Firmado por: MEJIA CORNEJO Juan Carlos FAU 20420248645 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 16/03/2021 11:01:56 -0500

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

Lima, 15 de marzo de 2021 **N° 022-2021-GG-OSITRAN**

VISTOS:

El Informe N° 00071-2021-JGRH-GA-OSITRAN de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos; el Acta N° 001-2021-OSITRAN-CPC del Comité de Planificación de la Capacitación; el Memorando N° 00211-2021-GA-OSITRAN; el Memorando N° 00113-2021-GAJ-OSITRAN de la Gerencia de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

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

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

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, se aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, con la finalidad de desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, el numeral 6.4.1.4 de la mencionada Directiva, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad, se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, su vigencia es anual y se aprueba mediante resolución del titular de la entidad;

Que, mediante la Resolución de Gerencia General N° 145-2018-GG-OSITRAN de 23 de octubre de 2018, se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación del Ositrán;

Que, conforme al Acta N° 001-2021-OSITRAN-CPC de 11 de febrero de 2021, el referido Comité validó el proyecto del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) Ositrán 2021, documento que de conformidad con lo señalado por la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos, a través del Informe N° 0071-2021-JGRH-GA-OSITRAN, tiene como finalidad atender las necesidades de capacitación del personal para el mejor cumplimiento de sus funciones, tomando en cuenta la demanda en aquellos temas que contribuyan efectivamente al cierre de brechas de conocimiento o competencias, y que contribuyan al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales;

Que, con el Memorando N° 00211-2021-GA-OSITRAN de 10 de marzo de 2021, la Gerencia de Administración, señala que según la propuesta del Plan de Desarrollo de Personas - Ositrán 2021, las acciones de capacitación serán de manera virtual para evitar el contagio del COVID-19, siendo que dichas acciones de capacitación no generarán costos para el Ositrán;

Visado por: SHEPUT STUCCHI Humberto Luis FIR 07720411 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 16/03/2021 10:45:03 -0500

Visado por: PEÑALOZA VARGAS Jose Tito FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 16/03/2021 08:47:06 -0500

Visado por: FALCONE VARGAS Liccia Maria FAU 20420248645 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 15/03/2021 19:34:51 -0500

Que mediante Memorando N° 00113-2021-GAJ-OSITRAN, la Gerencia de Asesoría Jurídica señaló que procedió a la revisión del proyecto de acto resolutivo a través del cual se aprueba el Plan de Desarrollo de Personas (PDP) Ositrán 2021. Asimismo, precisó que de conformidad con lo establecido en el acápite 5.2.7. de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, el titular de la entidad aprueba el Plan de Desarrollo de Personas; en esa línea, en concordancia con lo dispuesto en el literal j) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, para efectos del Sistema Administrativo de la Gestión de Recursos Humanos, el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública, que en el caso de este Regulador es el Gerente General, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10° del Reglamento de Organización y Funciones del Ositrán, aprobado por el Decreto Supremo N° 012-2015-PCM y modificatorias;

Que, en atención a lo expuesto, resulta necesario que se apruebe el Plan de Desarrollo de Personas - Ositrán 2021, a través de acto resolutivo de la Gerencia General; así como, se remita el referido Plan a SERVIR para su conocimiento;

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

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Desarrollo de Personas (PDP) del Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público – Ositrán 2021, el mismo que como anexo, forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Disponer que la Gerencia de Administración remita el Plan de Desarrollo de Personas (PDP) – Ositrán 2021, aprobado mediante la presente resolución, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, para los fines correspondientes.

Artículo 3.- Publicar la presente resolución en el portal institucional (www.ositran.gob.pe).

Regístrese y comuníquese.

JUAN CARLOS MEJÍA CORNEJO
Gerente General

NT 2021023619

Calle Los Negocios 182, piso 2
Surquillo - Lima
Central Telefónica: (01) 500-9330
www.ositran.gob.pe

Firmado por:
FALCONE VARGAS Liccia Maria FAU 20420248645 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 09/03/2021 17:54:49 -0500

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

2021

OSITRAN

Visado por: ENRIQUEZ HIDALGO Karlo Christopher FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 09/03/2021 16:31:12 -0500

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS
2021

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

I. Presentación

El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos es el sistema que establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de recursos humanos. Dentro de este Sistema Administrativo, reviste especial importancia el concerniente a la capacitación, que constituye uno de los procesos a cargo de Recursos Humanos y pilar fundamental sobre los que se sustenta el proceso de aprendizaje organizacional y que posibilitan el desarrollo de competencias laborales que incrementen la efectividad de los servidores.

