Firmado por: MEJIA CORNEJO Juan Carlos FAU 20420248645 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 31/03/2022 10:47:11 -0500

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

N° 031-2022-GG-OSITRAN

Lima, 30 de marzo de 2022

VISTOS:

El Informe N° 00072-2022-JGRH-GA-OSITRAN de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos; el Acta N° 001-2022-OSITRAN-CPC del Comité de Planificación de la Capacitación; el Memorando N° 00223-2022-GA-OSITRAN; el Memorando N° 00135-2022-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° 024-2022-GG-OSITRAN de 14 de marzo de 2022, se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación del Ositrán;

Que, conforme al Acta N° 001-2022-OSITRAN-CPC de 23 de marzo de 2022, el referido Comité ha validado el proyecto del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) Ositrán 2022, documento que de conformidad con lo señalado por la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos, a través del Informe N° 0072-2022-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° 00223-2022-GA-OSITRAN de 25 de marzo de 2022, la Gerencia de Administración, señala que según la propuesta del Plan de Desarrollo de Personas - Ositrán 2022, las acciones de capacitación serán de manera virtual para evitar el contagio del COVID-

Visado por: SHEPUT STUCCHI Humberto Luis FIR 07720411 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 31/03/2022 10:12:59 -0500

Visado por: PEÑALOZA VARGAS Jose Tito FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 31/03/2022 08:46:28 -0500

Visado por: TORRES CASTILLO Luis Miguel FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 30/03/2022 18:41:18 -0500

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

19, siendo que el citado plan comprende acciones de capacitación con costo cero y con financiamiento ascendente a S/ 107,000.00, considerando el presupuesto asignado;

Que mediante Memorando N° 00135-2022-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 2022. 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 2022, a través de acto resolutivo de la Gerencia General; así como, se presente 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 2022, 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 2022, 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 2022030274

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

OSITRÁN

Firmado por: TORRES CASTILLO Luis Miguel FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 25/03/2022 16:36:03 -0500

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2022

Visado por: ENRIQUEZ HIDALGO Karlo Christopher FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 25/03/2022 15:22:36 -0500

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS
2022

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 2022, 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 MOOC en la que se encontrará disponible la información de los cursos de capacitación, por lo cual para este 2022 estará habilitado para todas las acciones de capacitación.

Este 2022 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 Teletrabajo 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 2022, siendo Microsoft Teams, la plataforma a ser utilizada para el dictado de las acciones de capacitación.

En el 2020 y 2021 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 2022 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

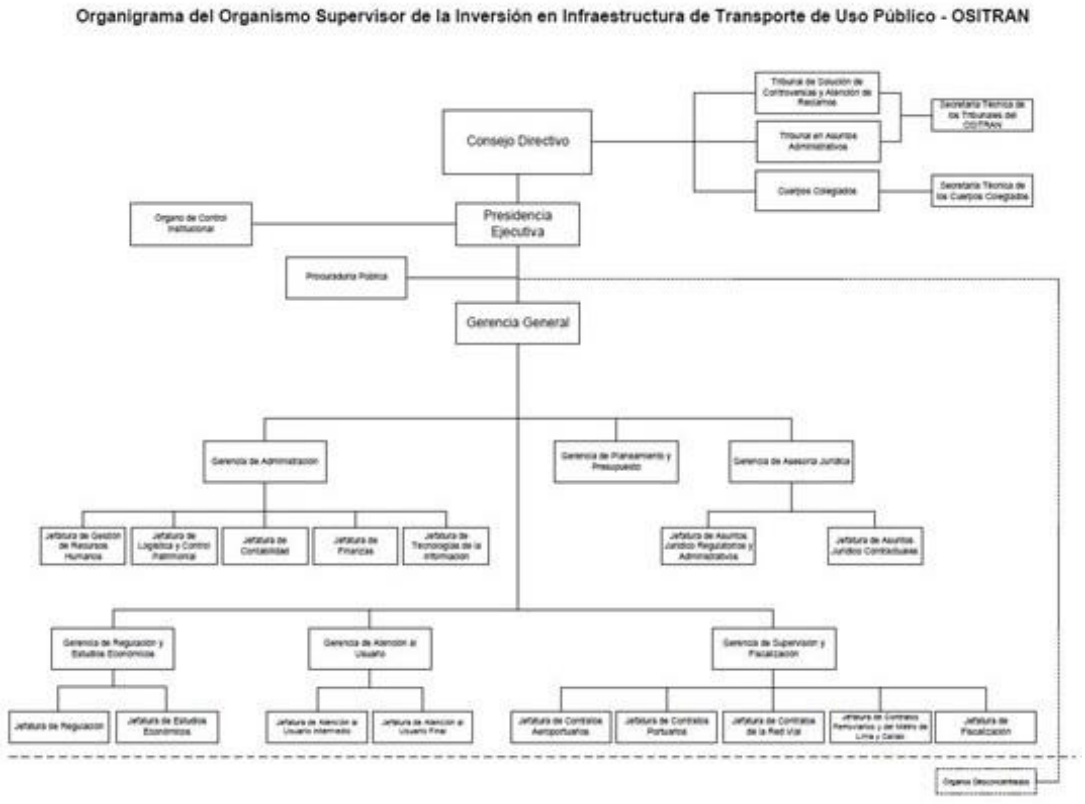
- Fortalecer el posicionamiento del Ositrán en relación con sus grupos de interés y ciudadanía en general.
- Optimizar el desarrollo organizacional.
- Optimizar la supervisión y fiscalización de la infraestructura de transporte de uso público.
- Optimizar la función reguladora en beneficio de nuestros 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	139
D.L.1057 (CAS)	220

