



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

OSITRÁN

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

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

Firmado por: MEJIA
CORNEJO Juan
Carlos FAU
20420248645 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 24/03/2023
11:14:35 -0500

Lima, 23 de marzo 2023

N° 039-2023-GG-OSITRAN

VISTOS:

El Informe N° 000100-2023-JGRH-GA-OSITRAN de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos; el Acta N° 001-2023-OSITRAN-CPC emitida por el Comité de Planificación de la Capacitación; el Memorando N° 00328-2023-GA-OSITRAN; el Memorando N° 00139-2023-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, 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 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, mediante Informe N° 000100-2023-JGRH-GA-OSITRAN la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos remite la propuesta del Plan de Desarrollo de Personas – OSITRAN 2023 e informa que ha sido validado por el Comité de Planificación de Capacitación a través del Acta N° 001-2023-OSITRAN-CPC; asimismo, informa que el referido plan 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 y que, en virtud del numeral 2.30 del mencionado informe, señala que el PDP 2023 debe ser aprobado con eficacia anticipada al 1 de enero del año 2023, en el marco de lo dispuesto en el numeral 17.1 del artículo 17 del Texto Único de la Ley del Procedimiento Administrativo General;

Visado por: CHOCANO PORTILLO Javier
Eugenio Manuel Jose FAU 20420248645
soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 24/03/2023 09:27:16 -0500

Visado por: MERCADO TOLEDO
Ricardo Javier FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 24/03/2023 09:09:18 -0500

Visado por: TORRES CASTILLO
Luis Miquel FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 24/03/2023 09:06:19 -0500



Que, con el Memorando N° 00328-2023-GA-OSITRAN del 16 de marzo de 2023, la Gerencia de Administración señala que se encuentra conforme con el procedimiento seguido, por lo que, remite la propuesta del Plan de Desarrollo de Personas – OSITRAN 2023, cuyas acciones de capacitación serán de manera virtual, presencial y semipresencial;

Que, mediante Memorando N° 00139-2023-GAJ-OSITRAN, la Gerencia de Asesoría Jurídica señaló que procedió a la revisión del proyecto de acto resolutivo a través del cual se aprueba el PDP-OSITRAN período 2023; 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 del Ositrán 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 emitir el acto administrativo mediante el cual se apruebe el Plan de Desarrollo de Personas PDP-OSITRAN período 2023, a través de acto resolutivo de la Gerencia General, así como que 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 y Funciones del OSITRAN, aprobado por el Decreto Supremo N° 012-2015-PCM y modificatorias;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Desarrollo de Personas (PDP) del Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público – OSITRAN Período 2023, con eficacia anticipada al 1 de enero de 2023, 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) – OSITRAN Período 2023, aprobado mediante la presente resolución, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, para los fines correspondientes.

Artículo 3.- Publicar la presente resolución en el portal institucional del Ositrán ubicado en la Plataforma Digital Única del Estado Peruano para Orientación al Ciudadano (www.ositrان.gov.pe).

Regístrese y comuníquese.

JUAN CARLOS MEJÍA CORNEJO
Gerente General

NT 2023032836

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

2 0 2 3



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2023

I. PRESENTACIÓN	3
II. OBJETIVOS ESTRATEGICOS	4
III. MISIÓN	5
IV. ESTRUCTURA ORGÁNICA	5
V. SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD	5
VI. MARCO CONCEPTUAL	6
6.1 ¿Quiénes somos?	6
6.2 Funciones del Ositrán.....	6
6.3 La capacitación	7
6.3.1 Definiciones.....	7
6.3.2 Competencias.....	8
6.3.3 Capacitación y el desarrollo de personas.....	8
6.3.4 Etapas de la gestión de la capacitación.....	8
VII. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	11
VIII.RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN ...	13
8.1 Matriz DNC 2023.....	14
IX. PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS	20
9.1 Objetivo general	20
9.2 Objetivos específicos.....	20
9.3 Programación de acciones de capacitación general	20
9.4 Enfoques del Plan de Desarrollo de Personas.....	20
9.5 Metodología formativa del Plan de Desarrollo de Personas.....	21
9.6 Estrategias de capacitación.....	23
9.7 Seguimiento de la capacitación	24
9.8 Sistema de evaluación y sus instrumentos	24
X. ESTRUCTURA DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS	25
XI. FINANCIAMIENTO	26
XII. MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS	27

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2023

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.

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

Por ello en el Ositrán buscamos que las acciones de capacitación impacten no solo en el ámbito profesional sino también personal, considerando que 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.