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

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

El conocimiento es un factor fundamental cuya aplicación exitosa ayuda a las organizaciones a entregar productos y servicios creativos e innovadores a los clientes y/o usuarios. Las instituciones cuentan con vastas reservas de conocimiento en cuanto a procesos, prácticas, *know how*, cultura organizacional y experiencias, entre otros factores.

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

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

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

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR continuará con la utilización del Sistema Informático de Gestión de la Capacitación – SISCA de SERVIR para este 2021, esta plataforma virtual diseñada por la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil para agilizar la gestión del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) de las entidades públicas, monitorear la ejecución de las capacitaciones y medir sus resultados.

Para todas las etapas de la gestión de la capacitación el Ositrán utilizará el SISCA. En ese sentido, en la etapa de planificación del proceso de capacitación se utilizó la plataforma virtual para impulsar la modernización de las herramientas de gestión de las entidades públicas.

Así mismo, la Jefatura de Tecnologías de la Información a habilitado una plataforma virtual en la que se encontrará disponible la información de los cursos de capacitación, por lo cual para este 2021 estará siendo utilizado a modo de prueba.

Este 2021 sigue siendo un año donde la COVID-19 mantiene a la población mundial en estado de alerta, y que genera diferentes medidas por parte de cada gobierno en el mundo. En ese sentido, se mantiene el Trabajo Remoto como acción estratégica para disminuir los contagios y el estado de emergencia sigue prologándose.

Por lo tanto, todas las capacitaciones programadas y aprobadas en el presente PDP serán ejecutadas en modalidad virtual durante el 2021. Siendo Microsoft Teams, la plataforma a ser utilizada para el dictado de las acciones de capacitación.

En el 2020 la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos aplicó una encuesta virtual para identificar a servidores del Ositrán con experiencia docente y/o como expositores en talleres, seminarios o congresos, y así formar un equipo de facilitadores. Es por ello, que para este 2021 este equipo de facilitadores serán los responsables de impartir o dictar las acciones de capacitación, fomentando el desarrollo de nuestros servidores quienes comparten su experiencia y conocimientos a costo cero.

II. Objetivos Estratégicos

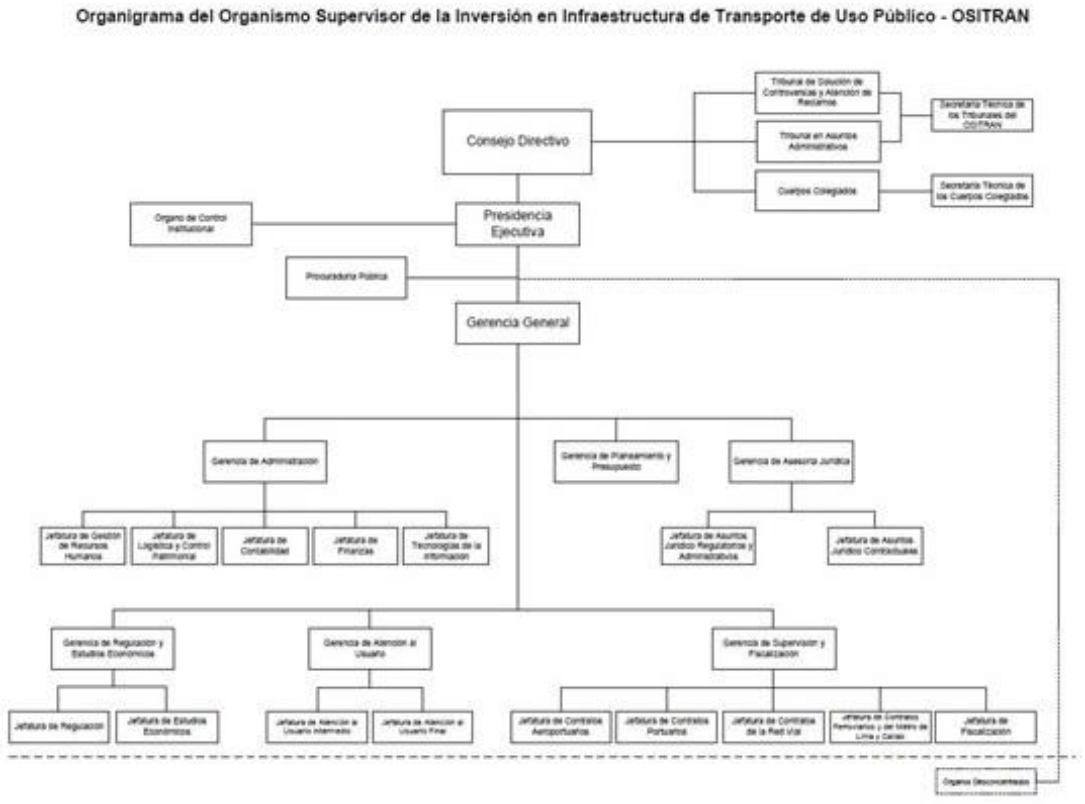
- Fortalecer el posicionamiento del Ositrán en relación con sus grupos de interés y ciudadanía en general.
- Optimizar el desarrollo organizacional.
- Optimizar la supervisión y fiscalización de la infraestructura de transporte de uso público.
- Optimizar la función reguladora en beneficio de nuestros usuarios y ciudadanía en general.
- Fortalecer la protección de los derechos de los Usuarios de la Infraestructura de Transporte de Uso Público.
- Administrar eficientemente los recursos institucionales del Ositrán.
- Implementar la Gestión de Riesgo de Desastres.