VI. 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

VII. 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.

Los insumos para la realización del **Diagnóstico de Necesidades de Capacitación** del Ositrán son:

- **a)** Necesidades identificadas planificadas por Ositrán – Matriz DNC.
- **b)** Resultados de Gestión del Rendimiento 2021.
- **c)** Evaluación del PDP 2021.

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) **Resultados de Gestión del Rendimiento 2021:** Los resultados de Gestión del Rendimiento ubicaron a los servidores del Ositrán en Buen Rendimiento, ninguno en Rendimiento sujeto a observación por lo cual solo se recibieron recomendaciones de acciones de capacitación de algunos jefes para sus subordinados.

c) **Evaluación del PDP 2021:** Se realizó el análisis de los resultados de la ejecución del PDP Ositrán 2021, cuya información ha sido tomada como insumo para el PDP Ositrán 2022.

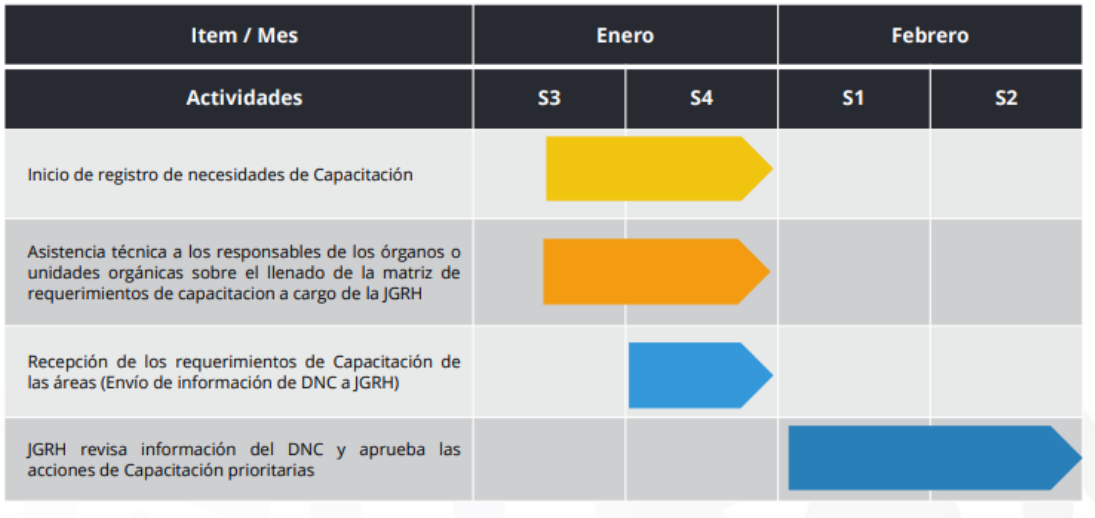
Para este 2022, la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos diseñó un cronograma para el diagnóstico de necesidades de capacitación, para el proceso de necesidades si consideró a bien agrupar algunos temas de capacitación y crear Programas, los mismos que se detallan a continuación:

- Programa de Habilidades blandas.
- Programa de infraestructuras de transportes.
- Programa de calidad de servicio.
- Programa de integridad, ética y anticorrupción.

