



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

OSITRÁN

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

Firmado por: MEJIA
CORNEJO Juan
Carlos FAU
20420248645 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 28/02/2025
19:03:32 -0500

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

N° 00040-2025-GG-OSITRAN

Lima, 28 febrero del 2025

VISTOS:

El Informe N° 00094-2025-JGRH-GA-OSITRAN de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos; el Acta N° 001-2025-OSITRAN-CPC emitida por el Comité de Planificación de la Capacitación; el Memorando N° 00517-2025-GA-OSITRAN de la Gerencia de Administración; el Memorando N° 00118-2025-GAJ-OSITRAN de la Gerencia de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 10 del a 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. Asimismo, el artículo 135 del referido Reglamento 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, el literal j) del artículo IV del Reglamento General de la Ley N° 30057, establece que, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública;

Que, en esa línea, la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, aprobada mediante 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, su vigencia es anual y se aprueba mediante resolución del titular de la entidad”*, en concordancia con lo señalado en el numeral 5.2.7 que establece que el titular de la entidad aprueba el Plan de Desarrollo de Personas;

Que, mediante la Resolución de Gerencia General N° 024-2022-GG-OSITRAN del 14 de marzo de 2022, se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación del Ositrán integrado por 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, mediante Informe N° 00094-2023-JGRH-GA-OSITRAN del 21 de febrero de 2025, la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos remite la propuesta del Plan de Desarrollo de Personas 2025 señalando que tiene por objetivo desarrollar las competencias de los

Visado por: FERNANDEZ CASTRO
Vladimir FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 28/02/2025 18:12:25 -0500

Visado por:
CHEN CHEN, THOU SU
20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 28/02/2025 18:08:20 -0500

Visado por: TORRES CASTILLO
Luis Miguel FAU 20420248645 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 28/02/2025 18:03:44 -0500

Visado por: CHOCANO PORTILLO Javier
Eugenio Manuel Jose FAU 20420248645
soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 28/02/2025 17:56:25 -0500

colaboradores para fortalecer la gestión institucional del Ositrán, basado en un enfoque por competencias, desarrollo, creación e igualdad de oportunidades, las que permitirán cerrar brechas de competencias de los colaboradores del Ositrán para el logro de los objetivos institucionales; asimismo, informa que el referido Plan ha sido validado por el Comité de Planificación de Capacitación a través del Acta N° 001-2025-OSITRAN-CPC, además se propone que el referido Plan sea aprobado con eficacia anticipada al 1 de enero del año 2025, en el marco de lo dispuesto en el numeral 17.1 del artículo 17 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General;

Que, con el Memorando N° 00517-2025-GA-OSITRAN del 26 de febrero de 2025, 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 2025 del Ositrán;

Que, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, dispone en el segundo párrafo del numeral 7.1 del artículo 7, que el régimen de eficacia anticipada de los actos administrativos previsto en el artículo 17 es susceptible de ser aplicado a los actos de administración interna, siempre que no se violen normas de orden público ni afecte a terceros. En ese sentido, la autoridad podrá disponer, en el mismo acto de administración interna, que tenga eficacia anticipada a su emisión, verificándose que en el presente caso no se violan normas de orden público ni se afecta a terceros;

Que, mediante Memorando N° 00118-2025-GAJ-OSITRAN, la Gerencia de Asesoría Jurídica considera jurídicamente viable la aprobación del Plan de Desarrollo de Personas 2025 del Ositrán con eficacia anticipada al 1 de enero de 2025;

Que, el artículo 10 del Reglamento de Organización y Funciones del Ositrán, aprobado por Decreto Supremo N° 012-2015-PCM y sus modificatorias, establece que la Gerencia General es la máxima autoridad administrativa del Ositrán; en ese sentido, de conformidad con la definición prevista en el artículo IV del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, corresponde a la Gerencia General del Ositrán aprobar el Plan de Desarrollo de Personas 2025 del Ositrán;

Que, en atención a lo expuesto, resulta necesario emitir el acto de administración mediante el cual se apruebe el Plan de Desarrollo de Personas 2025 del Ositrán, 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 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; el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS 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 2025 del Ositrán, con eficacia anticipada al 1 de enero de 2025, 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 2025 del Ositrán, aprobado mediante la presente resolución, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, para los fines correspondientes.