III. Misión:

"Supervisar de manera efectiva la infraestructura de transporte de uso público concesionada, contribuyendo a la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos".

IV. Estructura Orgánica:

Gráfico N° 01



V. Servidores Civiles que conforman la Entidad:

Cuadro N° 01

Régimen Laboral	# Número Servidores
Ley N° 30057 (Ley del Servicio Civil)	1
D.L.728	133
D.L.1057 (CAS)	176

VI. Plan de Gestión y Desarrollo del Talento

El Plan de Gestión y Desarrollo del Talento publicado el 02 de abril de 2019 a través de Resolución de Gerencia General N° 039-2019-GG-OSITRAN, se encuentra vinculado al Objetivo Estratégico Institucional N° 6 "Administrar eficientemente los recursos institucionales del Ositrán", específicamente en la Acción Estratégica 6.1. denominada ***Gestión y Desarrollo del Talento Humano Eficiente*** en el Ositrán.

GRÁFICO N° 2
Plan Estratégico Institucional (PEI) 2019-2022

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

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

a. **Misión del Equipo de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos**

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

b. **Visión del Equipo de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos**

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

VII. Marco Conceptual

7.1. ¿Quiénes somos?

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

Tenemos como funciones generales supervisar, regular, normar, fiscalizar, sancionar, solucionar controversias y atender reclamos, respecto de actividades o servicios que involucran la explotación de la infraestructura de transporte de uso público como carreteras, aeropuertos, puertos, vías férreas – incluida la prestación de servicios públicos de transporte ferroviario de pasajeros en las líneas del Metro de Lima y Callao – así como la Hidrovía Amazónica.

7.2. Funciones de Ositrán:

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

b) **Función supervisora:** El Ositrán supervisa el cumplimiento de las obligaciones legales, contractuales o técnicas por parte de las Entidades Prestadoras y demás empresas o personas que realizan actividades sujetas a su competencia, procurando que éstas brinden servicios adecuados a los usuarios. Asimismo, el Ositrán verifica el cumplimiento de cualquier mandato o Resolución que emita o de cualquier otra obligación que se encuentre a cargo de dichas entidades o que son propias de las actividades supervisadas.

c) **Función reguladora:** El Ositrán regula, fija, revisa o desregula las tarifas de los servicios y actividades derivadas de la explotación de la Infraestructura, en virtud de un título legal o contractual, así como los Cargos de Acceso por la utilización de las Facilidades Esenciales. Asimismo, establece las reglas para la aplicación de los reajustes de tarifas y el establecimiento de los sistemas tarifarios que incluyan los principios y reglas para la aplicación de tarifas, así como las condiciones para su aplicación y dictar las disposiciones que sean necesarias para tal efecto.

d) **Función fiscalizadora y sancionadora:** El Ositrán fiscaliza e impone sanciones y medidas correctivas a las Entidades Prestadoras por el incumplimiento de las normas, disposiciones y/o regulaciones establecidas por el Ositrán y de las obligaciones contenidas en los contratos de concesión respectivos.

e) **Función de solución de controversias y atención de reclamos:** El Ositrán está facultado para resolver en la vía administrativa las controversias y reclamos que, dentro del ámbito de su competencia, surjan entre Entidades Prestadoras y entre éstas y usuarios. Quedan excluidas de las funciones de solución de controversias y reclamos, aquellas que son de competencia del INDECOPI. Las funciones de solución de controversias y de atención de reclamos comprenden la conciliación de intereses. De llegarse a una conciliación y de ser ésta aprobada por el Ositrán, se da por terminada la controversia correspondiente.