Así mismo, se detallaron otros cursos:

- Control interno y gestión de riesgos.
- Igualdad de género.
- Hostigamiento sexual.

Cronograma de diagnóstico de necesidades de capacitación 2022:



El día 11 de enero de 2022 se llevó a cabo el Taller de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación el cual se invitó a los gerentes y jefes a través del MEMORANDO CIRCULAR Nº 00004-2022-GA-OSITRAN, cuyo objetivo era conocer la metodología para registrar a los servidores a cursos y capacitaciones y se informó lo siguiente:

Como nos fue en el PDP 2021

- 100% de acciones de Capacitación.
- 22 facilitadores dictaron una acción de capacitación.
- Más de 600 participaciones en las acciones de capacitación.

Objetivos para el PDP 2022

- Capacitar a más personas sobre algunos ejes temáticos.
- Se realizarán Programas de capacitación, los mismos
- que tendrán varios subtemas.
- Sumar a nuevos Facilitadores al equipo.
- Ejecutar nuevas acciones de implementación para hacer más ágil y didáctica la capacitación.

El día 17 de enero de 2022 se emitió el MEMORANDO CIRCULAR - N° 00011-2022-GA-OSITRAN con el cual dan “Inicio al Diagnóstico 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 19 de enero hasta el 28 de enero, esta fecha fue el plazo máximo para registrar las necesidades de aquellos trabajadores que necesiten cubrir una brecha de aprendizaje o desempeño. detalle el funcionamiento del SISCA. En dicho documento se adjuntó el Manual para el registro de necesidades en el SISCA, el cronograma del DNC, la presentación del Taller del 11 de enero y las mallas curriculares de los programas que se dictarían en el 2022. 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.

Las áreas registraron sus necesidades en función del listado de programas y cursos planificados por Ositrán:

CAPACITACIONES PLANIFICADAS POR LA ENTIDAD

Planificación / DNC / Capacitaciones Planificadas por la Entidad

Añadir Capacitación Planificada +

Tipo	Nombre Capacitación	Prior.	Monto Total	Estado	Acción
FORMACIÓN LABORAL	PROGRAMA DE HABILIDADES BLANDAS	D	0.00	ACTIVO	
FORMACIÓN LABORAL	PROGRAMA DE INFRAESTRUCTURAS DE TRANSPORTES	D	0.00	ACTIVO	
FORMACIÓN LABORAL	CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DE RIESGOS	D	0.00	ACTIVO	
FORMACIÓN LABORAL	PROGRAMA DE CALIDAD DE SERVICIO	D	0.00	ACTIVO	
FORMACIÓN LABORAL	PROGRAMA DE INTEGRIDAD, ÉTICA Y ANTICORRUPCIÓN	D	0.00	ACTIVO	
FORMACIÓN LABORAL	IGUALDAD DE GÉNERO	D	0.00	ACTIVO	
FORMACIÓN LABORAL	HOSTIGAMIENTO SEXUAL	D	0.00	ACTIVO	

Ahora bien, con fecha 15 de marzo y a través de Memorando Circular N° 00031-2022-GA-OSITRAN se solicitó a las áreas la incorporación de capacitaciones al diagnóstico de necesidades de capacitación planificadas por la entidad 2022. En dicho documento se precisa que se nos ha asignará un monto determinado de financiamiento para acciones de capacitación de servidores del Ositrán para este 2022. Por lo cual, tenían que registrar dos (2) necesidades de capacitación que requieran de financiamiento, desde el 15 al 18 de marzo en el Sistema de Gestión de la Capacitación (SISCA) de SERVIR o en el archivo en Excel que tiene los campos que exporta el SISCA, siendo el 18 de marzo el plazo máximo para registrar o enviar las citadas necesidades, las cuales deberán estar orientadas para aquellos trabajadores que necesiten cubrir una brecha de aprendizaje o desempeño. Las áreas registraron sus necesidades en el SISCA y enviaron la matriz de DNC.

