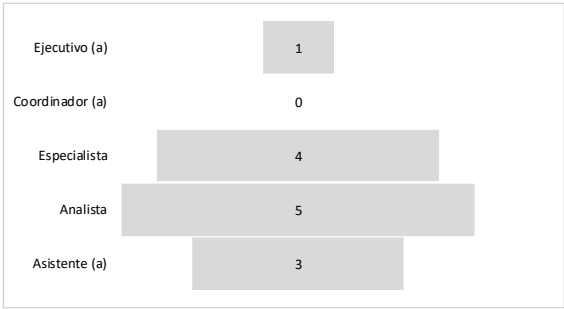
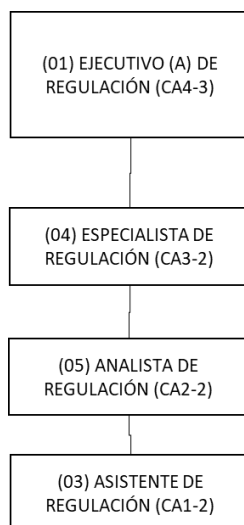
Órgano: Gerencia de Regulación y Estudios Económicos	
Unidad orgánica: Jefatura de Regulación (13)	
Funcionario (a) público	0
Funcionario (a) privado	0
Directivo Público 0	Funcionario (a) público 0
Servidor Civil de Carrera	
Ejecutivo (a)	1
Coordinador (a)	0
Especialista	4
Analista	5
Asistente (a)	3
	
Servidor de Actividades Complementarias	
Operador (a) (Administración Interna)	0
Operador (a) (Administración Externa)	0
Secretario (a)	0
Companista (a)	0
Asesor (a)	0

Gráfico N°27: Organigrama de Propuesta de Dotación de la Jefatura de Regulación

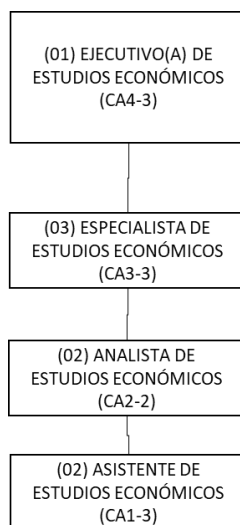


5.6.1.2 Jefatura de Estudios Económicos

Tabla N°35: Propuesta de Dotación de la Jefatura de Estudios Económicos

Órgano: Gerencia de Regulación y Estudios Económicos	
Unidad orgánica: Jefatura de Estudios Económicos (8)	
Funcionario (a) público	0
Funcionario (a) privado	0
Directivo Público 0 Funcionario (a) público 0	
Servidor Civil de Carrera	
Ejecutivo (a)	1
Coordinador (a)	0
Especialista	3
Analista	2
Asistente (a)	2
Ejecutivo (a) 1 Coordinador (a) 0 Especialista 3 Analista 2 Asistente (a) 2	
Servidor de Actividades Complementarias	
Operador (o) (Administración Interna)	0
Operador (o) (Administración Externa)	0
Secretario (o)	0
Comprobador (a)	0
Asesor (a)	0

Gráfico N°28: Organigrama de Propuesta de Dotación de la Jefatura de Estudios Económicos





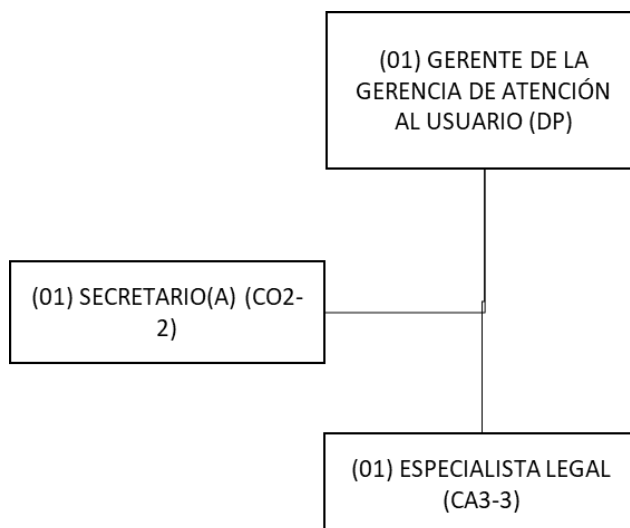
EL REGULADOR DE LA INFRAESTRUCTURA
DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

5.6.2 Gerencia de Atención al Usuario

Tabla N°36: Propuesta de Dotación de la Gerencia de Atención al Usuario

Órgano: Gerencia de Atención al Usuario	
Unidad orgánica: Gerencia de Atención al Usuario (3)	
Funcionario (a) público	0
Directivo Público	1
Directivo Público 1 Funcionario (a) público 0	
Servidor Civil de Carrera	
Ejecutivo (a)	0
Coordinador (a)	0
Especialista	1
Analista	0
Asistente (a)	0
Ejecutivo (a) 0 Coordinador (a) 0 Especialista 1 Analista 0 Asistente (a) 0	
Servidor de Actividades Complementarias	
Operador (a) (Administración Interna)	0
Secretaria (o)	1
Asesor (a)	0

Gráfico N°29: Organigrama de Propuesta de Dotación de la Gerencia de Atención al Usuario



5.6.2.1 Jefatura de Atención al Usuario Intermedio

Tabla N°37: Propuesta de Dotación de la Jefatura de Atención al Usuario Intermedio

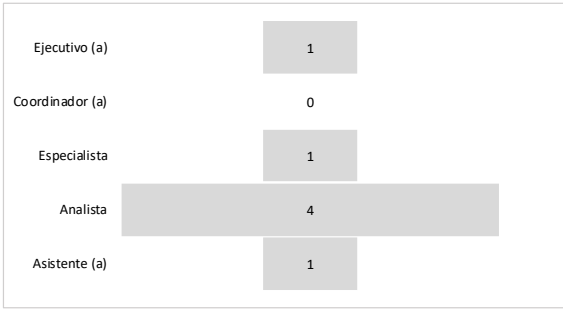
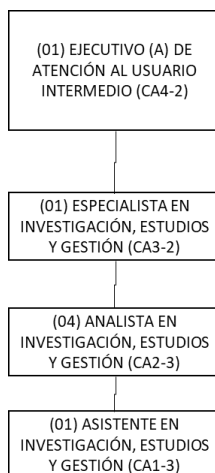
Órgano: Gerencia de Atención al Usuario	
Unidad orgánica: Jefatura de Atención al Usuario Intermedio (7)	
Funcionario (a) público	0
Funcionario (a) público	0
Directivo Público 0	Funcionario (a) público 0
Servidor Civil de Carrera	
Ejecutivo (a)	1
Coordinador (a)	0
Especialista	1
Analista	4
Asistente (a)	1
	
Servidor de Actividades Complementarias	
Operador (o) (Administración Interna)	0
Operador (o) (Administración Externa)	0
Secretario (o)	0
Comptable (o)	0
Asesor (a)	0

Gráfico N°30: Organigrama de Propuesta de Dotación de la Jefatura de Atención al Usuario Intermedio