7.3. La Capacitación

7.3.1. Definiciones

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

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

7.3.1.1. Desarrollo de personas:

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

7.3.1.2. Gestión de personas y la Gestión del Talento

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

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

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

7.3.1.3. Competencias

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

Gráfico N° 3
Definición de Competencias

7.3.1.4. El desempeño:

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

7.3.2. Capacitación y el desarrollo de las personas

7.3.2.1. Definición de capacitación:

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

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

La capacitación consiste en la planificación y desarrollo de un conjunto de actividades, cuyo propósito es mejorar el rendimiento presente del trabajador, acrecentando sus capacidades y su actuación futura, a través del fortalecimiento y potenciación de sus competencias técnicas, habilidades[1] y actitudes[2] personales.

[1] Asumimos como ***Habilidad*** a la posibilidad de ejercer una función, rol o tarea con suficiente presteza y desenvolvimiento.
[2] La ***Actitud*** es una motivación social que se define como la forma de actuar de una persona, el comportamiento que emplea un individuo para hacer las cosas.

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

7.3.2.2. La capacitación basada en competencias

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

7.3.2.3. Tipos de capacitación:

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

a) **Formación Laboral:** Tiene por objeto capacitar a los servidores en cursos, talleres, seminarios, diplomados u otros que no conduzcan a la obtención de grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía.

b) **Formación Profesional:** Conlleva a la obtención, principalmente, del grado académico de maestro en áreas requeridas por las entidades. Considera también los estudios de doctorado para la obtención del grado de doctor. Está destinada al desarrollo de los servidores civiles a través de los estudios en universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, de primer nivel, atendiendo la naturaleza de las funciones que desempeña y a su formación académica.

7.3.2.4. Etapas del Proceso de la Capacitación

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

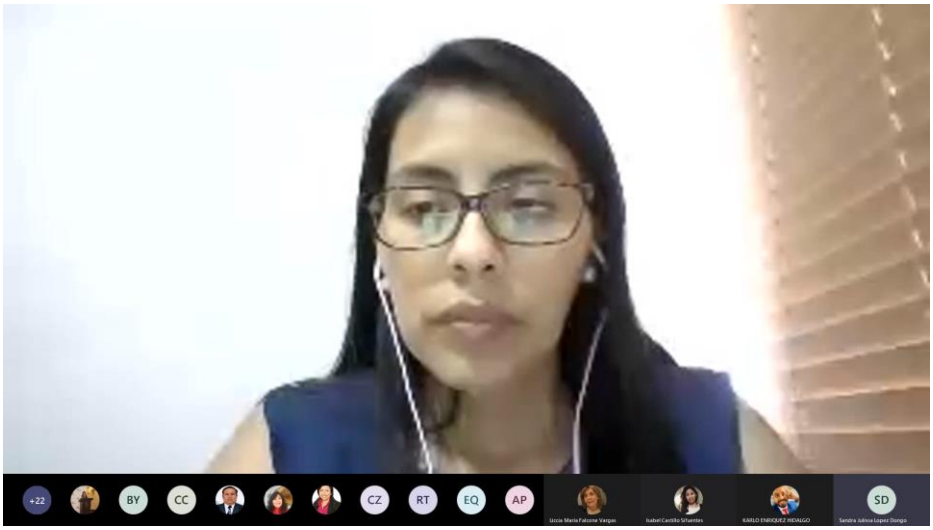
Gráfico N° 4
Etapas del proceso de capacitación