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. En ese sentido, para este 2023 se está considerando llevar a cabo acciones de capacitación acerca de herramientas ágiles y sobre gestión del conocimiento para que esta información que adquieren los servidores en las capacitaciones sea compartida con los miembros de su equipo y además identificar formas y metodologías que permitan gestionar el conocimiento para todos los servidores en el Ositrán y el beneficio sea expandido y no quede solo con un grupo de

trabajadores.

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.

Para la elaboración del presente plan se llevaron a cabo reuniones virtuales para identificar las necesidades de capacitación, y estaremos haciendo uso de la plataforma Campus Virtual del Ositrán para los cursos internos en los cuales los facilitadores serán servidores del Ositrán y en los casos en el que el proveedor no cuente con plataforma virtual.

El Teletrabajo es una modalidad de trabajo implementada por el Ositrán, contando con un porcentaje de 79.40% servidores en teletrabajo, 3.10% en teletrabajo mixto (teletrabajo y presencial) y 17.50% en trabajo presencial, por ende, el reto de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos es llevar a cabo acciones de capacitación durante el 2023 que alcance a toda esta población y sean efectivas.

Por lo tanto, la mayoría de las capacitaciones programadas y aprobadas en el presente PDP serán ejecutadas en modalidad virtual durante el 2023, y otro número de actividades en modalidad presencial siendo Microsoft Teams, y Zoom las plataformas a ser utilizadas para el dictado de las acciones de capacitación.

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

VI. MARCO CONCEPTUAL

6.1. ¿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.

6.2. 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.

6.3. La Capacitación

6.3.1. 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.

6.3.1.1.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.

6.3.1.2.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.

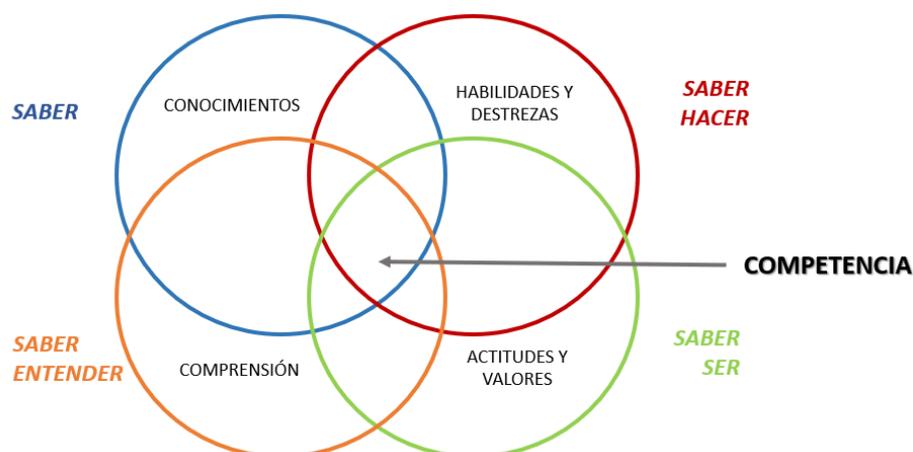
El talento es un activo estratégico de toda organización, donde el nuevo paradigma está centrado en las personas y en los resultados, por lo que en la medida en que se cree en él y se actúe en consecuencia –no solo de palabra– se podrán aumentar los beneficios e incrementar la satisfacción personal.

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).

6.3.1.3. 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



Fuente: Elaboración propia

6.3.1.4.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.

6.3.2. Capacitación y el desarrollo de las personas

6.3.2.1. 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, habilidades¹ y actitudes² personales.

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

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.

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.

6.3.2.2 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.

6.3.3. 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



Fuente: Servir

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 diagnóstico a través de reuniones programadas con cada una de las unidades orgánicas, en dichas reuniones los representantes de las áreas, líderes y coordinadores administrativos identificaron las necesidades para su unidad y para los miembros del equipo de dichas áreas. En virtud de ello, la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos orientó y ayudó a los asistentes a dichas reuniones en la identificación de necesidades que permitan disminuir brechas y que éstas estén relacionadas con los objetivos institucionales.

Los insumos para la realización del **Diagnóstico de Necesidades de Capacitación 2023** del Ositrán han sido:

- a) Necesidades identificadas planificadas por Ositrán – Matriz DNC.
- b) Resultados de Gestión del Rendimiento 2022.
- c) Evaluación del PDP 2022.

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 2022: 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 2022: Se realizó el análisis de los resultados de la ejecución del PDP Ositrán 2022, cuya información ha sido tomada como insumo para el PDP Ositrán 2023.