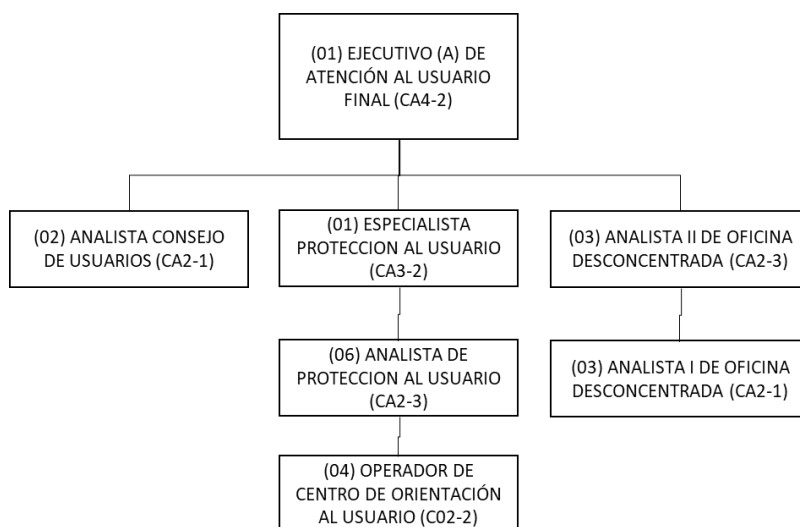


5.6.2.2 Jefatura de Atención al Usuario Final

Tabla N°38: Propuesta de Dotación de la Jefatura de Atención al Usuario Final

Órgano: Gerencia de Atención al Usuario											
Unidad orgánica: Jefatura de Atención al Usuario Final (20)											
Funcionario (a) público	0										
Funcionario (a) privado	0										
Directivo Público 0	Funcionario (a) público 0										
Servidor Civil de Carrera											
Ejecutivo (a)	1										
Coordinador (a)	0										
Especialista	1										
Analista	14										
Asistente (a)	0										
<table border="1"> <tr> <td>Ejecutivo (a)</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Coordinador (a)</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Especialista</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Analista</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>Asistente (a)</td> <td>0</td> </tr> </table>		Ejecutivo (a)	1	Coordinador (a)	0	Especialista	1	Analista	14	Asistente (a)	0
Ejecutivo (a)	1										
Coordinador (a)	0										
Especialista	1										
Analista	14										
Asistente (a)	0										
Servidor de Actividades Complementarias											
Operador (a) (Administración Interna)	0										
Operador (a) (Prestación de BBSS)	4										
Secretario (a)	0										
Comprobador (a)	0										
Asesor (a)	0										

Gráfico N°31: Organigrama de Propuesta de Dotación de la Jefatura de Atención al Usuario Final

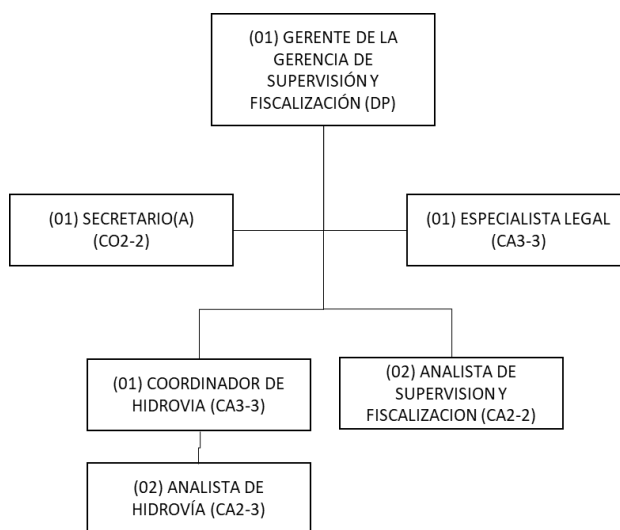


5.6.3 Gerencia de Supervisión y Fiscalización

Tabla N°39: Propuesta de Dotación de la Gerencia de Supervisión y Fiscalización

Órgano: Gerencia de Supervisión y Fiscalización	
Unidad orgánica: Gerencia de Supervisión y Fiscalización (8)	
Funcionario (a) público	0
Directivo Público	1
Directivo Público 1 Funcionario (a) público 0	
Servidor Civil de Carrera	
Ejecutivo (a)	0
Coordinador (a)	1
Especialista	1
Analista	4
Asistente (a)	0
Ejecutivo (a) 0 Coordinador (a) 1 Especialista 1 Analista 4 Asistente (a) 0	
Servidor de Actividades Complementarias	
Operador (o) (Administración Interna)	0
Operario (o) (Administración Externa)	0
Secretaria (o)	1
Compensado (a)	0
Asesor (a)	0

Gráfico N°32: Organigrama de Propuesta de Dotación de la Gerencia de Supervisión y Fiscalización

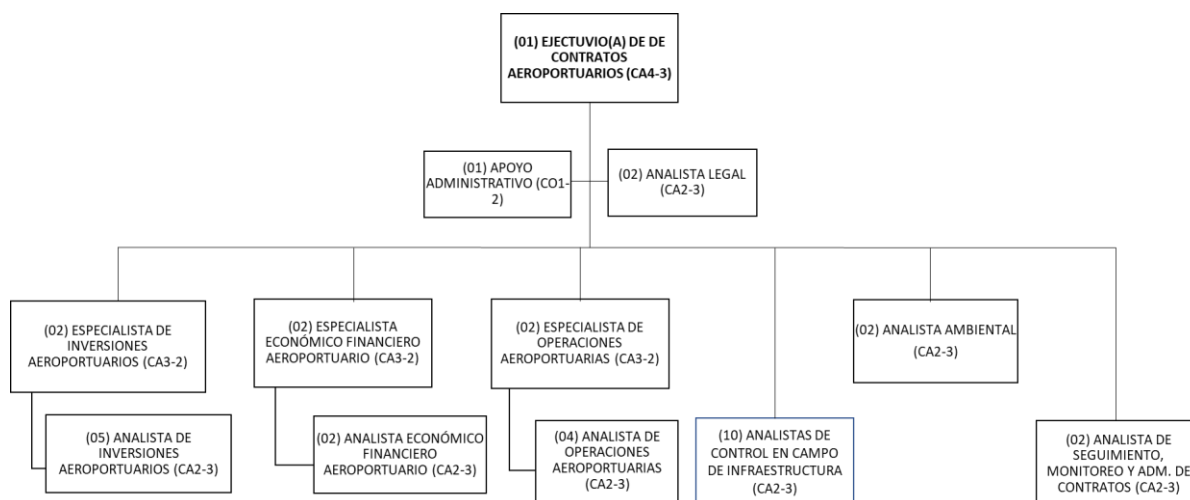


5.6.3.1 Jefatura de Contratos Aeroportuarios

Tabla N°40: Propuesta de Dotación de la Jefatura de Contratos Aeroportuarios

Órgano: Gerencia de Supervisión y Fiscalización											
Unidad orgánica: Jefatura de Contratos Aeroportuarios (35)											
Funcionario (a) público	0										
Funcionario (a) privado	0										
Directivo Público 0	Funcionario (a) público 0										
Servidor Civil de Carrera											
Ejecutivo (a)	1										
Ejecutivo (a) (a)	0										
Especialista	6										
Analista	27										
Asistente (a)	0										
<table border="1"> <tr> <td>Ejecutivo (a)</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Coordinador (a)</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Especialista</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Analista</td> <td>27</td> </tr> <tr> <td>Asistente (a)</td> <td>0</td> </tr> </table>		Ejecutivo (a)	1	Coordinador (a)	0	Especialista	6	Analista	27	Asistente (a)	0
Ejecutivo (a)	1										
Coordinador (a)	0										
Especialista	6										
Analista	27										
Asistente (a)	0										
Servidor de Actividades Complementarias											
Operador (a) (Administración Interna)	0										
Operador (a) (Administración Externa)	0										
Secretario (a)	0										
Apoyo administrativo	1										
Asesor (a)	0										

Gráfico N°33: Organigrama de Propuesta de Dotación de la Jefatura de Contratos Aeroportuarios

