



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

OSITRÁN

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

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

N° 0028-2024-GG-OSITRAN

Firmado por: MEJIA
CORNEJO Juan
Carlos FAU
20420248645 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 27/03/2024
16:16:52 -0500

Lima, 27 de marzo de 2024

VISTOS:

El Informe N° 00104-2024-JGRH-GA-OSITRAN de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos; el Acta N° 001-2024-OSITRAN-CPC emitida por el Comité de Planificación de la Capacitación; el Memorando N° 00685-2024-GA-OSITRAN; el Memorando N° 00117-2024-GAJ-OSITRAN de la Gerencia de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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, el artículo 135 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, señala que *"El Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad"*;

Que, en esa línea, la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, tiene como finalidad 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. Asimismo, el numeral 6.4.1.4 de la Directiva en mención 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. Es de vigencia anual y se aprueba mediante resolución del titular de la entidad"*;

Que, mediante la Resolución de Gerencia General N° 024-2022-GG-OSITRAN de fecha 14 de marzo de 2022, se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación del Ositrán, cuyos integrantes son: el Jefe Gestión de Recursos Humanos, el Gerente de Planeamiento y Presupuesto y el Jefe de Regulación de la Gerencia de Regulación y Estudios Económicos;

Que, a través del Informe N° 00104-2023-JGRH-GA-OSITRAN de fecha 20 de marzo de 2024, la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos remite la propuesta del Plan de Desarrollo de Personas 2024, señalando que su finalidad es 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, al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales; asimismo, informa que el referido Plan ha sido validado por el Comité de Planificación de la Capacitación del Ositrán, a través del Acta N° 001-2024-OSITRAN-CPC;

Visado por: CHOCANO PORTILLO Javier
Eugenio Manuel Jose FAU 20420248645
hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 27/03/2024 15:05:54 -0500

Visado por: CHEN CHEN Thou Su
FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 27/03/2024 12:49:00 -0500

Visado por: TORRES CASTILLO
Luis Miguel FAU 20420248645 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 27/03/2024 12:36:28 -0500



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

Que, con el Memorando N° 685-2024-GA-OSITRAN del 22 de marzo de 2024, la Gerencia de Administración señala que se encuentra conforme con el procedimiento seguido, por lo que, remite a la Gerencia General, la propuesta del Plan de Desarrollo de Personas 2024, para la correspondiente aprobación;

Que, mediante Memorando N° 00117-2024-GAJ-OSITRAN del 26 de marzo de 2024, 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 2024; 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 Persona; 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 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 aprueba el Plan de Desarrollo de Personas 2024, a través de acto resolutivo de la Gerencia General;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General 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 Ositrán, 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 2024, el mismo que como anexo, forma parte integrante de la presente resolución

Artículo 2.- Disponer que la Gerencia de Administración remita el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) – OSITRAN Período 2024, aprobado mediante la presente resolución, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, para los fines correspondientes.

Artículo 3.- Disponer que la Oficina de Comunicación Corporativa publique la presente Resolución en el Portal Institucional del Ositrán ubicado en la Plataforma Digital Única del Estado Peruano para Orientación al Ciudadano (www.gob.pe/ositran).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por
JUAN CARLOS MEJÍA CORNEJO
Gerente General
Gerencia General



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

OSITRÁN

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

Visado por:

JAVIER CHOCANO PORTILLO

Jefe de la Gerencia de Asesoría Jurídica

Gerencia de Asesoría Jurídica

Visado por:

THOU SU CHEN CHEN

Gerente de Administración

Gerencia de Administración

Visado por:

MIGUEL TORRES CASTILLO

Jefe de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos

Jefatura de Gestión de Recursos Humanos

NT 2024038908





OSITRÁN

PPP
Plan de Desarrollo
de Personas

2 0 2 4



Visado por: TORRES CASTILLO
Luis Miguel FAU 20420249845 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 22/03/2024 12:59:03 -0500

Visado por: ENRIQUE HIDALGO Kario
Christopher FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 22/03/2024 12:59:53 -0500

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2024

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 Valores	6
6.4 La capacitación	7
6.4.1 Definiciones	7
6.4.2 Competencias	8
6.4.3 Capacitación y el desarrollo de personas	8
6.4.4 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 2024.....	14
IX. PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS	22
9.1 Objetivo general	22
9.2 Objetivos específicos	22
9.3 Programación de acciones de capacitación general.....	22
9.4 Enfoques del Plan de Desarrollo de Personas	23
9.5 Metodología formativa del Plan de Desarrollo de Personas	23
9.6 Estrategias de capacitación	25
9.7 Seguimiento de la capacitación	26
9.8 Sistema de evaluación y sus instrumentos	26
X. ESTRUCTURA DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS	27
XI. FINANCIAMIENTO	28
XII. MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS	29

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2024

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 2024 se está considerando llevar a cabo acciones de capacitación acerca de herramientas ágiles enfocadas en la innovación pública que permitan la gestión del conocimiento del Ositrán, 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 talleres sobre el diagnóstico de necesidades de capacitación, reuniones virtuales para profundizar en las necesidades de capacitación de algunas áreas, 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.