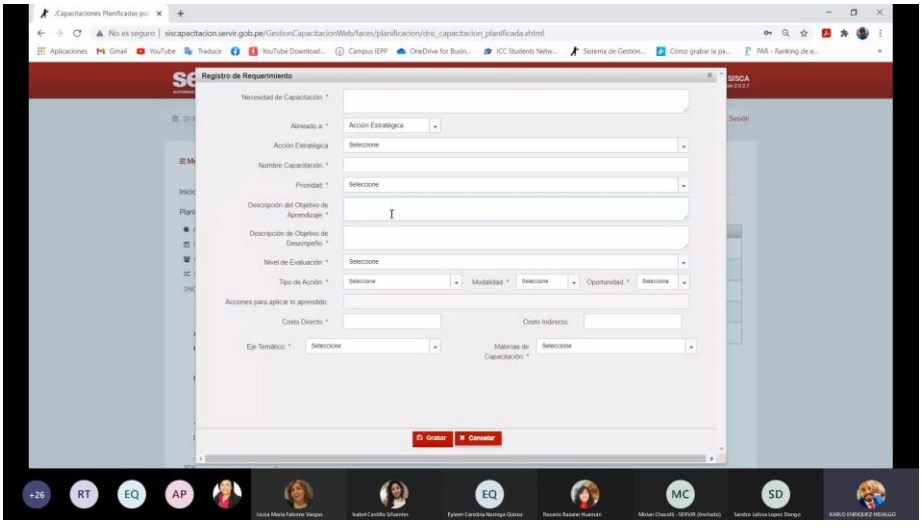
VIII. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC

Es un proceso sistemático, que permite la identificación y priorización de necesidades de capacitación a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos, las cuales deben estar alineadas a las funciones de los perfiles de puestos y a los objetivos estratégicos de la entidad. Para este año se realizó el diagnostico a través del Sistema Informático de Gestión de la Capacitación – SISCA de SERVIR. Para ello, primero se realizaron talleres de sensibilización de dicho sistema a los servidores, gerentes y jefes de los órganos y unidades orgánicas del Ositrán.

El día 20 de enero de 2021 se llevó a cabo el taller “Diagnóstico de Necesidades de Capacitación" que fue dictado con la cooperación de la representante de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil de SERVIR quiénes explicaron a detalle el funcionamiento del SISCA. En dicho taller, se precisó que al momento de registrar el costo de las capacitaciones éstas deberán ser a cero (0) costo, considerando que no se cuenta con financiamiento para ejecutar las acciones de gestión de la capacitación.

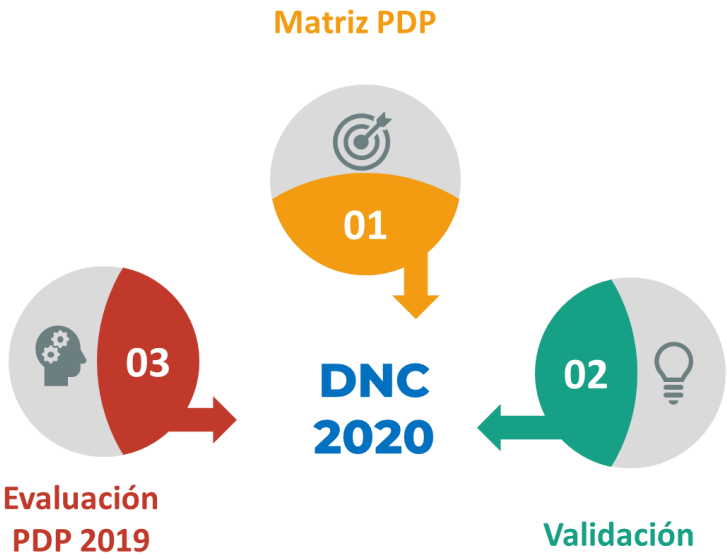
OSITRAN
EL REGULADOR DE LA INFRAESTRUCTURA
DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO





Así mismo, a través del MEMORANDO CIRCULAR Nº 00017-2021-GA-OSITRAN de fecha 21 de enero se dio inicio al Diagnostico de Necesidades de Capacitación, en el cual los jefes y coordinadores de las unidades orgánicas a su cargo debían registrar las necesidades o requerimientos de capacitación a partir del 22 de enero hasta el 29 de enero, esta fecha fue el plazo máximo para registrar las necesidades de aquellos trabajadores que necesiten cubrir una brecha de aprendizaje o desempeño. Sin embargo, la fecha límite fue ampliada hasta el 05 de febrero debido a la aprobación de cursos por el jefe inmediato, así como el retraso en el registro de algunas unidades orgánicas.

Gráfico N° 05
Insumos para elaborar el DNC 2020



a) **Matriz de DNC:** A través del Sistema de Gestión de la Capacitación los órganos y/o unidades orgánicas plantean sus necesidades de capacitación.