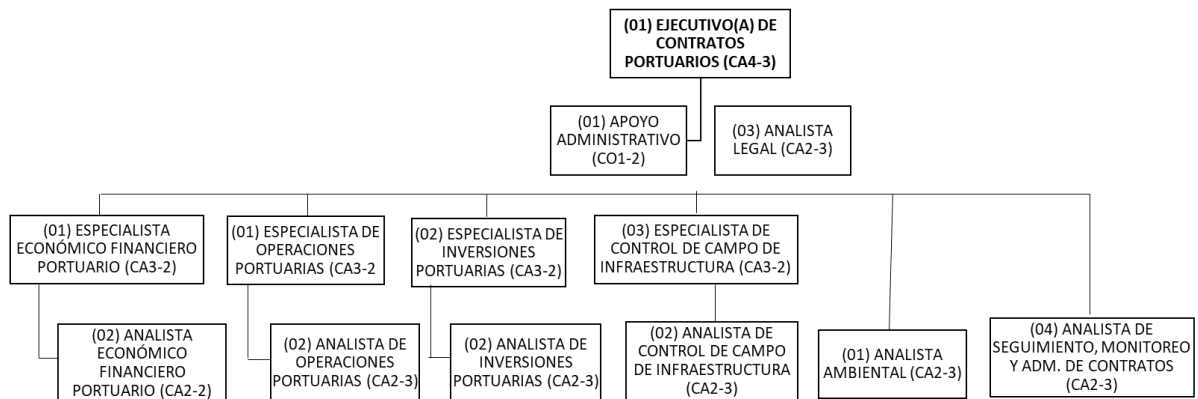


5.6.3.2 Jefatura de Contratos Portuarios

Tabla N°41: Propuesta de Dotación de la Jefatura de Contratos Portuarios

Órgano: Gerencia de Supervisión y Fiscalización	
Unidad orgánica: Jefatura de Contratos Portuarios (25)	
Funcionario (a) público	0
Funcionario (a) privado	0
Directivo Público 0	Funcionario (a) público 0
Servidor Civil de Carrera	
Ejecutivo (a)	1
Especialista	7
Analista	16
Asistente (a)	0
Ejecutivo (a) 1 Coordinador (a) 0 Especialista 7 Analista 16 Asistente (a) 0	
Servidor de Actividades Complementarias	
Operador (a) (Administración Interna)	0
Operador (a) (Administración Externa)	0
Secretario (a)	0
Apoyo administrativo	1
Asesor (a)	0

Gráfico N°34: Organigrama de Propuesta de Dotación de la Jefatura de Contratos Portuarios

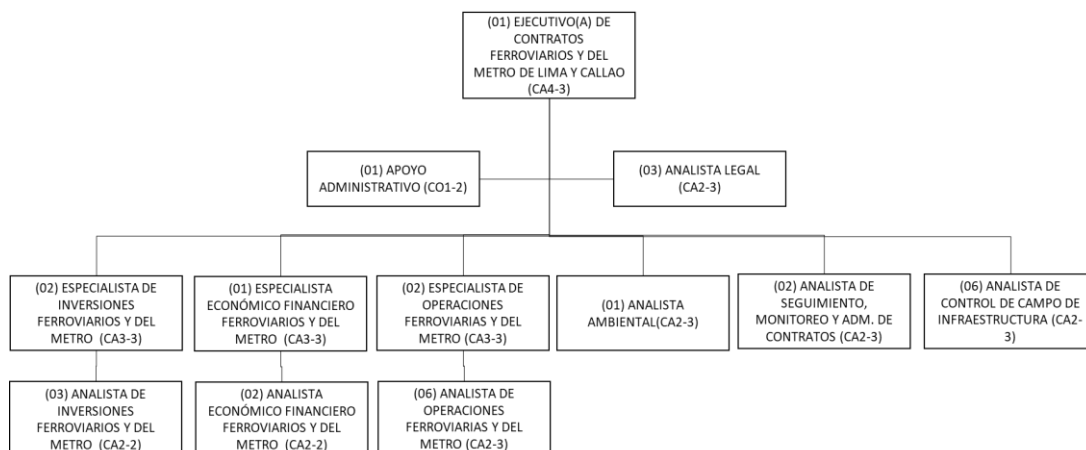


5.6.3.3 Jefatura de Contratos Ferroviarios y del metro de Lima y Callao

Tabla N°42: Propuesta de Dotación de la Jefatura de Contratos Ferroviarios y del metro de Lima y Callao

Órgano: Gerencia de Supervisión y Fiscalización	
Unidad orgánica: Jefatura de Contratos Ferroviarios y del Metro de Lima y Callao (30)	
Unidad de Ejecución	
Directivo Público	
Directivo Público 0	Funcionario (a) público 0
Servidor Civil de Carrera	
Ejecutivo (a)	1
Especialista	5
Analista	23
Asistente (a)	
Ejecutivo (a) 1 Coordinador (a) 0 Especialista 5 Analista 23 Asistente (a) 0	
Servidor de Actividades Complementarias	
Decretario (a) (Administración Interna)	
Asesor (a) (Administración General)	
Secretaría (a)	
Apoyo administrativo	1
Asistente (a)	

Gráfico N°35: Organigrama de Propuesta de Dotación de la Jefatura de Contratos Ferroviarios y del metro de Lima y Callao





EL REGULADOR DE LA INFRAESTRUCTURA
DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO

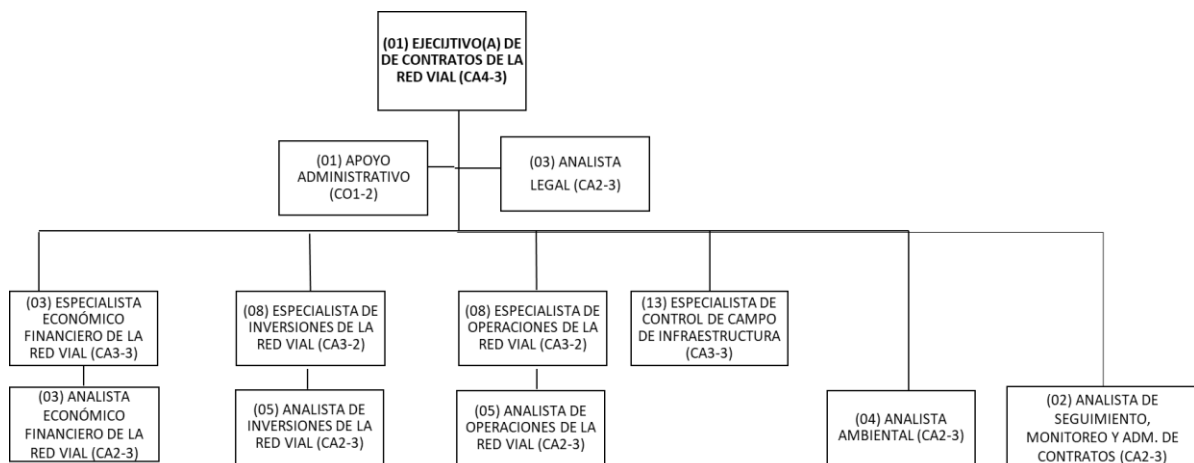
“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

5.6.3.4 Jefatura de Contratos de la Red Vial

Tabla N°43: Propuesta de Dotación de la Jefatura de Contratos de la Red Vial

Órgano: Gerencia de Supervisión y Fiscalización											
Unidad orgánica: Jefatura de Contratos de la Red Vial (56)											
Funcionario (a) público	0										
Funcionario (a) privado	0										
Directivo Público 0	Funcionario (a) público 0										
Servidor Civil de Carrera											
Ejecutivo (a)	1										
Especialista (a)	32										
Analista	22										
Asistente (a)	0										
<table border="1"> <tr> <td>Ejecutivo (a)</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Coordinador (a)</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Especialista</td> <td>32</td> </tr> <tr> <td>Analista</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>Asistente (a)</td> <td>0</td> </tr> </table>		Ejecutivo (a)	1	Coordinador (a)	0	Especialista	32	Analista	22	Asistente (a)	0
Ejecutivo (a)	1										
Coordinador (a)	0										
Especialista	32										
Analista	22										
Asistente (a)	0										
Servidor de Actividades Complementarias											
Operador (a) (Administración Interna)	0										
Operador (a) (Administración Externa)	0										
Secretaria (o)	1										
Asesor (a)	0										

Gráfico N°36: Organigrama de Propuesta de Dotación de la Jefatura de Contratos de la Red Vial