Por lo tanto, la mayoría de las capacitaciones programadas y aprobadas en el presente PDP serán ejecutadas en modalidad virtual durante el 2024, siendo Microsoft Teams, y Zoom las plataformas a ser utilizadas para el dictado de las acciones de capacitación, y otro número de actividades en modalidad presencial o híbridas (Virtual y presencial).

II. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

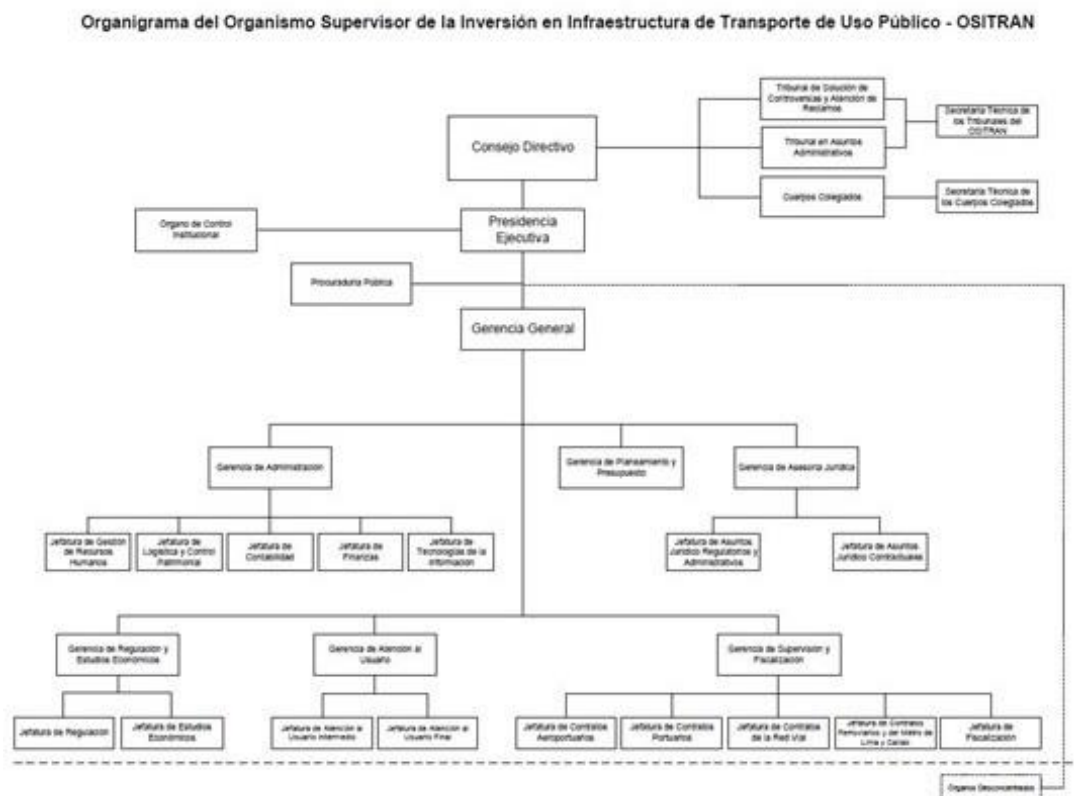
- Contribuir el cumplimiento de las obligaciones legales y contractuales de forma efectiva de las ITUP.
- Fortalecer la protección de los derechos de los usuarios de las ITUP bajo competencia del Ositrán
- Modernizar la gestión institucional
- Fortalecer la Transformación digital en el Ositrán
- Reducir la vulnerabilidad ante el riesgo de desastres en el Ositrán

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)	4
D.L.728	133
D.L.1057 (CAS)	233

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. Valores del Ositrán

- **Excelencia:** Orientamos nuestra gestión al logro de resultados, demostrando profesionalismo y criterio técnico para el desarrollo de nuestras funciones y para brindar servicios eficientes y de calidad a nuestros usuarios. Con equipos versátiles, capaces de adaptarse al cambio, utilizando metodologías ágiles y apoyándonos en la tecnología para la mejora continua.
- **Imparcialidad:** Tomamos decisiones de manera justa, objetiva, técnica y transparente en beneficio de la sociedad, cautelando el bien común y respetando los intereses de cada una de las partes.
- **Compromiso:** Estamos comprometidos con la satisfacción de las necesidades y la generación de valor a nuestros usuarios y servidores, con calidad en el ejercicio de nuestro rol y espíritu innovador.
- **Integridad:** Somos honestos y congruentes con los principios de respeto, equidad, inclusión y autocontrol, cumpliendo la normativa. Compartimos información y rendimos cuentas para mantener la confianza y credibilidad en nuestra labor y funciones.