Para este 2023, la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos del Ositrán diseñó un cronograma de diagnóstico de necesidades de capacitación 2023:

Cuadro N° 02
Cronograma de actividades de necesidades de capacitación

Item / Mes	ENERO			
Actividades	S1	S2	S3	S4
Inicio de Diagnostico de necesidades de capacitación				
Reuniones con los órganos y unidades				
Revisión de las necesidades de capacitación a cargo de la JGRH				
Validación de las necesidades de capacitación a cargo de la JGRH				

Fuente: Elaboración propia

El día 28 de diciembre de 2022 se emitió el MEMORANDO CIRCULAR - N° 00141-2022-GA-OSITRAN con el cual dan "Inicio al Diagnóstico de Necesidades de Capacitación" 2023 en el cual los jefes y coordinadores de las unidades orgánicas a su cargo debían reunirse con la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos para identificar de manera conjunta las necesidades o requerimientos de capacitación, dichas reuniones iniciaron el 03 de enero hasta el 18 de enero de 2023, esta fecha fue el plazo máximo para las reuniones y el registro de las necesidades de aquellos trabajadores que necesiten cubrir una brecha de aprendizaje o desempeño. No obstante, hubo algunas áreas con las que se sostuvieron de una a dos reuniones adicionales para esclarecer, orientar y definir los temas finales.

Las reuniones con los jefes y coordinadores (administrativos, planeamiento y presupuesto) de las unidades orgánicas a su cargo se reunieron vía Teams con la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos (JGRH) para la identificación de las necesidades de capacitación.

Con la información de necesidades planificadas por la entidad y necesidades financiadas se revisó la Matriz de PDP 2023 que contienen todas las acciones de capacitación y elaborar una propuesta proyectada por parte de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos para el presente ejercicio fiscal.

Como parte del proceso de DNC se procedió a validar la información obtenida de todas las reuniones de DNC, se convocó a reunión y este proyecto de PDP fue presentado al Comité de Planificación de la Capacitación el 24 de febrero, quienes ajustaron la propuesta y finalmente se acordó tener un PDP 2023 en el que se han priorizado cursos con nombres más generales para que alcance a la mayoría de las áreas.

Cuadro N° 03
Programación de reuniones para el DNC 2023

ÓRGANO	UNIDAD	FECHA DE REUNIÓN	RANGO DE HORARIO
PD	PD	03/01/2023	09:00 A.M - 13:00 P.M.
GG	GG	03/01/2023	15:00 P.M. - 18:00 P.M.
GSF	JCRV	04/01/2023	09:00 A.M - 13:00 P.M.
	JCA	04/01/2023	15:00 P.M. - 18:00 P.M.
	JCP	05/01/2023	09:00 A.M - 13:00 P.M.
	JCFML	05/01/2023	15:00 P.M. - 18:00 P.M.
	JF	06/01/2023	09:00 A.M - 13:00 P.M.
	HIDROVIAS	06/01/2023	15:00 P.M. - 18:00 P.M.
GRE	JR	09/01/2023	09:00 A.M - 13:00 P.M.
	JEE	09/01/2023	15:00 P.M. - 18:00 P.M.
GAU	JAUF	10/01/2023	09:00 A.M - 13:00 P.M.
	JAUI	10/01/2023	15:00 P.M. - 18:00 P.M.
GAJ	JAJRA	11/01/2023	09:00 A.M - 13:00 P.M.
	JAJC	11/01/2023	15:00 P.M. - 18:00 P.M.
GA	JLCP	12/01/2023	09:00 A.M - 13:00 P.M.
	JC	12/01/2023	15:00 P.M. - 18:00 P.M.
	JT	13/01/2023	09:00 A.M - 13:00 P.M.
	JGRH	13/01/2023	15:00 P.M. - 18:00 P.M.
	JTI	16/01/2023	09:00 A.M - 13:00 P.M.
GPP	GPP	16/01/2023	15:00 P.M. - 18:00 P.M.
OCI	OCI	17/01/2023	09:00 A.M - 13:00 P.M.
PP	PP	17/01/2023	15:00 P.M. - 18:00 P.M.
OCC	OCC	18/01/2023	09:00 A.M - 13:00 P.M.
OGD	OGD	18/01/2023	15:00 P.M. - 18:00 P.M.
STTO	STTO	18/01/2023	15:00 P.M. - 18:00 P.M.

Cabe precisar que al iniciar las actividades del diagnóstico aún no se contaba con el monto de financiamiento asignado para las acciones de capacitación del PDP 2023. Por lo tanto, se contemplaron acciones de capacitación a costo cero, que serán impartidas por facilitadores del Ositrán. Este monto fue confirmado a fines de febrero de 2023.