Con la información de necesidades planificadas por la entidad y necesidades financiadas se revisó la Matriz de PDP 2022 que contienen todas las acciones de capacitación y elaborar una propuesta proyectada por parte de la JGRH para el presente ejercicio fiscal. Este proyecto de PDP fue presentado al Comité de Planificación de la Capacitación el 23 de marzo, quienes ajustaron la propuesta y finalmente se acordó tener un PDP 2022 en el que se han priorizado cursos transversales para que alcance a la mayoría de las áreas, y se tenga presencia de todas las áreas en las acciones de capacitación del PDP 2022.Se ha reducido la cantidad de participantes en algunas acciones de capacitación para que estos servidores puedan realizar la réplica en un curso interno en el 2022.

Finalmente, como parte del proceso de DNC se procedieron a realizar la reunión de validación, con la finalidad de validar la información remitida en las Matrices de DNC, se convocó a reunión del Comité de Planificación de la Capacitación del Ositrán con fecha 23 de marzo de 2022.

VIII. Resultados de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación:

Las necesidades identificadas para el 2022 son las siguientes:

N°	TEMAS	GERENCIAS/ ÁREAS	PARTICIPANTES	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TRIMESTRE DE EJECUCIÓN 2022	COSTO
1	Habilidades blandas	GA/GAU/GPP/JAJC/JAJRA/ JC/JLCP/JT/JTI/OGD/ PD/PP/STO	56	Programa	2	0
2	Infraestructuras de transportes	GA/GAU/GG/GPP/JAJC/ JAJRA/JC/JT/OCI/OGD/ PD/PP/STO	57	Programa	3	0
3	Calidad de servicio	GA/GAU/GPP/JAJC/ JC/JLCP/JT/JTI/OGD/ PD/STO	52	Programa	2	0

4	Integridad, ética y anticorrupción	GA/JAJC/JAJRA/ JC/OCI/OGD/PD/PP	19	Programa	3	0
5	Control interno y gestión de riesgos	GA/JAJC/JAJRA/ JC/JLCP/JT/JTI/ OCI/OGD	27	Curso	2	24,000
6	Igualdad de género	Todos las áreas del Ositrán	Todos los servidores Ositrán	Taller	3	0
7	Hostigamiento sexual	Todos las áreas del Ositrán	Todos los servidores Ositrán	Taller	4	7,000
8	Curso de actualización en tributación	JC	2	Curso	3	1,000
9	Derecho construcción y derecho financiero	JAJC	9	Diplomado	3	72,000
10	Programa de especializado en tributación	JAJRA	4	Programa de Especialización	3	13,200
11	Medidas cautelares y ejecución de sentencias	PP	8	Curso	3	5,600
12	Logística aduanera	GRE	3	Curso	3	5,340
13	Diplomado en Asociaciones Público-Privadas para funcionarios públicos de América Latina, organizado por la CAF	GRE	4	Programa	2	3,404
14	Calidad del servicio y gestión del cambio	GAU	8	Curso	2	24,000
15	Regulación y experiencias de las asociaciones público-privadas en infraestructura	GAU	13	Curso	2	45,500
16	Dry Bulk Terminal Management	JCP	6	Programa	4	12,000
17	Multipurpose Terminal Operations	JCP	6	Programa	4	12,000
18	Gestión por procesos con tecnologías de información o “Smart port technologies"	JCP	1	Programa	3	6,300
19	Dirección de Proyectos especialidad en BIM	JCP	1	Programa	2	5,000
20	Regulación y fiscalización ambiental	JCP	1	Programa	4	4,000
21	Gestión de Expedientes Electrónicos en el Marco del MGD y Reglamento de Gobierno Digital	OGD	23	Curso	3	24,000
22	Curso de Introducción a los Requisitos de la Norma ISO	OGD	23	Curso	4	25,000