6.4. La Capacitación

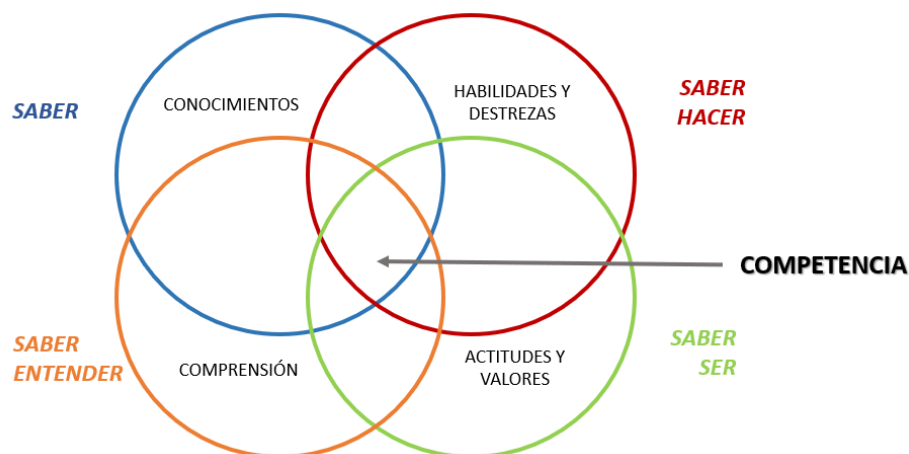
6.4.1. Definiciones

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.

- **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.
- **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).
- **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° 2
Definición de Competencias



Fuente: Elaboración propia

6.4.2. 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.

6.4.3. Capacitación y el desarrollo de las personas

6.4.1. 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

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.

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.

6.4.2. 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.

6.4.4. 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° 3
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 2023.
- c) Evaluación del PDP 2023.

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 2023:** 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 2023:** Se realizó el análisis de los resultados de la ejecución del PDP Ositrán 2023, cuya información ha sido tomada como insumo para el PDP Ositrán 2024.

Para este 2024, la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos del Ositrán diseñó un cronograma de diagnóstico de necesidades de capacitación:

Cuadro N° 02
Cronograma de actividades de necesidades de capacitación

Item / Mes	Enero				Febrero			
	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
Registro de necesidades de Capacitación			▶					
Asistencia técnica a los responsables de los órganos o unidades orgánicas			▶					
Recepción de los requerimientos de Capacitación			▶					
Entrevistas con Gerentes y/o jefes responsables de los órganos o unidades orgánicas			▶					
JGRH revisa información del DNC y aprueba las acciones de Capacitación prioritarias			▶					

Fuente: Elaboración propia

Con fecha 04 de enero de 2024 se emitió el MEMORANDO CIRCULAR - N° 00001-2024-GA-OSITRAN en el cual se invita a los gerentes, jefes, y coordinadores al Taller "Diagnóstico de Necesidades de Capacitación planificadas por la Entidad" 2024" que brindó la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos el 09 de enero de 2024 de 4:00 p.m. a 5:00 p.m.

En el mencionado taller se explicó a los participantes como identificar las necesidades de capacitación y como registrarlas en el SISCA.

El día 16 de enero de 2024 se emitió el MEMORANDO CIRCULAR - N° 00008-2024-GA-OSITRAN con el cual dan “Inicio al Diagnóstico de Necesidades de Capacitación” 2024” en el cual los gerentes, jefes y coordinadores de las unidades orgánicas a su cargo debían registrar a los servidores que llevarán las acciones de capacitación planificadas por la Entidad a partir del 16 de enero hasta el 26 de enero, esta fecha será el plazo máximo para registrar las necesidades de aquellos trabajadores que necesiten cubrir una brecha de aprendizaje o desempeño.

Se sostuvo reuniones adicionales para la revisión de necesidades de capacitación con los jefes y coordinadores (administrativos, planeamiento y presupuesto) de las unidades orgánicas a su cargo, y éstas fueron vía Teams con la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos (JGRH).

Con la información de necesidades planificadas por la entidad y necesidades financiadas se revisó la Matriz de PDP 2024 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 13 de marzo, quienes aprobaron la propuesta, en dicha reunión los miembros del Comité indicaron que se debe comunicar a los servidores que los temas transversales aprobados en el PDP 2024 son de obligatorio cumplimiento por disposiciones de PCM – Secretaría de Integridad, materias transversales de SERVIR y del Plan de actividades del Comité de Igualdad de Género e Inclusión del Ositrán, adicionalmente, sugirieron que las acciones de capacitación sean ejecutadas hasta noviembre del 2024 y así no aumentar la carga laboral en diciembre.

La Gerencia de Planeamiento y presupuesto a través de la Nota de Habilitación Presupuestaria N° 000533-2024-GPP-OSITRAN indicó la Certificación de Crédito Presupuestario para la Gestión del Plan de Desarrollo de Personas 2024 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 03 (OEI 03) Modernizar la gestión institucional y que el PDP ayudará a la Acción Estratégica Institucional (AEI) 03.2 Gestión del talento humano fortalecida de forma integral en el Ositrán.

VIII. RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:

Las necesidades identificadas para el 2024 han sido agrupadas en temas más generales y no tan específicos.