VIII. RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:

Las necesidades identificadas para el 2023 han sido agrupadas en temas más generales y no tan específicos.

MATRIZ DE DNC 2023

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					De Aprendizaje	De Desempeño											COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	Falta de conocimiento y de planes institucionales para abordar la diversidad e inclusión en el Ositrán	VALORES, IGUALDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Incorporar conocimientos acerca de la diversidad e inclusión y a partir de ahí generar actividades en el Ositrán durante el 2023 y el impacto que tienen en la sociedad. Contribuya a la problemática de la diversidad, racismo, e inclusión de las personas con diferentes orientaciones sexuales	No aplica	Comité de Igualdad e inclusión	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	D	3	1		4	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	1	S/7,000.00	S/0.00	S/7,000.00
2	Reforzar la información respecto al hostigamiento sexual laboral a través de casuística	HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender la importancia del hostigamiento sexual laboral y el impacto que tienen en la sociedad	No aplica	Servidores del Ositrán	TALLER	D	3	1		4	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	S/0.00	S/0.00	S/0.00
3	Reforzar la normativa vigente	CULTURA DE INTEGRIDAD, TRANSPARENCIA, ANTICORRUPCIÓN Y CONFLICTO DE INTERESES	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Sensibilizar e incorporar conocimientos a los servidores sobre los actos de corrupción, integridad, conflicto de interés y transparencia acerca de casuísticas	No aplica	Servidores del Ositrán	CONFERENCIA	D	3	1		4	GENERALES	VIRTUAL	2	S/10,000.00	S/0.00	S/10,000.00
4	Reforzar la implementación del control interno en el Ositrán	GESTIÓN INTEGRAL DE CALIDAD DE RIESGOS CORPORATIVOS Y CONTROL INTERNO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Identificación de aspectos que podrían afectar el logro de los objetivos y el adecuado identificación de medidas	Gestionar riesgos, evaluar medidas, e implementar mejoras	40	CURSO	D	3	1		4	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	1	S/24,000.00	S/0.00	S/24,000.00

5	Fortalecer la capacitación en temas de valores	LIDERAZGO EN VALORES, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN Y GESTIÓN DEL CAMBIO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Tips, técnicas, y herramientas para liderar	Liderar a los equipos haciendo uso de la práctica de valores y utilizando herramientas que permitan gestionar el cambio	Líderes del Ositrán	TALLER	D	3	2	5	GENERALES	VIRTUAL	2	S/20,000.00	S/0.00	S/20,000.00
6	Fortalecer las habilidades blandas en todos los servidores del Ositrán	PROGRAMA DE HABILIDADES BLANDAS PARA LOS SERVIDORES DEL OSITRÁN	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Incorporar conocimientos, herramientas y tips para relacionarse con los demás	Uso de tips, técnicas, y herramientas para relacionarse con sus compañeros y llevar ser efectivos en sus labores	Servidores del Ositrán	TALLER	D	3	1	4	GENERALES	VIRTUAL	2	S/0.00	S/0.00	S/0.00
7	Cumplimiento del reglamento de Modernización de gestión pública, la calidad de atención al cliente interno y externo y cumplir con la norma técnica de calidad	PROGRAMA DE CALIDAD DE SERVICIO Y ATENCIÓN AL CLIENTE INTERNO Y EXTERNO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocimientos y técnicas para gestionar las emociones en su interacción con los clientes internos y externos	Soluciones inmediatas en su atención con clientes internos y externos	25	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	D	3	1	4	HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	2	S/0.00	S/0.00	S/0.00
8	Cumplimiento del reglamento de Modernización de gestión pública respecto a la gestión del conocimiento	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Proporcionar a los participantes un enfoque de gestión de activos intangibles, como recursos críticos, representados por su capital intelectual considerando un marco de gestión de conocimiento y su contexto con el propósito de lograr una innovación institucional creando valor y rendimiento organizacional.	Diagnosticar la realidad del ciclo de conocimiento que posee el Ositrán, analizando problemas administrativos y gerenciales para proponer soluciones innovadoras viables en sus instituciones.	13	CURSO	D	3	1	4	GENERALES	VIRTUAL	2	S/0.00	S/0.00	S/0.00
9	Desconocimiento de nuevas herramientas que permitan al colaborador generar soluciones con criterios de viabilidad, innovación y mejora continua.	GESTIÓN DEL CAMBIO E INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Formación de los servidores a cargo de la gestión integral de riesgos del Ositrán para consolidar los conceptos, herramientas y procedimientos clave de las herramientas; así como, fortalecer el desarrollo de habilidades (colaboración, empatía, co-creación, entre otros) transversales para la innovación.	Fortalecer la capacidad para buscar soluciones y toma de decisiones ante problemas nuevos o recurrentes.	60	TALLER	D	3	1	4	HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	1	S/0.00	S/0.00	S/0.00