	30301:2019. Sistemas de Gestión para los Documentos.					
23	Normativa de contrataciones del estado	JLCP	15	Taller	3	5,000
24	Implementación de la gestión por procesos en la administración publica	JLCP	15	Programa	2	5,000
25	SCRUM	JT	1	Curso	2	870
26	DevOps Fundamentals	JT	4	Curso	3	8,000
27	Derecho Administrativo	STO	2	Curso	2	800
28	Curso Especializado en Asociaciones Publico Privadas	STO	2	Curso	3	2,000
29	Regulación y fiscalización ambiental	JCRV	4	Programa	4	16,000
30	Curso BIM para Infraestructura del Transporte	JCRV	17	Curso	2	37,400
31	Diplomado en Asociaciones Público-Privadas	JCRV	7	Programa	4	12,600
32	Curso de Capacitación en Hidrología, Hidráulica y Drenaje de Carreteras	JCRV	2	Curso	2	16,500
33	Programa Especializado en Derecho Administrativo - Univversidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)	JF	6	Programa	2	42,000
34	Procedimiento Administrativo Sancionador - Universidad ESAN	JF	6	Programa	6	15,000
35	Programa de Especialización en Gestión Pública	GPP	9	Programa	2	5,000
36	Redacción de Informes Técnicos	GPP	10	Taller	2	1,000
37	Manejo de dron	GSF/OCC/	10	Curso	2	8,000
38	Dominio del Manual de estilo	OCC	10	Taller	2	7,000
39	Gestión pública	JT	2	Programa	2	2,500

IX. PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

El Comité de Planificación de la Capacitación del Ositrán en pleno uso de sus funciones, revisó las necesidades de capacitación identificadas en el numeral VIII, y consideró priorizar las acciones de capacitación para su ejecución detalladas en el numeral XII.

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
2° Trimestre	6
3° Trimestre	9
4° Trimestre	3
TOTAL	18

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.

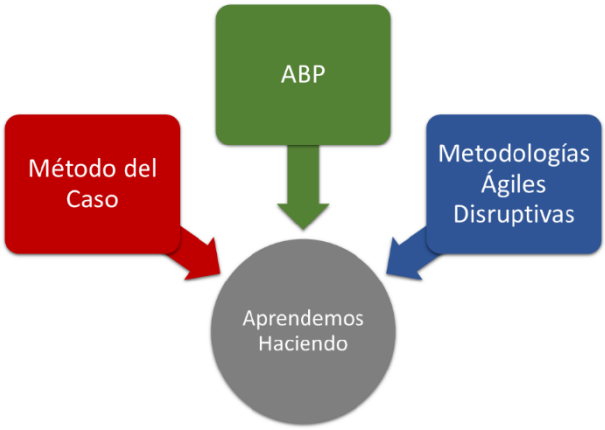
d) Enfoque de igualdad de oportunidades

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 y 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 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.

b) **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 2022 se realizó nuevamente la identificación de facilitadores de capacitación. La Jefatura de Gestión de Recursos Humanos aplicó este año 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 2022 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.

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

X. Estructura del PDP Ositrán 2022

La Jefatura de Gestión de Recursos Humanos, a partir de los resultados obtenidos en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación—DNC 2022, así como de la experiencia del PDP – 2021, 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 2022

DIMENSIÓN	TEMAS
Genéricos Transversales	Programa de Habilidades blandas
	Control interno y gestión de riesgos
	Programa de Integridad, ética y anticorrupción
	Hostigamiento sexual
	Programa de Calidad de servicio
	Igualdad de género
Administrativas	Curso de actualización en tributación
	Gestión de Expedientes Electrónicos en el Marco del MGD y Reglamento de Gobierno Digital
	Normativa de contrataciones del estado
	Derecho Administrativo
	Redacción de Informes Técnicos
Técnicas	Logística aduanera
	Dry Bulk Terminal Management
	Infraestructuras de transportes
	Manejo de dron
	Regulación y fiscalización ambiental
Tecnológicos	DevOps Fundamentals
Proyectos	SCRUM

Las capacitaciones señaladas en el presente cuadro corresponden a la Matriz de PDP (detalladas en el numeral XII) validada por el Comité de Planificación de la Capacitación del Ositrán para este año.