BICENTENARIO
PERÚ 2021

5.6.3.5 Jefatura de Fiscalización

Tabla N°44: Propuesta de Dotación de la Jefatura de Fiscalización

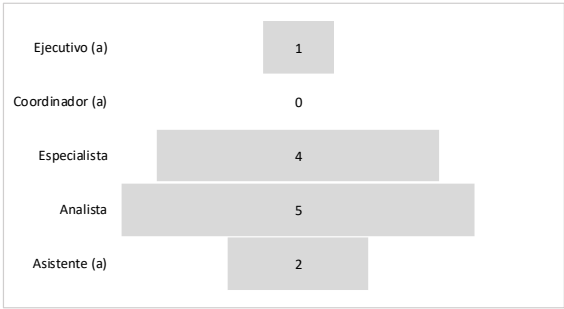
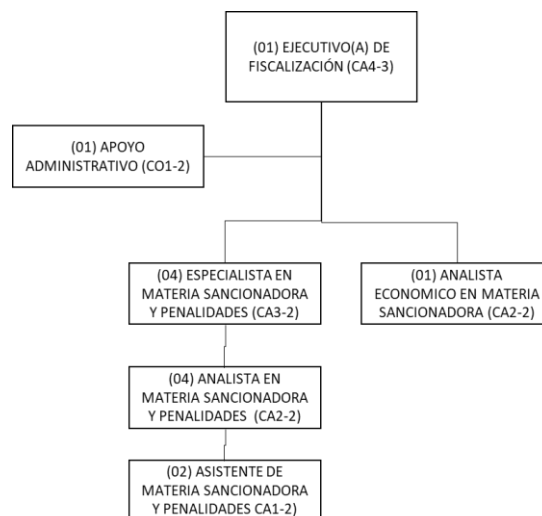
Órgano: Gerencia de Supervisión y Fiscalización	
Unidad orgánica: Jefatura de Fiscalización (13)	
Funcionario (a) público	0
Funcionario (a) privado	0
Directivo Público 0	Funcionario (a) público 0
Servidor Civil de Carrera	
Ejecutivo (a)	1
Coordinador (a)	0
Especialista	4
Analista	5
Asistente (a)	2
	
Servidor de Actividades Complementarias	
Operador (o) (Administración Interna)	0
Operador (o) (Administración Externa)	0
Secretario (o)	0
Apoyo administrativo	1
Asesor (a)	0

Gráfico N°37: Organigrama de Propuesta de Dotación de la Jefatura de Fiscalización





EL REGULADOR DE LA INFRAESTRUCTURA
DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

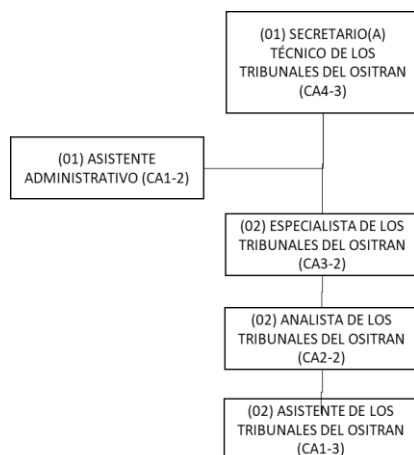
5.7 Órganos Resolutivos

5.7.1 Secretaría Técnica de los Tribunales del OSITRAN

Tabla Nº45: Propuesta de Dotación de la Secretaría Técnica de los Tribunales del OSITRAN

Órgano: Secretaría Técnica de los Tribunales del OSITRAN	
Unidad orgánica: Secretaría Técnica de los Tribunales del OSITRAN (8)	
Coordinador (a) Público	
Directivo Público	
Directivo Público 0	Funcionario (a) público 0
Servidor Civil de Carrera	
Ejecutivo (a)	1
Coordinador (a)	
Especialista	2
Analista	2
Asistente (a)	3
Servidor de Actividades Complementarias	
Operador (a) (Administración de Internet)	
Operador (a) (Prestación de SSS)	
Operador (a)	
Apoyo administrativo	
Operador	

Gráfico Nº38: Organigrama de Propuesta de Dotación de la Secretaría Técnica de los Tribunales del OSITRAN



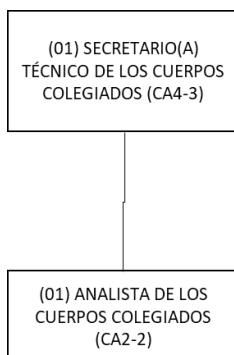
BICENTENARIO
PERÚ 2021

5.7.2 Secretaría Técnica de los Cuerpos Colegiados

Tabla N°46: Propuesta de Dotación de la Secretaría Técnica de los Cuerpos Colegiados

Órgano: Secretaría Técnica de los Cuerpos Colegiados											
Unidad orgánica: Secretaría Técnica de los Cuerpos Colegiados (2)											
Funcionario (a) público	0										
Funcionario (a) privado	0										
Directivo Público 0	Funcionario (a) público 0										
Servidor Civil de Carrera											
Ejecutivo (a)	1										
Coordinador (a)	0										
Especialista	0										
Analista	1										
Asistente (a)	0										
<table border="1"> <tr> <td>Ejecutivo (a)</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Coordinador (a)</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Especialista</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Analista</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Asistente (a)</td> <td>0</td> </tr> </table>		Ejecutivo (a)	1	Coordinador (a)	0	Especialista	0	Analista	1	Asistente (a)	0
Ejecutivo (a)	1										
Coordinador (a)	0										
Especialista	0										
Analista	1										
Asistente (a)	0										
Servidor de Actividades Complementarias											
Operador (a) (Administración Interna)	0										
Operador (a) (Administración Externa)	0										
Secretario (a)	0										
Comprobador (a)	0										
Asesor (a)	0										

Gráfico N°39: Organigrama de Propuesta de Dotación de la Secretaría Técnica de los Cuerpos Colegiados



6. Análisis de la propuesta de valorización

Presupuesto	
Partida 23281 - 2021	20,196,922
Partida 211 - 2021	26,304,070
Partida FAG - PAC - 2021	0
Suma partidas PIA 2021	46,500,992
Monto tope para valorización (+15%)	53,476,141
Funcionario Público	0
Directivo Público	2,163,700
Servidor Civil de Carrera	44,641,841
Servidor de Actividades Complementarias	2,687,175
Valorización Anual	49,492,716
Diferencia	3,983,425
Porcentaje de la diferencia	6.43%

A partir de la propuesta de dotación, se realizó una aproximación a la valorización de puestos y, tal como se muestra en la tabla, el presupuesto total de la entidad es S/ 46,500,992.

Considerando lo dispuesto en el Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el margen de crecimiento es del 15%, es decir, se contaría con un monto máximo de S/ 53,476,141, en caso el Ministerio de Economía y Finanzas emita opinión favorable sobre ello, para la valorización de puestos. En esa línea, la propuesta de valorización de la propuesta de dotación resultó un total de S/ 49,492,716; sin exceder el máximo permitido por el Reglamento de Compensaciones.

7. Excepciones solicitadas

La entidad solicita las siguientes excepciones en la Propuesta de Dotación de acuerdo con lo señalado en la Directiva N° 002-2021-SERVIR-DSRH Determinación de la Dotación de las entidades.

	Excepción 1	Excepción 2
Inciso	Literal c) del numeral 6.3.3 de la Directiva N°003-2017-SERVIR/GDSRH "Normas para la determinación de dotación de servidores civiles en las entidades públicas"	Literal d) del numeral 6.3.3 de la Directiva N°003-2017-SERVIR/GDSRH "Normas para la determinación de dotación de servidores civiles en las entidades públicas"
Criterio Afectado	Los equipos de trabajo a cargo de un Coordinador deberán estar compuestos por 5 o más servidores de carrera, sin contar al Coordinador o servidores de actividades complementarias.	Para el caso de los puestos definidos en el nivel Especialista, estos deberán ser distribuidos al interior de los órganos y unidades orgánicas tomando en consideración que estos no podrán superar el 25% del total de puestos pertenecientes al grupo de servidores civiles de carrera.