10	Minimizar los riesgos relacionados a la seguridad de la información de la gestión documental	APRECIACIÓN DEL RIESGO EN PROCESOS Y SISTEMAS DE GESTIÓN DOCUMENTAL	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Mejorar la identificación de los riesgos de gestión documental y transparencia	Que sean capaces de aterrizar la identificación de riesgos y oportunidades en la matriz de activos y de riesgos y oportunidades	20	CURSO	D	3	1	4	GENERALES	VIRTUAL	2	S/12,000.00	S/0.00	S/12,000.00
11	La falta de actualización en APP's	ESPECIALIZACIÓN EN ASOCIACIÓN PÚBLICO PRIVADAS	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Reforzar y profundizar los conocimientos en Asociaciones públicas privadas	Actualizar y aplicar los conocimientos de las Asociaciones públicas privadas	50	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	D	3	1	4	GENERALES	VIRTUAL	2	S/30,000.00	S/0.00	S/30,000.00
12	Fortalecer la capacitación en temas de seguridad de la información	TECNOLOGÍA Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Reforzar y profundizar los conocimientos en tecnología y seguridad de la información	Ser conscientes de las acciones a ejecutar para cuidar la información. Efectividad en sus labores haciendo uso de herramientas tecnológicas	Servidores del Ositrán	TALLER	D	3	1	4	GENERALES	VIRTUAL	2	S/0.00	S/0.00	S/0.00
13	Desconocimiento de gestión urbana en temas ferroviarios	GESTIÓN URBANA PARA UN DESARROLLO URBANO SOSTENIBLE (B)	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Reforzar conocimientos de gestión urbana en temas ferroviarios	Gestionar y evaluar medidas, e implementar mejoras en el proceso de supervisión de infraestructuras ferroviarias	1	CURSO	D	3	1	4	GENERALES	PRESENCIAL	1	S/0.00	S/0.00	S/0.00
14	Desconocimiento de gestión urbana en temas ferroviarios	URBAN RAILWAYS MANAGEMENT	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Reforzar conocimientos en gestión ferroviaria	Gestionar y evaluar medidas, e implementar mejoras en el proceso de supervisión de infraestructuras ferroviarias	1	CURSO	D	3	1	4	GENERALES	PRESENCIAL	1	S/0.00	S/0.00	S/0.00
15	Desconocimiento de gestión urbana en temas ferroviarios	GESTIÓN INTEGRAL DE LAS INFRAESTRUCTURAS DE USO DE TRANSPORTE PÚBLICO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Reforzar conocimientos en temas de supervisión, fiscalización y contribución proveniente de los contratos de concesión	Emisión de respuestas a tiempo, de calidad (eficacia y eficiencia) en las consultas, opiniones y/o documentación referida a los temas de capacitación	100	CURSO	D	3	1	4	GENERALES	VIRTUAL	2	S/70,000.00	S/0.00	S/70,000.00

16	Mejorar el análisis normativa regulatoria de los documentos o solicitudes de revisión	ANÁLISIS DE IMPACTO REGULATORIO	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Actualización del soporte normativo, contar con herramientas que permitan fortalecer los informes, opiniones, y demás actos de administración interna	Emisión de respuestas a tiempo, de calidad (eficacia y eficiencia) en las consultas, opiniones y/o documentación	8	CURSO	D	2	1	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	S/0.00	S/0.00	S/0.00
17	Eficiencia y eficacia en las contrataciones públicas	CREACIÓN DE VALOR POR DINERO EN LAS COMPRAS PÚBLICAS	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Contar con herramientas que permita y aplicar el concepto de valor por dinero a las contrataciones según las circunstancias del Ositrán	Mejora en la toma de decisiones en la contratación de bienes y servicios (gasto)	25	CURSO	D	3	1	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	S/0.00	S/0.00	S/0.00
18	Actualización de conocimientos para adoptar posiciones que permitan resolver las controversias. Mitigar posibles conflictos contractuales.	MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS EN LAS CONTRATACIONES PÚBLICAS Y EN LOS CONTRATOS DE INFRAESTRUCTURAS	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Mejorar el entendimiento de estos temas, y actualización de conocimientos de solución de controversias	Mayor claridad para resolver situaciones específicas planteadas sobre las controversias	12	CURSO	D	3	1	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	S/2,000.00	S/0.00	S/2,000.00
19	Los concesionario están implementando BIM en todos sus proyectos. Actualmente el proyecto de Jorge Chavez incluye este sistema en la gestión de su proyecto. La normativa del MEF requiere la inclusión de esta metodología en todos los proyectos	GESTIÓN DE PROYECTOS CON BIM Y PMO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Incorporar los conocimientos de BIM y PMO	Incorporar los conocimientos a la ejecución de proyectos de BIM y PMO	14	CURSO	D	3	1	4	GENERALES	VIRTUAL	2	S/0.00	S/0.00	S/0.00
20	Incumplimiento de información financiera confiable. Mejorar el control de las transacciones financieras basadas en el control previo	PROGRAMAS FINANCIEROS CONTABLES Y DE CONTROL PREVIO EN EL SECTOR PUBLICO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Actualizar conocimientos financieros contables	Garantizar que la información financiera sea presentada de manera confiable para la adopción de toma de decisiones. Realizar un adecuado control de las transacciones financieras de manera previa.	8	CURSO	D	3	1	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	S/1,500.00	S/0.00	S/1,500.00