XI. Financiamiento

A través de MEMORANDO Nº 00208 -2022-GPP-OSITRAN informó que mediante Memorando Nº 0012-2022-PD-OSITRAN la Presidencia del Consejo Directivo solicita a esta Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, realizar la habilitación de recursos presupuestarios de la Meta Presupuestaria 0002 “Acciones de la Alta

Dirección", a favor de la Meta Presupuestaria 0021 "Acciones de Gestión de Recursos Humanos" de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración, por el importe de S/ 7,000.00 soles, para la realización del taller de sensibilización sobre temas de hostigamiento sexual laboral, dirigidos a los servidores del Ositrán.

La Jefatura de Gestión de Recursos Humanos a través del Memorando N° 00262-2022-JGRH-GA-OSITRAN realizó la solicitud para la aprobación del Certificado de Crédito Presupuestario Nº 316 por el monto de S/ 107,000.00, para el Plan de Desarrollo de Personas 2022, con cargo a la fuente de financiamiento Recursos Directamente Recaudados.

En función de la solicitud realizada por la Jefatura de Gestión de Recursos para que se la asignación de los recursos, la Gerencia de Planeamiento y presupuesto a través de Memorando N° 00310-2022-GPP-OSITRAN indicó la Certificación de Crédito Presupuestario N° 316 por el monto de S/ 107,000.00 para la ejecución de acciones de capacitación que permita fortalecer los conocimientos y mejorar el funcionamiento de las áreas.

En ese sentido, considerando lo mencionado en párrafos anteriores, el monto de financiamiento total para este 2022 en el PDP es de S/. 107,000.00, con el cual se ejecutarán 14 acciones de capacitación detalladas en el numeral XII.

XII. Matriz PDP 2022:

N°	TEMAS	GERENCIAS/	PARTICIPANTES	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TRIMESTRE DE EJECUCIÓN 2022	COSTO
1	Habilidades blandas	GA/GAU/GPP/JAJC/JAJRA/ JC/JLCP/JT/JTI/OGD/ PD/PP/STO	56	Programa	2	S/0
2	Control interno y gestión de riesgos	GA/JAJC/JAJRA/JC/JLCP/ JT/JTI/ OCI/OGD	27	Curso	2	S/24,000
3	Calidad de servicio y gestión del cambio	GA/GAU/GPP/JAJC/JC/JLCP/JT/ JTI/OGD/PD/STO	52	Programa	2	S/12,000
4	SCRUM	JTI	1	Curso	2	S/870
5	Redacción de Informes Técnicos	Todos las áreas del Ositrán	Varios	Taller	2	S/7,790
6	Manejo de dron	GSF/OCC/	10	Curso	2	S/8,000
7	Igualdad de género	Todos las áreas del Ositrán	Todos los servidores Ositrán	Taller	3	S/0
8	Infraestructuras de transportes	GA/GAU/GG/GPP/JAJC/JAJRA/JC/JT/OCI/OGD/PD/PP/STO	57	Programa	3	S/0
9	Integridad, ética y anticorrupción	GA/JAJC/JAJRA/JC/OCI/OGD/PD/PP	19	Programa	3	S/0
10	Curso de actualización en tributación	JC	2	Curso	3	S/1,000
11	Logística aduanera	GRE	3	Curso	3	S/5,340
12	Gestión de Expedientes Electrónicos en el Marco del MGD y Reglamento de Gobierno Digital	OGD/Asistentes administrativos de todas las áreas	40	Curso	3	S/12,000
13	Normativa de contrataciones del estado	JLCP	15	Taller	3	S/5,000
14	DevOps Fundamentals	JTI	4	Curso	3	S/8,000
15	Derecho Administrativo	Todos las áreas del Ositrán	Varios	Programa	3	S/10,000
16	Hostigamiento sexual	Todos las áreas del Ositrán	Todos los servidores Ositrán	Taller	4	S/7,000
17	Dry Bulk Terminal Management	JCP	1	Programa	4	S/2,000
18	Regulación y fiscalización ambiental	JCRV	1	Programa	4	S/4,000
Total						**S/107,000**