MATRIZ DE DNC 2024

Nro.	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	NECESIDAD DE CAPACITACIÓN	EJE TEMÁTICO	MATERIA DE CAPACITACIÓN	BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	CAPACITACION ALINEADO A:	PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	RANGO DE PERTINENCIA DE LA CAPACITACIÓN	NIVEL DE EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	MODALIDAD DE LA CAPACITACIÓN	OPORTUNIDAD DE LA CAPACITACIÓN	COSTO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	ÁREA DEL BENEFICIARIO DE CAPACITACIÓN
1	Formación Laboral	CURSO	ASOCIACIONES PÚBLICO-PRIVADAS (APP)	Ahondar en el conocimiento de las modificaciones más recientes a la normativa de APP para facilitar el ejercicio de las funciones y actividades de los profesionales de la JAJC.	Políticas sectoriales	Transportes y comunicaciones	BENEFICIO INTERMEDIO	Actividad operativa	C1	6.83	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	S/ 41,200.00	61	VARIOS
2	Formación Laboral	CURSO	AGILE MANAGEMENT: APLICANDO SCRUM EN EQUIPOS Y OTROS MÉTODOS DE AGILIDAD ORGANIZACIONAL	FORTALECER CONOCIMIENTOS PARA CONTRIBUIR A LA GESTIÓN DE PROYECTOS O INICIATIVAS AGILES O DE INNOVACION	Políticas sectoriales	Transportes y comunicaciones	BENEFICIO ALTO	Función puesto	D	8	Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	II	S/ 7,200.00	4	VARIOS
3	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	SUPERVISION DE PROYECTOS CON BIM-NIVEL INTERMEDIO	El curso es necesario para usar las herramientas tecnológicas para la supervisión en campo y gabinete, el programa permite interactuar en tiempo real entre los miembros del equipo	Políticas sectoriales	Transportes y comunicaciones	BENEFICIO INTERMEDIO	Actividad operativa	D	8	Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	II	S/ 2,250.00	2	VARIOS
4	Formación Laboral	CURSO	ACTUALIZACIÓN DE LEY DE CONTRATACIONES CON EL ESTADO	Las metas institucionales como la efectiva e idónea administración de los contratos y su cumplimiento pasan también por el entendimiento y conocimiento actualizado de la normativa aplicable	Sistemas Administrativos del Estado peruano	Abastecimiento	BENEFICIO ALTO	Función puesto	C1	9	Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	II	S/ 25,000.00	23	VARIOS

5	Formación Laboral	CURSO	ANÁLISIS DE IMPACTO REGULATORIO	Conocer y comprender los principales conceptos y herramientas metodológicas relacionadas al Análisis de Impacto Regulatorio para perfeccionar la emisión de opiniones legales vinculadas al tema.	Políticas sectoriales	Transportes y comunicaciones	BENEFICIO INTERMEDIO	Actividad operativa	C1	7	Reacción y aprendizaje	Virtual	III	S/ 0.00	2	VARIOS
6	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE	ARBITRAJE INTERNACIONAL E INVERSIONES	Profesionales de la JCP participan frecuentemente como técnicos en los arbitrajes internacionales entre las Partes de los contratos de concesión.	Políticas sectoriales	Transportes y comunicaciones	BENEFICIO INTERMEDIO	Actividad operativa	D	8	Reacción, aprendizaje y aplicación	Presencial	III	S/ 19,500.00	3	VARIOS
7	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE	ANTICORRUPCIÓN BASADO EN LA NORMA ISO 37001 SISTEMAS DE GESTIÓN ANTISOBORNO	La necesidad de actualizar y reforzar los conocimientos y prácticas relacionadas a la función del Oficial de Cumplimiento en el marco del Sistema de Gestión Antisoborno	Materias transversales	Integridad	BENEFICIO INTERMEDIO	Actividad operativa	D	7	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	S/ 3,800.00	1	VARIOS
8	Formación Laboral	CURSO	GESTIÓN DE RIESGOS Y COMPLIANCE	La necesidad de capacitación es actual y se encuentra vinculada al hecho que el Ositrán debe gestionar los riesgos que puedan afectar el logro de sus objetivos institucionales y promover una cultura preventiva orientada al establecimiento de controles eficaces.	Sistemas Administrativos del Estado peruano	Control	BENEFICIO INTERMEDIO	Actividad operativa	D	6	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	S/ 25,000.00	34	VARIOS
9	Formación Laboral	Diplomado o programa de especialización	CALIDAD PARA LA ATENCIÓN DEL USUARIO DE LAS INFRAESTRUCTURAS DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO	Mejora continua a fin de contar con herramientas para la atención a usuarios en todos los canales de orientación y educación.	Materias transversales	Calidad de servicio al ciudadano	BENEFICIO BAJO	Acción estratégica	D	6.74	Reacción, aprendizaje y aplicación	Presencial	II	S/ 10,000.00	23	VARIOS