21	Actualización del marco normativo, y fortalecer las decisiones de los procedimientos tarifarios	ECONOMÍA APLICADA A LAS POLITICAS DE COMPETENCIA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Fortalecer los conocimientos fundamentalmente sobre el marco normativo de los fundamentos económicos y técnicas básicas	Fortalecer la toma de decisiones de los profesionales en los procedimientos tarifarios y posicionar al Ositrán como regulador	17	CURSO	D	3	1	4	GENERALES	PRESENCIAL	2	S/20,500.00	S/0.00	S/20,500.00
22	Actualización y brindar soporte legal a la GRE en los procedimientos de revisión, fijación, y desregulación tarifaria. Mejorar rapidez en la elaboración de documentación y capacidad argumentativa para responder a los descargos del concesionario	REGULACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Actualización del soporte normativo, contar con herramientas que permitan fortalecer los informes, opiniones, y demás actos de administración interna. Reforzar los conocimientos respecto a las obligaciones contractuales de las concesiones, el diseño de la concesión	Emisión de respuestas a tiempo, de calidad (eficacia y eficiencia) en las consultas, opiniones y/o documentación.	4	CURSO	D	3	1	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	S/0.00	S/0.00	S/0.00
23	Mejorar rapidez en la elaboración de documentación y capacidad argumentativa para responder a los descargos del concesionario. En el aporte de regulación las concesionarias, cuestionan la naturaleza constitucional del aporte por regulación. Afrontar las consultas que lleguen a la Gerencia en marco de la normativa vigente. Aprender los derechos a la construcción que realizan las concesionarias, así como los procesos de ejecución de obras y su regulación	EL DERECHO APLICADO EN LAS FUNCIONES DEL OSITRÁN	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Reforzar los conocimientos de los principios generales, específicos y la doctrina del derecho sancionador, los que son diferentes a los del derecho administrativo. Actualización con jurisprudencia del Tribunal constitucional en cuanto a la naturaleza del aporte por regulación. Contar con mayor herramientas para defender posición legal. Actualización del soporte normativo, contar con herramientas que permitan fortalecer los informes, opiniones, y demás actos de administración interna. Aprender los derechos a la construcción que realizan las concesionarias, así como los procesos de ejecución de obras y su regulación	Mejor calidad en los informes que realice y rapidez en la formulación de los documentos. Documentos con argumentación jurídica y mejorar la respuesta y la calidad del producto (resultados de la fiscalización) Y más apoyo a los órganos de línea y a la Alta Dirección.	38	CURSO	D	3	1	4	GENERALES	VIRTUAL	1	S/0.00	S/0.00	S/0.00

24	Actualización y conocimiento de las interpretaciones de las disposiciones vinculadas a los precedentes y pronunciamientos del TC	PRECEDENTES VINCULANTES, JURIDICcionales Y ADMINISTRATIVOS	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Fortalecer los conocimientos respecto de los precedentes y pronunciamientos del TC	Fortalecer la eficacia y eficiencia de la labor de la PP	8	CURSO	D	3	1		4	GENERALES	PRESENCIAL	2	S/10,000.00	S/0.00	S/10,000.00
TOTAL																	S/207,000.00	S/0.00	S/207,000.00

IX. PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

El Comité de Planificación de la Capacitación del Ositrán en 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.

9.1. Objetivo General

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

9.2. 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 colaboradores de las unidades orgánicas del Ositrán.
- Fortalecer las competencias de los facilitadores de los cursos internos del Ositrán.