EL REGULADOR DE LA INFRAESTRUCTURA
DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Sustento de la excepción solicitada	Las entidades solo podrán excepciones si las acciones implican: especialización frente a los otros puestos del órgano y necesidad de una línea de reporte directa hacia el directivo. En este caso, la excepción del criterio se solicita para el puesto de Coordinador de Gestión Documentaria que tendrá menos de 5 servidores a su cargo. Dicha solicitud se sustenta en que el proceso de Gestión Documental requiere de una coordinación con las unidades orgánicas bajo un nivel mínimo de coordinación con las unidades orgánicas, es decir, Coordinar. Asimismo, esta coordinación requiere de una especialización frente a los otros puestos de la Gerencia General.	Las entidades solo podrán solicitar excepciones a lo establecido en el presente punto bajo el siguiente supuesto: Si para el desarrollo de las funciones de la entidad reflejadas en la norma de creación, normas complementarias, el ROF o MOP, son de alta complejidad y se requiere de personal especializado para estas labores. Según el ROF la naturaleza de las funciones sustantivas del OSITRÁN de Supervisar, Regular, Normar y Fiscalizar la Infraestructura de Transporte de Uso Público (ITUP) 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, se requiere tener personal especializado desplegado a lo largo del país donde se tenga presencia de ITUP para las funciones propias de la entidad, por lo cual se requieren de servidores con nivel de especialización para la supervisión de la ITUP en el nivel de desarrollo que se encuentre. Asimismo el nivel de especialistas alcanzado por la entidad es del 28.5%, esto debido por la complejidad para realizar las funciones de Regular, Normar y Fiscalizar la Infraestructura de Transporte de Uso Público, se requiere de servidores con alto nivel de formación, experiencia y especialización principalmente en las UUOO de Línea, concentrando estas el 72% de puestos para el nivel de especialistas, y el resto entre las UUOO de Apoyo y Asesoramiento principalmente para dar el soporte respectivo a las unidades de Línea y de funciones específicas de su propia naturaleza.
--	--	--



BICENTENARIO
PERÚ 2021



EL REGULADOR DE LA INFRAESTRUCTURA
DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

El OSITRÁN, según el ROF, por la naturaleza de sus funciones sustantivas es la entidad encargada de Supervisar, Regular, Normar y Fiscalizar la Infraestructura de Transporte de Uso Público (ITUP) 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.

Siendo el ámbito de competencia del OSITRÁN el de normar, regular, supervisar, fiscalizar y sancionar, así como solucionar controversias y reclamos de los usuarios respecto de actividades o servicios que involucran explotación de Infraestructura, comportamiento de los mercados en que actúan las Entidades Prestadoras, así como el cumplimiento de los contratos de concesión, cautelando en forma imparcial y objetiva los intereses del Estado, Inversionistas y Usuarios, en el marco de las políticas y normas correspondientes. Adicional a las competencias antes mencionadas el OSITRÁN tiene la función de solucionar controversias y reclamos de los usuarios respecto de las actividades que involucran la prestación de servicios públicos de transporte ferroviario de pasajeros en las vías concesionadas que forman parte del Sistema Eléctrico de Transporte Masivo de Lima y Callao, exceptuando la regulación tarifaria, según la Ley Nº 29754. De manera excepcional, el OSITRÁN ejerce sus funciones sobre aquellas actividades o servicios que, por ser de titularidad o ser brindados por Entidades Prestadoras o por empresas vinculadas económicamente a éstas, puedan afectar el adecuado funcionamiento de los mercados de explotación de Infraestructura. Corresponde al Consejo Directivo, mediante resolución motivada, determinar la inclusión de todo o parte de tales actividades o servicios, al ámbito de competencia del OSITRÁN, la cual no implica necesariamente la existencia de regulación sobre dicha actividad o servicio.

Asimismo, se entiende por:

- a) **ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN:** Actos del personal de OSITRAN o autorizado por éste que, bajo cualquier modalidad, tengan por objeto obtener información y/o verificar el cumplimiento de obligaciones legales, contractuales, técnicas, administrativas, o aquellas contraídas directamente ante OSITRÁN por parte de las Entidades Prestadoras, sobre aspectos técnicos, operativos, comerciales y administrativos, en el ámbito de su competencia.
- b) **INFRAESTRUCTURA:** Sistema compuesto por las obras civiles e instalaciones mecánicas, electrónicas u otras, mediante las cuales se brinda un servicio de transporte o que permiten el intercambio modal, siempre que sea de uso público, a las que se brinde acceso a los usuarios y por los cuales se cobre una prestación. La infraestructura puede ser aeroportuaria, portuaria, ferroviaria, red vial nacional y regional de carreteras y otras infraestructuras de transporte de uso público, de carácter nacional o regional.
- c) **SISTEMA TARIFARIO:** Es el conjunto de reglas, principios y elementos que aprueba OSITRAN, que constituyen el marco de establecimiento y aplicación de las Tarifas por parte de las Entidades Prestadoras. Comprende la estructura tarifaria, la unidad de cobro y el nivel tarifario máximo que debe ser considerado.

Referente a la Procuraduría Pública y el grado de responsabilidad y magnitud económica que tiene como representación de la entidad y del Estado, es el órgano encargado de representar y defender jurídicamente los intereses del OSITRÁN, en los procesos judiciales, procedimientos administrativos, arbitrales y conciliaciones extrajudiciales, teniendo la función de Defensa Jurídica en materia arbitral



BICENTENARIO
PERÚ 2021



EL REGULADOR DE LA INFRAESTRUCTURA
DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

buscando contrarrestar y/o mitigar el perjuicio que puede generar al Estado el dejar de percibir y/o pagar sumas reclamadas en los arbitrajes, siendo ello de alta contingencia económica, donde actualmente el orden de las pretensiones de las demandas arbitrales son aproximadamente US\$ 120,000,000.

La Gerencia de Regulación y Estudios Económicos es responsable de proponer el sistema tarifario, de conducir e instruir los procedimientos tarifarios, así como de promover y dirigir estudios, investigaciones y publicaciones orientadas al fortalecimiento del sistema regulatorio en el ámbito de competencia del OSITRÁN. Asimismo, a través de la Jefatura de Estudios Económicos desarrolla estudios, investigaciones y publicaciones orientadas a promover y fortalecer el sistema regulatorio en el ámbito de competencia del OSITRÁN. Donde los especialistas de Estudios Económicos tienen como principales responsabilidades:

- a) La Evaluación de Desempeño anual para cada una de las 30 concesiones en estado de explotación y 2 entidades prestadoras públicas (CORPAC y ENAPU).
- b) Monitoreo de los mercados donde operan las entidades prestadoras, a fin de evaluar la existencia de condiciones de competencia en los servicios brindados en las infraestructuras. Dichos monitores sirven de base para los procedimientos tarifarios a entidades portuarias y aeroportuarias.
- c) Elaboración de documentos de trabajo e investigaciones que contribuyan a fortalecer el sistema regulatorio en el ámbito de competencia de OSITRÁN (4 al año).

Referente a la Gerencia de Supervisión y Fiscalización a través de sus jefaturas tiene las siguientes responsabilidades y funciones que se detallan:

La Jefatura de Supervisión de Contratos Aeroportuarios es responsable de administrar, conducir y coordinar la ejecución de las actividades de supervisión relacionadas con la explotación de la infraestructura de transporte de uso público efectuada por las entidades prestadoras en materia aeroportuaria, en el ámbito de competencia del OSITRÁN. El OSITRÁN supervisa 18 aeropuertos en todo el país.

La Jefatura de Supervisión de Contratos Portuarios es la unidad orgánica responsable de administrar, conducir y coordinar la ejecución de las actividades de supervisión relacionadas con la explotación de la infraestructura de transporte de uso público efectuada por las entidades prestadoras en materia portuaria, en el ámbito de competencia del OSITRÁN.

El OSITRÁN supervisa y regula 8 terminales portuarios ubicados en diversas regiones del país, que brindan servicios a exportadores e importadores, permitiendo el intercambio de productos a nivel nacional e internacional. El OSITRÁN supervisa vía fluviales que suman 2,600 km.

La Jefatura de Supervisión de Contratos Ferroviarios y del Metro de Lima y Callao es responsable de administrar, conducir y coordinar la ejecución de las actividades de supervisión relacionadas con la explotación de la infraestructura de transporte de uso público efectuada por las entidades prestadoras en materia ferroviaria, 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 -



BICENTENARIO
PERÚ 2021



EL REGULADOR DE LA INFRAESTRUCTURA
DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Metro de Lima y Callao, en el ámbito de competencia del OSITRÁN. La entidad supervisa más de 1,300 km. en 2 líneas férreas y 2 líneas del Metro de Lima y Callao.