   Cada Gerencia identificó las brechas y/o desarrollo de competencias o conocimientos de sus colaboradores, las que están alineadas a las funciones de los perfiles de puestos y/o a los objetivos estratégicos de la entidad. La matriz se adjunta al presente Plan.

b) **Reuniones de validación:** Con la finalidad de validar la información remitida en las Matrices de DNC, se gestaron reuniones de coordinación con cada una de las áreas usuarias del Ositrán.

c) **Evaluación del PDP 2020:** Se realizó el análisis de los resultados de la ejecución del PDP Ositrán 2020, cuya información ha sido tomada como insumo para el PDP Ositrán 2021.

IX. Resultados de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación:

N°	TEMAS	GERENCIAS/ ÁREAS	PARTICIPANTES	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TRIMESTRE DE EJECUCIÓN 2021
1	Planeamiento Estratégico	OGD/GG/PP/PD	11	Curso	1°
2	Ofimática - Office 365	JT, JTI, PP, PD, GG	23	Curso	2°
3	Contratos de Concesión	OCI/GG	7	Curso	3°
4	Análisis de Impacto regulatorio	OCI/PD	9	Curso	3°
5	Ley de Contrataciones del Estado (Taller TDR)	OCI/OGD/GG	12	Curso	1°
6	Marco Legal y regulatorio de las APPs	OCI/PD/PP	12	Curso	3°
7	Transformación digital	OGD/GG/	7	Curso	1°
8	Procedimiento Administrativo	GG/JLCP/PD/PP/OGD	17	Curso	2°
9	Supervisión de infraestructura de transportes	OCI/GG/PD	8	Curso	2°
10	Aporte por Regulación	OCI/PP	11	Curso	4°
11	Control interno y gestión de riesgos	GG/JLCP	8	Curso	1°
12	Integridad y ética	OSITRÁN	Todo el Ositrán	Conferencia	4°
13	Hostigamiento sexual	OSITRÁN	Todo el Ositrán	Conferencia	3°
14	Ley Antisoborno	OSITRÁN	Todo el Ositrán	Conferencia	4°
15	Igualdad de género	OSITRÁN	Todo el Ositrán	Conferencia	3°
16	Atención al ciudadano	OSITRÁN	Todo el Ositrán	Conferencia	3°
17	SIAF	JT	3	Taller	4°
18	Programa de Especialización en Gestión y Manejo de Contingencias en la atención de usuarios de la infraestructura de transporte de uso público bajo el ámbito de competencia del OSITRAN	GAU	7	Programa	3°
19	Entrevista por Competencias	OSITRÁN	Todo el Ositrán	Taller	2°
20	Marco Normativo del OSITRAN, Deberes y Derechos de los Usuarios del Red Vial	OCI	6	Curso	2°
21	Niveles de Servicio en carreteras	OCI	6	Curso	4°
22	Seguridad de TI	OGD	4	Curso	2°
23	Protección al Consumidor y sobre derechos y deberes de usuarios en Ositrán	PD	1	Curso	1°
24	Deberes y derechos de los usuarios de las ITUPs	PD	1	Curso	4°
25	Gestión documental	PP	1	Curso	4°

X. PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

10.1 Objetivo General

- Fortalecer las competencias y conocimientos de los colaboradores con el propósito de ser más eficientes en la gestión institucional del Ositrán.

10.2 Objetivos Específicos

- Fortalecer las competencias de los colaboradores de la Gerencia de Supervisión y Fiscalización, para optimizar la supervisión y fiscalización de la infraestructura de transporte de uso público.
- Fortalecer las competencias de los facilitadores de los cursos internos del Ositrán.

10.3 Programación de Acciones de Capacitación

- La cantidad de acciones de capacitación han sido programadas en función al trimestre, en ese sentido a continuación se detalla las capacitaciones en cada periodo indicado:

Cuadro N° 02

PERIODO	N° ACCIONES DE CAPACITACIÓN
1° Trimestre	4
2° Trimestre	7
3° Trimestre	7
4° Trimestre	7
TOTAL	25