9.3. 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° 03

PERIODO	N° ACCIONES DE CAPACITACIÓN
1° Trimestre	3
2° Trimestre	14
3° Trimestre	7
4° Trimestre	0
TOTAL	24

Fuente: Elaboración propia

9.4. 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 que busca el desarrollo integral y equilibrado de la persona.

c) Enfoque ágil, 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.

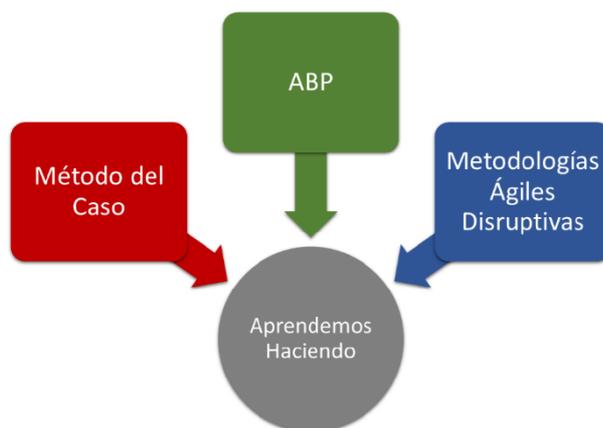
e) Enfoque digital

Las plataformas virtuales han contribuido para llegar a impartir los cursos del PDP los últimos años, adicionalmente, las herramientas de índole digital han cobrado relevancia siendo muy utilizadas al momento de ejecutarse las acciones de capacitación.

9.5. Metodología Formativa del PDP

La metodología por desarrollar será semipresencial, algunas acciones de capacitación serán de índole 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, dichas herramientas también podrán ser utilizadas en acciones de capacitación presenciales. Lo cual implica involucrar al servidor en una estrategia para adquirir conocimientos técnicos a través herramientas digitales, las sesiones virtuales se llevarán a cabo en la plataforma Microsoft Teams y/o zoom, mientras que las presenciales se llevarán a cabo en las oficinas del Ositrán y/o en algún otro lugar dispuesto por la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos en previa coordinación con los participantes (servidores), docente o facilitador y proveedor.

Gráfico N° 06
Metodología Formativa del PDP



Fuente: Elaboración propia

- 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.

9.6. Estrategias de Capacitación

Gráfico N° 07
Estrategias de capacitación



Fuente: Elaboración propia

- 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, en ese sentido, en el 2023 se realizó nuevamente la identificación de facilitadores de capacitación. De esta manera fomentamos el desarrollo de nuestros servidores quienes comparten su experiencia y conocimientos, siendo capaces de realizar las capacitaciones internas del PDP 2023 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.

9.7. 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.

9.8. Sistema de evaluación y sus instrumentos

Cuadro N° 05

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

Fuente: Servir

X. ESTRUCTURA DEL PDP OSITRÁN 2023

La Jefatura de Gestión de Recursos Humanos, a partir de los resultados obtenidos en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación—DNC 2023, así como de la experiencia del PDP – 2022, y resultados de Gestión del Rendimiento 2022, se plantea el diseño en el desarrollo y fortalecimiento de conocimientos, a fin de atender las diversas necesidades de capacitación que se han identificado, a través del siguiente esquema:

**Cuadro N° 06
Estructura del PDP 2023**

DIMENSIÓN	PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN
CULTURA	Valores, igualdad, diversidad e inclusión
	Hostigamiento sexual laboral
	Cultura de integridad, transparencia, anticorrupción y conflicto de intereses
	Gestión integral de calidad, de riesgos corporativos y control interno
HABILIDADES BLANDAS	Liderazgo en valores, diversidad e inclusión y gestión del cambio
	Programa de habilidades blandas para los servidores del Ositrán
	Programa de calidad de servicio y atención al cliente interno y externo
INFORMACIÓN	Gestión del conocimiento
	Gestión del cambio e innovación y transformación digital
	Apreciación del riesgo en procesos y sistemas de gestión documental
	Tecnología y seguridad de la información
FUNCIONALES	Especialización en asociación público privadas
	Gestión urbana para un desarrollo urbano sostenible (b)
	Urban railways management
	Gestión integral de las infraestructuras de uso de transporte público
	Análisis de impacto regulatorio
	Creación de valor por dinero en las compras públicas
	Mecanismos alternativos de solución de controversias en las contrataciones públicas y en los contratos de infraestructuras
	Gestión de proyectos con BIM y PMO
	Programas financieros contables y de control previo en el sector público
	Economía aplicada a las políticas de competencia
	regulación de servicios públicos
LEGAL	Derecho aplicado en las funciones del Ositrán
	Precedentes vinculantes, jurisdiccionales y administrativos

Fuente: Elaboración propia

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 N° 0009-2023-PD-OSITRAN la Presidencia del Consejo Directivo solicita a la 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 0008 “Acciones para fomentar la igualdad” 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 acciones de sensibilización sobre temas de igualdad de género e inclusión, dirigidos a los servidores del Ositrán.