10	Formación Laboral	TALLER	HABILIDADES BLANDAS ENFOCADAS EN LOS VALORES DEL OSITRÁN	Aplicar el pensamiento crítico y analítico, permitiendo a los participantes abordar desafíos complejos con enfoque y solidez. La resiliencia, flexibilidad y agilidad, fundamentales en ambientes dinámicos, serán fomentadas, fortaleciendo la capacidad de adaptación ante cambios constantes	Habilidades blandas	Comunicación, Liderazgo, Trabajo en equipo y otros.	BENEFICIO ALTO	Acción estratégica	D	9	Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	II	S/ 0.00	370	VARIOS
11	Formación Laboral	CURSO	NUEVAS DISPOSICIONES PARA LA APLICACION DE LAS NICSP - EJERCICIO 2024	Profundizar los conocimientos referidos a la adopción de las normas internacionales del sector público (NICSP) a partir del ejercicio 2024.	Sistemas Administrativos del Estado	Contabilidad	BENEFICIO ALTO	Función puesto	D	9	Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	III	S/ 1,050.00	3	VARIOS
12	Formación Laboral	CURSO	CIBERSEGURIDAD	Brindar conocimientos profundos sobre ciberseguridad y enfrentar los desafíos emergentes, fomentando el pensamiento crítico y la innovación en la resolución de problemas relacionados con la seguridad digital.	Políticas sectoriales	Economía y finanzas	BENEFICIO ALTO	Función puesto	D	9	Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	II	S/ 5,000.00	1	VARIOS
13	Formación Laboral	CURSO	CALIDAD PARA LA ATENCIÓN DE USUARIO INTERNO Y EXTERNO	Mejora continua a fin de contar con herramientas para la atención a usuarios en todos los canales de orientación y educación	Materias transversales	Calidad de servicio al ciudadano	BENEFICIO ALTO	Función puesto	D	9	Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	III	S/ 10,000.00	16	VARIOS
14	Formación Laboral	CONFERENCIA	GESTION DE CONFLICTO DE INTERES	Fortalecer el Servicio Civil a través de la estandarización de contenidos de capacitación dirigidos a todos los servidores civiles en el marco de la implementación del Modelo de Integridad en el Ositrán.	Materias transversales	Integridad	BENEFICIO ALTO	Acción estratégica	D	9	Reacción	Virtual	II	S/ 5,000.00	370	VARIOS
15	Formación Laboral	CONFERENCIA	TOMA DE DECISIONES ÉTICAS	Fortalecer el Servicio Civil a través de la estandarización de contenidos de capacitación dirigidos a todos los servidores civiles en el marco de la implementación del Modelo de Integridad en el Ositrán.	Materias transversales	Integridad	BENEFICIO ALTO	Acción estratégica	D	9	Reacción	Virtual	II	S/ 5,000.00	370	VARIOS

16	Formación Laboral	CONFERENCIA	GESTIÓN DE INTERESES	Fortalecer el Servicio Civil a través de la estandarización de contenidos de capacitación dirigidos a todos los servidores civiles en el marco de la implementación del Modelo de Integridad en el Ositrán.	Materias transversales	Integridad	BENEFICIO ALTO	Acción estratégica	D	9	Reacción	Virtual	III	S/ 0.00	370	VARIOS
17	Formación Laboral	CONFERENCIA	DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	Fortalecer el Servicio Civil a través de la estandarización de contenidos de capacitación dirigidos a todos los servidores civiles en el marco de la implementación del Modelo de Integridad en el Ositrán.	Materias transversales	Integridad	BENEFICIO ALTO	Acción estratégica	D	9	Reacción	Virtual	III	S/ 0.00	370	VARIOS
18	Formación Laboral	CONFERENCIA	GESTIÓN DE RIESGOS	Fortalecer el Servicio Civil a través de la estandarización de contenidos de capacitación dirigidos a todos los servidores civiles en el marco de la implementación del Modelo de Integridad en el Ositrán.	Materias transversales	Integridad	BENEFICIO ALTO	Acción estratégica	D	9	Reacción	Virtual	II	S/ 0.00	370	VARIOS
19	Formación Laboral	CONFERENCIA	CONTROL INTERNO	Fortalecer el Servicio Civil a través de la estandarización de contenidos de capacitación dirigidos a todos los servidores civiles en el marco de la implementación del Modelo de Integridad en el Ositrán.	Sistemas Administrativos del Estado	Control	BENEFICIO ALTO	Acción estratégica	D	9	Reacción	Virtual	IV	S/ 0.00	370	VARIOS
20	Formación Laboral	CONFERENCIA	ÉTICA	Fortalecer el Servicio Civil a través de la estandarización de contenidos de capacitación dirigidos a todos los servidores civiles en el marco de la implementación del Modelo de Integridad en el Ositrán.	Materias transversales	Integridad	BENEFICIO ALTO	Acción estratégica	D	9	Reacción	Virtual	III	S/ 0.00	370	VARIOS