La Jefatura de Supervisión de Contratos de la Red Vial es responsable de administrar, conducir y coordinar la ejecución de las actividades de supervisión relacionadas con la explotación de la infraestructura de transporte de uso público efectuada por las entidades prestadoras en materia de carreteras, en el ámbito de competencia del OSITRÁN.

El OSITRÁN supervisa más de 6,800 km. en 16 contratos de concesión de carreteras a nivel nacional, que permiten el crecimiento económico, conectando a las poblaciones más alejadas del país.

Para lo cual y poder efectuar las funciones de supervisión requieren de servidores con la capacidad y conocimientos técnicos logrados a través de sus años de experiencia y formación académica para poder así supervisar de forma simultánea diferente carreteras.

CONCESIÓN	SUPERVISOR INVERSIONES	SUPERVISOR OPERACIONES	SUPERVISOR ECO-FIN	SUPERVISOR IN SITU
IIRSA Sur, Tramo 1: Marcona - Urcos Ica (Nazca) y Cusco	1	1	1	2
IIRSA Sur, Tramo 3: Inambari - Iñapari madre de dios (Pto. Maldonado)	1	1	1	1
IIRSA Sur, Tramo 4: Azángaro - Inambari (Puno)	1	1	1	1
Tramo Vial Desvío Quilca - Desvío Arequipa (Repartición) - Desvío Matarani-Desvío Moquegua - Desvío Ilo-Tacna- La Concordia	1	1	1	1
Red Vial N°6 - Pucusana - Cerro Azul - Ica Lima e Ica	1	1	1	2
DV. Quilca - La Concordia DV Arequipa - DV - Matarani - DV Moquegua - DV Ilo- Tacna	1	1		
Red Vial N°5 - Tramo Ancón - Huacho - Pativilca Lima (Ancón a Pativilca)	1	1	1	1
Buenos Aires - Canchaque Piura	1	1	1	1
Tramo Vial - Mocupe - Cayaltí - Oyotun Chiclayo	1	1	1	1
IIRSA Norte: Paita - Yurimaguas Piura (Paita), Lambayeque (Lambayeque y Olmos), Cajamarca, Amazonas, San Martín (Tarapoto) y Loreto(Yurimaguas)	1	1	1	4



IIRSA Sur, Tramo 2: Urcos-Inambari Cusco	1	1	1	1
IIRSA Sur, Tramo 5: Ilo, Matarani - Azángaro, Arequipa(Matarani), Puno y Moquegua(Ilo)	1	1	1	3
Red Vial N° 4 - Pativilca - Puerto Salaverry Lima(Pativilca), Ancash (Huarmey) y La Libertad(Trujillo)	1	1	1	1
Autopista del Sol - Trujillo Sullana , La Libertad Trujillo - Sullana La Libertad (Trujillo), Lambayeque (Chiclayo) y Piura (Sullana)	1	1	1	1
Tramo Vial - Ovalo Chancay - Huaral Acos-Lima (Chancay - Acos)	1	1	1	1
IIRSA Centro - Tramo 2: Puente Ricardo Palma- La Oroya-Cerro de Pasco y La Oroya-Huancayo Lima, Junín y Pasco	1	1	1	1
Longitudinal de la Sierra Tramo 2: Ciudad de Dios - Cajamarca - Chiple, Cajamarca-Trujillo y Dv Chilete - Emp. PE- 3N	1	1	1	1

La Jefatura de Fiscalización es responsable de conducir y ejecutar las actividades de fiscalización con las entidades prestadoras, relacionadas a la explotación de infraestructura de transporte de uso público en materia aeroportuaria, portuaria, ferroviaria y del Sistema Eléctrico de Transporte Masivo de Lima y Callao - Metro de Lima y Callao, así como de la red vial, en el marco de lo establecido en los contratos de concesión y normativa de la materia.

En tal sentido se requiere de un número de servidores civiles de carrera del nivel de especialistas, toda vez que las funciones inherentes al OSITRÁN se despliegan a lo largo del país donde se tenga presencia de ITUP.

Con respecto al perfil del personal de supervisión y fiscalización:

- El Especialista Económico Financiero Ferroviario, tiene como funciones principales:
 - Participar en la emisión de opinión sobre los temas administrativos y económicos financieros, contenidos en los proyectos de Contrato de Concesión de infraestructura ferroviaria, a fin de establecer la posición institucional en la materia.
 - Participar en la elaboración de los Términos de Referencia y realizar el seguimiento de las empresas encargadas de ejecutar la supervisión especializada de las Entidades Prestadoras de infraestructura ferroviaria, con el objeto de garantizar que las labores de supervisión realizadas por terceros se ejecuten de acuerdo con lo establecido.
 - Elaborar informes resultantes de las labores de supervisión e informar sobre hallazgos de incumplimientos de las Entidades Prestadoras de infraestructura ferroviaria, a las



EL REGULADOR DE LA INFRAESTRUCTURA
DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

obligaciones contractuales o legales referidas a los aspectos de su competencia, a fin de que la Jefatura de Fiscalización dé inicio al Procedimiento Administrativo Sancionador.

- Revisar y evaluar los informes periódicos remitidos por las Entidades Prestadoras de infraestructura ferroviaria, a fin de verificar el cumplimiento de las obligaciones contractuales en materia de su competencia.
 - Como formación académica para este puesto y función se requiere: Diplomado y/o Programa de Especialización en Infraestructura Ferroviaria, Finanzas o en materias relacionadas a sus funciones.
- El Especialista de Operaciones Ferroviarias, tiene como funciones principales:
 - Revisar y/o elaborar informes técnicos resultados de las labores de supervisión e informar sobre hallazgos de incumplimientos de las entidades prestadoras de infraestructura ferroviaria, a las obligaciones contractuales o legales en materia de los estándares de calidad de operaciones, seguridad y niveles de servicio, a fin de que la Jefatura de Fiscalización dé inicio al Procedimiento Administrativo Sancionador.
 - Elaborar los Términos de Referencia y realizar el seguimiento de las empresas encargadas de ejecutar la supervisión especializada de las Entidades Prestadoras, a fin de promover el cumplimiento estricto del rol supervisor.
 - Verificar los kilómetros recorridos comerciales por el material rodante y tractivo, a fin de utilizarlo en la elaboración de estudios tarifarios y monitoreo de mercados.
 - Participar en la emisión de opinión sobre los aspectos de su competencia contenidos en los proyectos de Contratos de Concesión de infraestructura ferroviaria, modificaciones e interpretaciones, cuando le sea requerido, con el objeto de establecer la posición institucional en la materia y proporcionar al Concedente los medios necesarios para tomar una resolución.
 - Como formación académica para este puesto y función se requiere: Diplomado y/o Programa de Especialización en Infraestructura Ferroviaria, Concesiones o en materias relacionadas a sus funciones.
 - El Especialista de Inversiones Ferroviarias, tiene como funciones principales:
 - Supervisar el reconocimiento de inversiones y la liberación de pago por inversiones, a fin de emitir opinión técnica para el reconocimiento de la inversión ejecutada por las Entidades Prestadoras.
 - Participar en la emisión de opinión sobre los aspectos de su competencia contenidos en los proyectos de Contratos de Concesión, modificaciones e interpretaciones, cuando le sea requerido.
 - Elaborar los términos de referencia y realizar el seguimiento de las empresas encargadas de ejecutar la supervisión especializada de las Entidades Prestadoras, a fin de promover el cumplimiento estricto del rol supervisor.
 - Revisar y/o elaborar informes técnicos resultado de las labores de supervisión e informar sobre hallazgos de incumplimientos de las entidades prestadoras, a las



BICENTENARIO
PERÚ 2021



EL REGULADOR DE LA INFRAESTRUCTURA
DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

obligaciones contractuales o legales en materia de inversiones, a fin de que la Jefatura de Fiscalización de inicio al Procedimiento Administrativo Sancionador.