La Gerencia de Planeamiento y presupuesto a través de la Nota de Habilidadación Presupuestaria N° 0002-2023-GPP-OSITRAN indicó la Certificación de Crédito Presupuestario para la Gestión del Plan de Desarrollo de Personas 2023 por el monto de S/ 200,000.00 para la ejecución de acciones de capacitación que permita fortalecer los conocimientos y mejorar el funcionamiento de las áreas en virtud del del Objetivo Estratégico Institucional 06 (OEI 06) Administrar Eficientemente Los Recursos Institucionales Del Ositrán y de la Acción Estratégica Institucional N° 06.01.

En ese sentido, considerando lo mencionado en párrafos anteriores, el monto de financiamiento total para este 2023 en el PDP es de S/. 207,000.00, con el cual se ejecutarán 11 acciones de capacitación y 13 acciones se realizarán a costo cero, las mismas se encuentran detalladas en el numeral XII.

XII. Matriz PDP 2023:

N°	TEMAS	GERENCIAS/JEFATURA	PARTICIPANTES	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TRIMESTRE DE EJECUCIÓN 2023	COSTO
1	Valores, igualdad, diversidad e inclusión	Ositrán	Todos los servidores Ositrán	Curso, y/o Taller	I	S/. 7,000
2	Hostigamiento sexual laboral	Ositrán	Todos los servidores Ositrán	Curso y/o Taller y/o Conferencia	II	S/. 0
3	Cultura de integridad, transparencia, anticorrupción y conflicto de intereses	Ositrán	Todos los servidores Ositrán	Programa y/o Curso y/o Taller y/o Conferencia	II	S/. 10,000
4	Gestión integral de calidad, de riesgos corporativos y control interno	Ositrán	Todos los servidores Ositrán	Curso, y/o Taller	II	S/. 24,000
5	Liderazgo en valores, diversidad e inclusión y gestión del cambio	Ositrán	Gerentes, jefes, líderes y asesores	Curso y/o Taller y/o Conferencia	II	S/. 22,000
6	Programa de habilidades blandas para los servidores del Ositrán	Ositrán	Todos los servidores Ositrán	Curso y/o Taller y/o Conferencia	II	S/. 0
7	Programa de calidad de servicio y atención al cliente interno y externo	GAU	25	Programa	III	S/. 0
8	Gestión del conocimiento	GG, GPP, GA,	13	Curso	II	S/. 0
9	Gestión del cambio e innovación y transformación digital	GG, GPP, GA,	60	Curso	III	S/. 0
10	Apreciación del riesgo en procesos y sistemas de gestión documental	OGD	20	Curso	II	S/. 12,000
11	Tecnología y seguridad de la información	Ositrán	Todos los servidores Ositrán	Curso y/o Taller y/o Conferencia	II	S/. 0
12	Especialización en asociación público privadas	GSF	50	Curso	II	S/. 30,000
13	Gestión urbana para un desarrollo urbano sostenible (b)	GSF	1	Curso	I	S/. 0
14	Urban railways management	GSF	1	Curso	I	S/. 0
15	Gestión integral de las infraestructuras de uso de transporte público	GSF	100	Curso	II	S/. 70,000
16	Análisis de impacto regulatorio	GSF	8	Curso	II	S/. 0
17	Creación de valor por dinero en las compras públicas	GA - JLCP	25	Curso	II	S/. 0
18	Mecanismos alternativos de solución de controversias en las contrataciones públicas y en los contratos de infraestructuras	GSF GA	12	Curso	III	S/. 0
19	Gestión de proyectos con BIM y PMO	GSF, GPP	14	Curso	III	S/. 12,000
20	Programas financieros contables y de control previo en el sector público	GA - JC	8	Curso	II	S/. 1,500
21	Economía aplicada a las políticas de competencia	GRE	17	Curso	II	S/. 20,500

22	Regulación de servicios públicos	GSF	4	Curso	III	S/. 0
23	Derecho aplicado en las funciones del Ositrán	GSF, GAJ, PP	38	Curso	III	S/. 0
24	Precedentes vinculantes, jurisdiccionales y administrativos	PP	8	Curso	III	S/. 10,000
Total						S/207,000

Fuente: Elaboración propia