21	Formación Laboral	TALLER	HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	Fortalecer el Servicio Civil a través de la estandarización de contenidos de capacitación dirigidos a todos los servidores civiles sobre los temas de género, proceso de socialización de género (Roles y estereotipos de género y relaciones de género), construcción de masculinidades y feminidades, normatividad internacional y nacional sobre la igualdad de género, uso del lenguaje inclusivo, prevención y sanción del hostigamiento sexual, entre otros.	Materias transversales	Género	BENEFICIO ALTO	Acción estratégica	D	9	Reacción	Virtual	II	S/ 0.00	370	VARIOS
22	Formación Laboral	CONFERENCIA	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	Fortalecer el Servicio Civil a través de la estandarización de contenidos de capacitación dirigidos a todos los servidores civiles sobre los temas de género, proceso de socialización de género (Roles y estereotipos de género y relaciones de género), construcción de masculinidades y feminidades, normatividad internacional y nacional sobre la igualdad de género, uso del lenguaje inclusivo, prevención y sanción del hostigamiento sexual, entre otros.	Materias transversales	Género	BENEFICIO ALTO	Acción estratégica	D	9	Reacción	Virtual	II	S/ 5,000.00	370	VARIOS

23	Formación Laboral	TALLER	LIDERAZGO SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	Fortalecer el Servicio Civil a través de la estandarización de contenidos de capacitación dirigidos a todos los servidores civiles sobre los temas de género, proceso de socialización de género (Roles y estereotipos de género y relaciones de género), construcción de masculinidades y feminidades, normatividad internacional y nacional sobre la igualdad de género, uso del lenguaje inclusivo, prevención y sanción del hostigamiento sexual, entre otros.	Materias transversales	Género	BENEFICIO ALTO	Acción estratégica	D	9	Reacción	Virtual	III	S/ 5,000.00	370	VARIOS
24	Formación Laboral	TALLER	ERRADICACIÓN DE ESTEREOTIPOS Y ENFOQUE DE GÉNERO	Fortalecer el Servicio Civil a través de la estandarización de contenidos de capacitación dirigidos a todos los servidores civiles sobre los temas de género, proceso de socialización de género (Roles y estereotipos de género y relaciones de género), construcción de masculinidades y feminidades, normatividad internacional y nacional sobre la igualdad de género, uso del lenguaje inclusivo, prevención y sanción del hostigamiento sexual, entre otros.	Materias transversales	Género	BENEFICIO ALTO	Acción estratégica	D	9	Reacción	Virtual	II	S/ 0.00	370	VARIOS

25	Formación Laboral	CONFERENCIA	GESTIÓN PÚBLICA Y SERVICIOS CON ENFOQUE DE GÉNERO	Fortalecer el Servicio Civil a través de la estandarización de contenidos de capacitación dirigidos a todos los servidores civiles sobre los temas de género, proceso de socialización de género (Roles y estereotipos de género y relaciones de género), construcción de masculinidades y feminidades, normatividad internacional y nacional sobre la igualdad de género, uso del lenguaje inclusivo, prevención y sanción del hostigamiento sexual, entre otros.	Materias transversales	Género	BENEFICIO ALTO	Acción estratégica	D	9	Reacción	Virtual	III	S/ 5,000.00	370	VARIOS
26	Formación Laboral	CURSO	ENFOQUE DE GÉNERO E INCLUSIÓN	Fortalecer el Servicio Civil a través de la estandarización de contenidos de capacitación dirigidos a todos los servidores civiles sobre los temas de género, proceso de socialización de género (Roles y estereotipos de género y relaciones de género), construcción de masculinidades y feminidades, normatividad internacional y nacional sobre la igualdad de género, uso del lenguaje inclusivo, prevención y sanción del hostigamiento sexual, entre otros.	Materias transversales	Género	BENEFICIO ALTO	Acción estratégica	D	9	Reacción	Virtual	IV	S/ 0.00	370	VARIOS
27	Formación Laboral	CONFERENCIA	INTEGRIDAD EN LA FUNCIÓN PÚBLICA	Fortalecer el Servicio Civil a través de la estandarización de contenidos de capacitación dirigidos a todos los servidores civiles en el marco de la implementación del Modelo de Integridad en el Ositrán.	Materias transversales	Integridad	BENEFICIO ALTO	Acción estratégica	D	9	Reacción	Virtual	IV	S/ 0.00	370	VARIOS