- Como formación académica para este puesto y función se requiere: Diplomado y/o Programa de Especialización en Infraestructura Ferroviaria, concesiones o en materias relacionadas a sus funciones.
- El Especialista Económico Financiero Aeroportuario, tiene como funciones principales:
 - Participar en la emisión de opinión sobre los temas administrativos y económicos financieros, contenidos en los proyectos de Contrato de Concesión de infraestructuras aeroportuarias, a fin de establecer la posición institucional en la materia.
 - Verificar el cumplimiento de las cláusulas de los contratos de concesión de infraestructura aeroportuaria, relativos a aspectos tarifarios, requisitos previos para las operaciones, como garantías permitidas, hipotecas, fideicomisos, conformación del accionariado, pólizas de seguros, cartas fianzas y a la remisión de los estados financieros auditados y registro contable de los bienes concesionados, con el objeto de verificar y promover el cumplimiento de lo previsto en los respectivos contratos de concesión y las normas y procedimientos establecidos en la materia.
 - Elaborar informes resultantes de las labores de supervisión e informar sobre hallazgos de incumplimientos de las Entidades Prestadoras del sector aeroportuario, a las obligaciones contractuales o legales referidas a los aspectos de su competencia, a fin de que la Jefatura de Fiscalización dé inicio al Procedimiento Administrativo Sancionador.
 - Participar en la elaboración de los Términos de Referencia y realizar el seguimiento de las empresas encargadas de ejecutar la supervisión especializada de las Entidades Prestadoras de infraestructura aeroportuaria, con el objeto de garantizar que las labores de supervisión realizadas por terceros se ejecuten de acuerdo con lo establecido.
 - Como formación académica para este puesto y función se requiere: Diplomado y/o Programa de Especialización en infraestructura aeroportuarias o finanzas o en materias relacionadas a sus funciones.
- El Especialista de Operaciones Aeroportuarias, tiene como funciones principales:
 - Revisar y/o elaborar informes técnicos resultado de las labores de supervisión e informar sobre hallazgos de incumplimientos de las entidades prestadoras de Aeropuertos, a las obligaciones contractuales o legales en materia de los estándares de calidad de operaciones, seguridad y niveles de servicio, a fin de que la Jefatura de Fiscalización de inicio al Procedimiento Administrativo Sancionador.
 - Supervisar el cumplimiento de las obligaciones legales y contractuales en lo referente a los aspectos de operaciones, seguridad y niveles de servicio brindados por las Entidades Prestadoras de Aeropuertos, a fin de verificar y promover el cumplimiento de lo establecido en los respectivos contratos de concesión y en la normativa en la materia.



BICENTENARIO
PERÚ 2021



EL REGULADOR DE LA INFRAESTRUCTURA
DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

- Participar en la emisión de opinión sobre los aspectos de su competencia contenidos en los proyectos de Contratos de Concesión de Aeropuertos, modificaciones e interpretaciones, cuando le sea requerido, a fin de establecer la posición institucional en la materia.
 - Elaborar los Términos de Referencia y realizar el seguimiento de las empresas encargadas de ejecutar la supervisión especializada de las Entidades Prestadoras de Aeropuertos, con el objeto de garantizar que las labores de supervisión realizadas por terceros se ejecuten de acuerdo con la normatividad que rige las labores del OSITRÁN.
 - Como formación académica para este puesto y función se requiere: Diplomado y/o Programa de Especialización en Infraestructura Aeroportuaria, Operaciones Aeroportuarias, Concesiones o en materias relacionadas a sus funciones.
- El Especialista de Inversiones Aeroportuarias, tiene como funciones principales:
 - Participar en la emisión de opinión sobre los aspectos de su competencia contenidos en los proyectos de Contratos de Concesión, modificaciones e interpretaciones, cuando le sea requerido.
 - Supervisar el reconocimiento de inversiones y, de corresponder, la liberación de pago por inversiones; emitiendo la opinión técnica respectiva.
 - Revisar y/o elaborar informes técnicos resultado de las labores de supervisión e informar sobre hallazgos de incumplimientos de las entidades prestadoras, a las obligaciones contractuales o legales en materia de inversiones, a fin de que la Jefatura de Fiscalización de inicio al Procedimiento Administrativo Sancionador.
 - Elaborar los Términos de Referencia y realizar el seguimiento de las empresas encargadas de ejecutar la supervisión especializada de las Entidades Prestadoras de las obligaciones materia de su competencia, a fin de garantizar que las labores de supervisión realizadas por terceros se efectúen de acuerdo con lo establecido por la normativa aplicable.
 - Como formación académica para este puesto y función se requiere: Diplomado y/o Programa de Especialización o Curso en Infraestructura Aeroportuaria, Gestión de Proyectos, Sistema de Inversión Pública, Proyectos Públicos Privados o en materias relacionadas a sus funciones.
- El Especialista Económico Financiero Portuario, tiene como funciones principales:
 - Monitorear y verificar el cumplimiento de los aspectos económico-comerciales y administrativo-financiero de los contratos de concesión, para informar a la instancia pertinente sobre posibles incumplimientos.
 - Participar en la emisión de opinión técnica sobre los temas administrativos y económicos financieros, contenidos en los proyectos de Contratos de Concesión, a fin de establecer la posición institucional en la materia.
 - Supervisar el cumplimiento del Reglamento Marco de Acceso (REMA), así como los reglamentos de acceso de las entidades prestadoras, a fin de informar oportunamente a la jefatura inmediata superior.



BICENTENARIO
PERÚ 2021



EL REGULADOR DE LA INFRAESTRUCTURA
DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

- Como formación académica para este puesto y función se requiere: Maestría Economía, Administración, o Ingeniería Económica, Diplomado y/o Programa de Especialización en Gestión Portuaria, Concesiones, Asociaciones Público-Privadas, Servicios Públicos, Finanzas, Gestión de Proyectos, Gestión Pública, Gestión de Transporte Marítimo o en materias relacionadas sus funciones.
- El Especialista de Operaciones Portuarias, tiene como funciones principales:
 - Participar en la emisión de opinión sobre los aspectos de su competencia contenidos en los proyectos de Contratos de Concesión de infraestructura Portuaria, modificaciones e interpretaciones, cuando le sea requerido, con el objeto de establecer la posición institucional en la materia y proporcionar al Concedente los medios necesarios para tomar una resolución.
 - Revisar y/o elaborar informes técnicos resultados de las labores de supervisión e informar sobre hallazgos de incumplimientos de las entidades prestadoras de Puertos, a las obligaciones contractuales o legales en materia de los estándares de calidad de operaciones, seguridad y niveles de servicio, a fin de que la Jefatura de Fiscalización de inicio al Procedimiento Administrativo Sancionador.
 - Elaborar los Términos de Referencia y realizar el seguimiento de las empresas encargadas de ejecutar la supervisión especializada de las Entidades Prestadoras de Puertos, a fin de garantizar que las labores de supervisión realizadas por terceros se ejecuten de acuerdo con lo estipulado.
 - Supervisar el cumplimiento de los estándares de operaciones, seguridad, niveles de servicio y productividad, así como de las obligaciones contractuales de las infraestructuras de Puertos supervisadas, dentro del ámbito de competencia del OSITRAN, a fin de verificar y promover el cumplimiento de lo establecido en los respectivos contratos de concesión y la normativa vigente en la materia.
 - Como formación académica para este puesto y función se requiere: Maestría Ing. Civil y Diplomado y/o Programa de Especialización en Infraestructura Portuaria, Gestión Portuaria, Gerencia de Proyectos o en materias relacionadas a sus funciones.
- El Especialista de Inversiones Portuarias, tiene como funciones principales:
 - Emitir opinión técnica para la Recepción de Obras y equipamiento portuario, a fin de garantizar que la ejecución de las obras se llevó de acuerdo con el expediente técnico aprobado y la normativa vigente.
 - Participar en la emisión de opinión sobre los aspectos de su competencia contenidos en los proyectos de Contratos de Concesión, modificaciones e interpretaciones, cuando le sea requerido.
 - Supervisar el cumplimiento de las obligaciones legales y contractuales en lo referente a inversiones comprometidas por Entidades Prestadoras de Infraestructura Portuaria, con el objeto de dar conformidad al cumplimiento de lo previsto en los respectivos contratos y la normativa en la materia.
 - Evaluar la valorización de obra a fin de emitir opinión técnica sobre las obras ejecutadas por las Entidades Prestadoras.