10.4 Enfoques del PDP

a) Enfoque por competencias

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

b) Enfoque de Desarrollo

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

c) Enfoque creativo e innovador

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

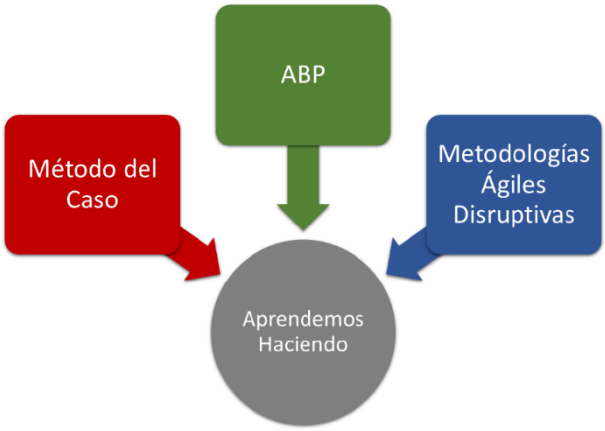
d) Enfoque de igualdad de oportunidades

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

10.5 Metodología Formativa del PDP

La metodología por desarrollar será virtual, mediante la cual se buscará la participación de los servidores, así mismo, se utilizarán herramientas virtuales como las plataformas de www.menti.com, www.kahoot.it, que complementan las acciones de capacitación. Lo cual implica involucrar al servidor en una estrategia para adquirir conocimientos técnicos a través de las sesiones on-line, las mismas que se llevarán a cabo en la plataforma Microsoft Teams.

Gráfico N° 06
Metodología Formativa del PDP



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

la situación reflejada en el caso.

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

c) **Metodologías ágiles disruptivas:** Esta metodología favorece la innovación, une al equipo para trabajar en metas comunes y se focaliza la atención sobre las personas.

10.6 Estrategias de Capacitación

Gráfico N° 07
Estrategias de capacitación

a) **Capacitación Interna:** Desarrollo de acciones de capacitación con el aporte de la experiencia y conocimiento de los profesionales del Ositrán, es por ello por lo que en el 2020 se realizó la identificación de facilitadores de capacitación. La Jefatura de Gestión de Recursos Humanos aplicó en el 2020 una encuesta virtual que permitió identificar a servidores del Ositrán con experiencia docente y/o como facilitadores en talleres, seminarios o congresos. De esta manera fomentamos el desarrollo de nuestros servidores quienes comparten su experiencia y conocimientos, siendo capaces de realizar las capacitaciones internas del PDP 2021 a costo cero. Para lograr contar con el compromiso de los facilitadores la Jefatura de Recursos Humanos implementará las siguientes acciones:

- Otorgar constancia como expositor interno, con el detalle del curso y las horas impartidas.
- Otorgar cartas de reconocimiento a los expositores con mayor

calificación en la encuesta de satisfacción (Archivada en legajo personal).

- Compensar las horas de capacitación cuando sean dictadas fuera del horario laboral.

b) Capacitación virtual: Se realizarán capacitaciones a través de la plataforma virtual Microsoft Teams, la misma que nos permite grabar cada sesión, compartir la pantalla de la presentación y hacer uso del chat durante la presentación de cada capacitación.

c) Convenios: Gestionar la suscripción de convenios con entidades afines, nacionales e internacionales en materia de fortalecimiento de conocimientos y capacidades. Así mismo, puede solicitarse el apoyo interinstitucional con otras entidades, para que brinden acciones de capacitación en el Ositrán.

10.7 Seguimiento de la capacitación

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

a) Previo: De nivelación de participantes. La evaluación pre-curso puede estar dirigida a identificar el nivel de conocimientos previos de los participantes, para ver si es conveniente realizar algún tipo de homogenización.

b) Concurrente: De corrección o reorientación a los servidores que participan de las acciones de capacitación. Este seguimiento y monitoreo se realiza sobre la participación, asistencia y cumplimiento de las tareas en cada una de las sesiones programadas.

c) Posterior:
Monitorear si el servidor aplica los conocimientos en los procesos y procedimientos internos, a fin de garantizar que los contenidos aprendidos se trasladen directamente al Ositrán.

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

10.8 Sistema de evaluación y sus instrumentos

Cuadro N° 03

Tipos e Instrumentos de Evaluación de la Capacitación

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

XI. Estructura del PDP Ositrán 2021

La Jefatura de Gestión de Recursos Humanos, a partir de los resultados obtenidos en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación—DNC 2021, así como de la experiencia del PDP – 2020, plantea el diseño en el desarrollo y fortalecimiento de conocimientos (ver Cuadro N°3), a fin de atender las diversas necesidades de capacitación que se han identificado, a través del siguiente esquema:

Cuadro N° 04

Estructura del PDP 2021

DIMENSIÓN	TEMAS
Genéricos Transversales	Transformación digital
	Control interno y gestión de riesgos
	Integridad y ética
	Hostigamiento sexual
	Ley Antisoborno
	Igualdad de género
	Atención al ciudadano
	Entrevista por Competencias