28	Formación Laboral	CURSO	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	Fortalecer el Servicio Civil a través de la estandarización de contenidos de capacitación dirigidos a todos los servidores civiles de todo el ámbito nacional.	Materias transversales	Modernización de la gestión pública	BENEFICIO ALTO	Acción estratégica	D	9	Reacción y aprendizaje	Virtual	IV	S/ 5,000.00	111	VARIOS
29	Formación Laboral	CURSO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fortalecer el Servicio Civil a través de la estandarización de contenidos de capacitación dirigidos a todos los servidores civiles de todo el ámbito nacional.	Materias transversales	Gestión de recursos humanos	BENEFICIO ALTO	Acción estratégica	D	9	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	S/ 5,000.00	111	VARIOS
30	Formación Laboral	CURSO	PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	Fortalecer el Servicio Civil a través de la estandarización de contenidos de capacitación dirigidos a todos los servidores civiles de todo el ámbito nacional.	Sistemas Administrativos del Estado	Presupuesto público	BENEFICIO ALTO	Acción estratégica	D	9	Reacción y aprendizaje	Virtual	III	S/ 5,000.00	111	VARIOS
31	Formación Laboral	CURSO	PRESUPUESTO PUBLICO	Fortalecer el Servicio Civil a través de la estandarización de contenidos de capacitación dirigidos a todos los servidores civiles de todo el ámbito nacional.	Sistemas Administrativos del Estado	Planeamiento estratégico	BENEFICIO ALTO	Acción estratégica	D	9	Reacción y aprendizaje	Virtual	III	S/ 5,000.00	111	VARIOS
32	Formación Laboral	CURSO	GOBIERNO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Fortalecer el Servicio Civil a través de la estandarización de contenidos de capacitación dirigidos a todos los servidores civiles de todo el ámbito nacional.	Materias transversales	Transformación y gobierno digital	BENEFICIO ALTO	Acción estratégica	D	9	Reacción y aprendizaje	Virtual	III	S/ 5,000.00	111	VARIOS
33	Formación Laboral	CURSO	INNOVACIÓN EN LA GESTIÓN PÚBLICA	Dotar a los participantes de técnicas y herramientas reconocidas en el mundo de la innovación para diseñar soluciones en el sector público.	Sistemas Administrativos del Estado	Modernización de la gestión pública	BENEFICIO ALTO	Acción estratégica	D	9	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	0	56	VARIOS

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 los conocimientos y habilidades de los servidores con el propósito de ser más eficientes en la gestión institucional del Ositrán.

9.2. Objetivos Específicos

- Fortalecer las competencias de los servidores 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 servidores de las unidades de organización del Ositrán.
- Fortalecer las competencias de los servidores involucrados en temas de innovación, transformación digital, y ciberseguridad.
-

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	0
2° Trimestre	17
3° Trimestre	12
4° Trimestre	4
TOTAL	33

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.

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.

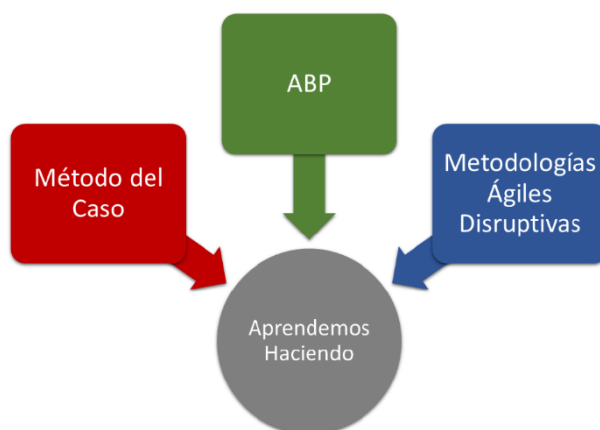
e) Enfoque digital

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 servidores, docente o facilitador y proveedor.

Gráfico N° 05
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° 06
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 2024 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° 04

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 2024

La Jefatura de Gestión de Recursos Humanos, a partir de los resultados obtenidos en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación—DNC 2024, así como de la experiencia del PDP – 2023, 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° 05
Estructura del PDP 2024

TEMATICA	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN
TÉCNICO	ASOCIACIONES PUBLICO-PRIVADAS (APP)
	SUPERVISION DE PROYECTOS CON BIM - NIVEL INTERMEDIO
	ARBITRAJE INTERNACIONAL E INVERSIONES
	CALIDAD PARA LA ATENCION DEL USUARIO DE LAS INFRAESTRUCTURAS DE TRANSPORTE DE USO PUBLICO
	CALIDAD PARA LA ATENCION DEL USUARIO INTERNO Y EXTERNO
	ANALISIS DE IMPACTO REGULATORIO
METODOLOGÍAS ÁGILES	INNOVACIÓN PÚBLICA
	AGILE MANAGEMENT: APLICANDO SCRUM EN EQUIPOS Y OTROS MÉTODOS DE AGILIDAD ORGANIZACIONAL
ADMINISTRACIÓN	ACTUALIZACIÓN DE LEY DE CONTRATACIONES CON EL ESTADO
SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	CIBERSEGURIDAD
CONTABLE	NUEVAS DISPOSICIONES PARA LA APLICACION DE LAS NICSP - EJERCICIO 2024
ANTISOBORNO Y GESTIÓN DE RIESGOS	ANTICORRUPCIÓN BASADO EN LA NORMA ISO 37001 SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO
	GESTION DE RIESGOS Y COMPLIANCE
CULTURA ORGANIZACIONAL	HABILIDADES BLANDAS ENFOCADAS EN LOS VALORES DEL OSITRÁN
TRANSVERSALES	GESTION DE CONFLICTO DE INTERES
	TOMA DE DECISIONES ÉTICAS
	GESTIÓN DE INTERESES
	DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
	GESTIÓN DE RIESGOS
	CONTROL INTERNO
	ÉTICA
	HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL
	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL
	LIDERAZGO SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL
	ERRADICACIÓN DE ESTEREOTIPOS Y ENFOQUE DE GÉNERO
	GESTIÓN PÚBLICA Y SERVICIOS CON ENFOQUE DE GÉNERO
	ENFOQUE DE GÉNERO E INCLUSIÓN
	INTEGRIDAD EN LA FUNCIÓN PÚBLICA
	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PUBLICA
	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
	PLANEAMIENTO ESTRATEGICO
PRESUPUESTO PUBLICO	
GOBIERNO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	