BICENTENARIO
PERÚ 2021



EL REGULADOR DE LA INFRAESTRUCTURA
DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

- Revisar y/o elaborar los informes técnicos de liquidación de obra efectuadas por las Entidades Prestadoras, así como los informes de liquidación de empresas supervisoras.
 - Elaborar los términos de referencia y realizar el seguimiento de las empresas encargadas de ejecutar la supervisión especializada de las Entidades Prestadoras, de las obligaciones materia de su competencia, a fin de garantizar que los servicios de supervisión prestados por terceros se realicen conforme a lo establecido, según el marco legal correspondiente.
 - Como formación académica para este puesto y función se requiere: Maestría Ing. Civil y diplomado y/o Programa de Especialización en Infraestructura de Transporte Público, Gerencia de proyectos, Gerencia de la Construcción, Regulación o en materias relacionadas a sus funciones.
- El Especialista de Inversiones de la Red Vial, tiene como funciones principales:
 - Participar en la emisión de opinión sobre los aspectos de su competencia contenidos en los proyectos de Contratos de Concesión, modificaciones e interpretaciones, cuando le sea requerido.
 - Supervisar el cumplimiento de las obligaciones legales y contractuales referidas a las inversiones en la rehabilitación y mejoramiento de la infraestructura concesionada y el reconocimiento de las inversiones, previstas en los Contratos de Concesión de Carreteras, a fin de dar conformidad al cumplimiento de lo previsto según las normas y procedimientos establecidos.
 - Elaborar los términos de referencia y realizar el seguimiento de las empresas encargadas de ejecutar la supervisión especializada de las Entidades Prestadoras, de las obligaciones materia de su competencia, a fin de garantizar que las labores de supervisión realizadas por terceros se ejecuten de acuerdo con lo establecido.
 - Supervisar el reconocimiento de inversiones y la liberación de pago por inversiones, a fin de emitir opinión técnica para el reconocimiento de la inversión ejecutada por las Entidades Prestadoras.
 - Calcular y procesar la emisión de los Certificados de Avance de Obra u otros documentos similares con el propósito de contribuir a la documentación de los procesos de la Gerencia.
 - Revisar y/o elaborar informes técnicos resultado de las labores de supervisión e informar sobre hallazgos de incumplimientos de las Entidades Prestadoras de Carreteras, a las obligaciones contractuales o legales en materia de inversiones, a fin de que la Jefatura de Fiscalización de inicio al Procedimiento Administrativo Sancionador.
 - Como formación académica para este puesto y función se requiere: Diplomados y/o Programas de Especialización en Supervisión de obras, Gestión Vial, Ingeniería Vial, Suelos y Pavimentos o APPs.
 - El Especialista de Operaciones de la Red Vial, tiene como funciones principales:



BICENTENARIO
PERÚ 2021



EL REGULADOR DE LA INFRAESTRUCTURA
DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

- Supervisar el cumplimiento de las obligaciones legales y contractuales en lo referente a los aspectos de operaciones, seguridad y niveles de servicio brindados por las Entidades Prestadoras de infraestructura de la Red Vial, a fin promover el cumplimiento de lo establecido en los respectivos contratos de concesión y normativa vigente en la materia.
 - Supervisar el cumplimiento de los estándares de operaciones, seguridad y niveles de servicio, así como de las obligaciones contractuales de las infraestructuras de la Red Vial supervisadas, dentro del ámbito de competencia.
 - Revisar y/o elaborar informes técnicos resultado de las labores de supervisión y comunicar posibles hallazgos de incumplimientos, de corresponder, a fin de que la Jefatura de Fiscalización de inicio al Procedimiento Administrativo Sancionador.
 - Participar en la emisión de opinión sobre los aspectos de su competencia contenidos en los proyectos de Contratos de Concesión de Infraestructura de la Red Vial, modificaciones e interpretaciones, a fin de establecer la posición institucional sobre la materia.
 - Elaborar los Términos de Referencia y realizar el seguimiento de las empresas encargadas de ejecutar la supervisión especializada de las Entidades Prestadoras de la Red Vial, a fin de promover el cumplimiento estricto del rol supervisor.
 - Como formación académica para este puesto y función se requiere: Diploma y/o Curso de Especialización en Temas relacionados al mantenimiento de la Red Vial o en materias relacionadas a sus funciones.
- El Especialista Económico Financiero de la Red Vial, tiene como funciones principales:
 - Verificar el cumplimiento de las cláusulas de los contratos de infraestructura de la Red Vial, relativos a aspectos tarifarios, requisitos previos para las operaciones, como garantías permitidas, hipotecas, fideicomisos, conformación del accionariado, pólizas de seguros, cartas fianzas y a la remisión de los estados financieros auditados y registro contable de los bienes concesionados, con el objeto de verificar y promover el cumplimiento de lo previsto en los respectivos contratos de concesión y las normas y procedimientos establecidos en la materia.
 - Participar en la emisión de opinión sobre los temas administrativos y económicos financieros, contenidos en los proyectos de Contrato de Concesión, a fin de establecer la posición institucional en la materia.
 - Supervisar la correcta aplicación de los procedimientos de atención de reclamos que efectúen los usuarios de la infraestructura de transporte, a fin de velar por la satisfacción del cliente externo del OSITRAN.
 - Como formación académica para este puesto y función se requiere: Diplomado y/o Programa de Especialización en Infraestructura de la Red vial de transporte, Finanzas o en materias relacionadas a sus funciones.
 - Como se puede apreciar en su mayoría estas funciones requieren de una grado de conocimientos y experiencia en la especialidad técnica así como sobre las magnitudes económicas sobre las cuales se deben emitir decisiones, por lo cual el puesto de un especialista



BICENTENARIO
PERÚ 2021



EL REGULADOR DE LA INFRAESTRUCTURA
DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

contribuye al objetivo de la entidad en hacer una debida función de supervisión y fiscalización de la ITUP.



BICENTENARIO
PERÚ 2021

8. Conclusiones

En conformidad a lo expuesto se concluye lo siguiente:

- a) El presente informe ha sido elaborado tomando en cuenta los lineamientos para la determinación de la dotación de servidores civiles, establecidos en la Directiva N° 002-2021-SERVIR-GDSRH, Determinación de la Dotación de las entidades, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 069-2021-SERVIR-PE.
- b) La Propuesta de Dotación del Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público presenta un total de 207 puestos y 383 posiciones.
- c) La Propuesta de Dotación del Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público presenta 260 posiciones resultado de la suma de los órganos de Línea, Alta Dirección, Resolutivo y Desconcentrados, que representa el 68% del total de posiciones, cumpliendo con el porcentaje señalado en la referida Directiva que debe ser no menos del 60% del total de posiciones de la entidad.
- d) La Propuesta de Dotación del Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público presenta 96 posiciones resultado de la suma de los órganos de Apoyo y Asesoramiento, que representa el 25% del total de posiciones, cumpliendo con el porcentaje señalado en la referida Directiva que debe ser no más del 30% del total de posiciones de la entidad.
- e) La Propuesta de Dotación del Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público presenta para el nivel de carrera de Especialista un total 93 posiciones, que representa un 28.5% del total de Servidores Civiles de Carrera (326), incumpliendo con lo requerido en la Directiva en cuanto al máximo de 25% de Especialistas del total de las posiciones pertenecientes al grupo de Servidores Civiles de Carrera. Por ello, se sustenta la excepción en el marco de lo mencionado en el numeral 7 del presente informe.
- f) La Propuesta de Dotación del Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público presenta el nivel de carrera de Coordinador de seis (06) servidores que representa un 2% del total de Servidores Civiles de Carrera (326), cumpliendo con lo requerido en la Directiva en cuanto al máximo de 3% de Coordinadores del total de las posiciones pertenecientes al grupo de Servidores Civiles de Carrera.
- g) Se presenta el Informe de Determinación de Dotación del Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público para la revisión y aprobación correspondiente a fin de que se formalice su presentación ante la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de SERVIR.



EL REGULADOR DE LA INFRAESTRUCTURA
DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

9. Anexos

Anexo N° 1: La Matriz de Proceso de Tránsito se adjunta en formato digital (CD).



BICENTENARIO
PERÚ 2021