Administrativos	SIAF
	Planeamiento Estratégico
	Ofimática - Office 365
	Procedimiento Administrativo
	Gestión documental
	Seguridad de TI
Técnicos	Análisis de Impacto regulatorio
	Ley de Contrataciones del Estado (Taller TDR)
	Marco Legal y regulatorio de las APPs
	Supervisión de infraestructura de transportes
	Aporte por Regulación
	Programa de Especialización en Gestión y Manejo de Contingencias en la atención de usuarios de la infraestructura de transporte de uso público bajo el ámbito de competencia del OSITRAN
	Marco Normativo del OSITRAN, Deberes y Derechos de los Usuarios del Red Vial
	Niveles de Servicio en carreteras
	Protección al Consumidor y sobre derechos y deberes de usuarios en Ositrán
	Deberes y derechos de los usuarios de las ITUPs

XII. Financiamiento

La situación creada por el estado de emergencia que atraviesa el Perú desde el 2020, y la lucha del Estado por reducir el contagio al COVID-19, generó que el Trabajo remoto sea una alternativa viable para todos los servidores. Así mismo, ha permitido que las entidades públicas encuentren nuevas formas de trabajar e interrelacionarse a nivel personal y profesional. Para el presente año en el Ositrán no se cuenta con financiamiento para la ejecución de las acciones de capacitación.

En ese sentido, las acciones de capacitación que contiene el presente Plan de Desarrollo de Personas 2021, serán dictadas por los servidores que se han identificado como los facilitadores o ponentes internos. Y para ello la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos elaboró y aplicó una encuesta virtual en el 2020, mediante la cual se preguntó a los servidores si contaban con experiencia docente o dictando acciones de capacitación, para que puedan ser los facilitadores de las del Ositrán. De esa manera las capacitaciones del Ositrán durante el presente año serán a costo cero.

XIII. Matriz PDP:

N°	TEMAS	GERENCIAS/ ÁREAS	PARTICIPANTES	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TRIMESTRE DE EJECUCIÓN 2021
1	Planeamiento Estratégico	OGD/GG/PP/PD	11	Curso	1°
2	Ofimática - Office 365	JT, JTI, PP, PD, GG	23	Curso	2°
3	Contratos de Concesión	OCI/GG	7	Curso	3°
4	Análisis de Impacto regulatorio	OCI/PD	9	Curso	3°
5	Ley de Contrataciones del Estado (Taller TDR)	OCI/OGD/GG	12	Curso	1°
6	Marco Legal y regulatorio de las APPs	OCI/PD/PP	12	Curso	3°
7	Transformación digital	OGD/GG/	7	Curso	1°
8	Procedimiento Administrativo	GG/JLCP/PD/PP/OGD	17	Curso	2°
9	Supervisión de infraestructura de transportes	OCI/GG/PD	8	Curso	2°
10	Aporte por Regulación	OCI/PP	11	Curso	4°
11	Control interno y gestión de riesgos	GG/JLCP	8	Curso	1°
12	Integridad y ética	OSITRÁN	Todo el Ositrán	Conferencia	4°
13	Hostigamiento sexual	OSITRÁN	Todo el Ositrán	Conferencia	3°
14	Ley Antisoborno	OSITRÁN	Todo el Ositrán	Conferencia	4°
15	Igualdad de género	OSITRÁN	Todo el Ositrán	Conferencia	3°
16	Atención al ciudadano	OSITRÁN	Todo el Ositrán	Conferencia	3°
17	SIAF	JT	3	Taller	4°
18	Programa de Especialización en Gestión y Manejo de Contingencias en la atención de usuarios de la infraestructura de transporte de uso público bajo el ámbito de competencia del OSITRAN	GAU	7	Programa	3°
19	Entrevista por Competencias	OSITRÁN	Todo el Ositrán	Taller	2°
20	Marco Normativo del OSITRAN, Deberes y Derechos de los Usuarios del Red Vial	OCI	6	Curso	2°
21	Niveles de Servicio en carreteras	OCI	6	Curso	4°
22	Seguridad de TI	OGD	4	Curso	2°
23	Protección al Consumidor y sobre derechos y deberes de usuarios en Ositrán	PD	1	Curso	1°
24	Deberes y derechos de los usuarios de las ITUPs	PD	1	Curso	4°
25	Gestión documental	PP	1	Curso	4°