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

En ese sentido, considerando lo mencionado en párrafos anteriores, el monto de financiamiento total del Plan de Desarrollo de Personas para este 2024 es de S/. 200,000.00, con el cual se ejecutarán 33 acciones de capacitación, siendo algunas capacitaciones a costo cero, todas las capacitaciones se encuentran detalladas en el numeral XII del PDP.

XII. Matriz PDP 2024:

TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	COSTO DE LA CAPACITACIÓN	EJECUCIÓN	ALCANCE
CURSO	ASOCIACIONES PUBLICO-PRIVADAS (APP)	S/ 41,200.00	II TRIM	61
CURSO	AGILE MANAGEMENT: APLICANDO SCRUM EN EQUIPOS Y OTROS MÉTODOS DE AGILIDAD ORGANIZACIONAL	S/ 7,200.00	II TRIM	4
DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	SUPERVISION DE PROYECTOS CON BIM - NIVEL INTERMEDIO	S/ 2,250.00	II TRIM	2
CURSO	ACTUALIZACIÓN DE LEY DE CONTRATACIONES CON EL ESTADO	S/ 25,000.00	II TRIM	23
DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	ANTICORRUPCIÓN BASADO EN LA NORMA ISO 37001 SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO	S/ 3,800.00	II TRIM	1
CURSO	GESTION DE RIESGOS Y COMPLIANCE	S/ 25,000.00	II TRIM	34
TALLER	CALIDAD PARA LA ATENCION DEL USUARIO DE LAS INFRAESTRUCTURAS DE TRANSPORTE DE USO PUBLICO	S/ 10,000.00	II TRIM	23
TALLER	HABILIDADES BLANDAS ENFOCADAS EN LOS VALORES DEL OSITRÁN	S/ 0.00	II TRIM	24
CONFERENCIA	GESTION DE CONFLICTO DE INTERES	S/ 5,000.00	II TRIM	370
CONFERENCIA	TOMA DE DECISIONES ÉTICAS	S/ 5,000.00	II TRIM	370
CONFERENCIA	GESTIÓN DE RIESGOS	S/ 0.00	II TRIM	370
CONFERENCIA	HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	S/ 0.00	II TRIM	370
CONFERENCIA	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	S/ 5,000.00	II TRIM	370
TALLER	ERRADICACIÓN DE ESTEREOTIPOS Y ENFOQUE DE GÉNERO	S/ 0.00	II TRIM	370
CURSO	INNOVACIÓN EN LA GESTIÓN PÚBLICA	S/ 0.00	II TRIM	56
CURSO	CIBERSEGURIDAD	S/ 5,000.00	II TRIM	1
CURSO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	S/ 5,000.00	II TRIM	15
CURSO	ANÁLISIS DE IMPACTO REGULATORIO	S/ 0.00	III TRIM	2
TALLER	CALIDAD PARA LA ATENCION DEL USUARIO INTERNO Y EXTERNO	S/ 10,000.00	III TRIM	16
CONFERENCIA	ÉTICA	S/ 0.00	III TRIM	370
TALLER	LIDERAZGO SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	S/ 5,000.00	III TRIM	370
CONFERENCIA	GESTIÓN PÚBLICA Y SERVICIOS CON ENFOQUE DE GÉNERO	S/ 5,000.00	III TRIM	370
CURSO	PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	S/ 5,000.00	III TRIM	111
CURSO	PRESUPUESTO PUBLICO	S/ 5,000.00	III TRIM	111
CURSO	GOBIERNO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	S/ 5,000.00	III TRIM	111
CURSO	ARBITRAJE INTERNACIONAL E INVERSIONES	S/ 19,500.00	III TRIM	3
CURSO	NUEVAS DISPOSICIONES PARA LA APLICACION DE LAS NICSP - EJERCICIO 2024	S/ 1,050.00	III TRIM	3
CONFERENCIA	DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	S/ 0.00	III TRIM	370
CONFERENCIA	GESTIÓN DE INTERESES	S/ 0.00	III TRIM	370
CONFERENCIA	CONTROL INTERNO	S/ 0.00	IV TRIM	370
CONFERENCIA	INTEGRIDAD EN LA FUNCIÓN PÚBLICA	S/ 0.00	IV TRIM	111
CURSO	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PUBLICA	S/ 5,000.00	IV TRIM	111
CURSO	ENFOQUE DE GÉNERO E INCLUSIÓN	S/ 0.00	IV TRIM	370

Fuente: Elaboración propia