Artículo 3.- Disponer que la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos y la Oficina de Comunicación Corporativa publiquen la presente resolución y su anexo, en el intranet y en el



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

OSITRÁN

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

portal institucional del Ositrán, ubicado en la Plataforma Digital Única del Estado Peruano para la Orientación al Ciudadano (www.gob.pe/ositran), respectivamente.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmada por
JUAN CARLOS MEJÍA CORNEJO
Gerente General
Gerencia General

Visada por
JAVIER CHOCANO PORTILLO
Jefe de la Gerencia de Asesoría Jurídica
Gerencia de Asesoría Jurídica

Visada por
THOU SU CHEN CHEN
Jefa de la Gerencia de Administración
Gerencia de Administración

Visada por
MIGUEL TORRES CASTILLO
Jefe de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos
Jefatura de Gestión de Recursos Humanos

Visada por
VLADIMIR FERNÁNDEZ CASTRO
Asesor en Gestión Administrativa
Gerencia General

NT 2025029982



Firmado por:
TORRES CASTILLO
Luis Miguel FAU
20420248645 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 28/02/2025
16:31:37 -0500



Visado por: GUEVARA GUARDIA Jose
Jorge Ernesto FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 28/02/2025 16:42:19 -0500

Visado por: ENRIQUEZ HIDALGO Karlo
Christopher FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 28/02/2025 16:38:13 -0500

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2025

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. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	11
VIII.RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN...	13
8.1 Matriz DNC 2025.....	16
IX. PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS	25
9.1 Objetivo general	25
9.2 Objetivos específicos.....	25
9.3 Programación de acciones de capacitación general	25
9.4 Enfoques del Plan de Desarrollo de Personas.....	25
9.5 Metodología formativa del Plan de Desarrollo de Personas.....	26
9.6 Estrategias de capacitación	28
9.7 Seguimiento de la capacitación	29
9.8 Sistema de evaluación y sus instrumentos	29
X. FINANCIAMIENTO	30
XI. MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS.....	33

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2025

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 2025 se está considerando llevar a cabo acciones de capacitación enfocadas en temas técnicos y especializados que permitan potenciar las funciones de los servidores del Ositrán.

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 con los jefes, coordinadores y con los especialistas de las unidades de organización para el diagnóstico de necesidades de capacitación 2025, reuniones virtuales para profundizar en las necesidades de capacitación, así escuchar de manera directa las necesidades y brechas a cerrar que puedan existir, dado que nos encontramos iniciando un año en el cual hay modificaciones de normativas.

Estaremos haciendo uso de la plataforma Campus Virtual del Ositrán para los cursos o conferencias asincrónicas en los cuales los facilitadores serán servidores del Ositrán y se grabará el contenido de sus clases y también se usará 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 2025, siendo Microsoft Teams, y otras 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

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, es un 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.

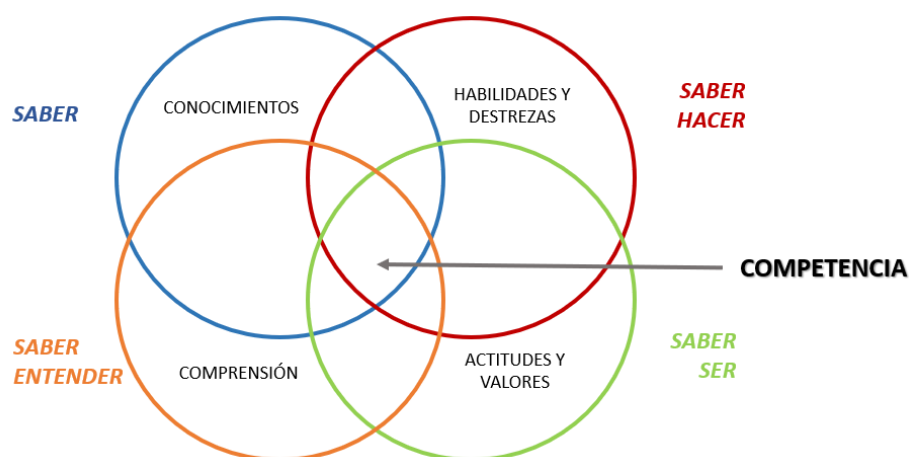
- **Desarrollo de personas:** Desarrollar personas no es sólo darles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, y se tornen más eficientes en lo que hacen, sino darles formación básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos que modifiquen sus 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 de la JGRH del Ositrán

6.4.2. El desempeño: Es una práctica o comportamiento observable (pueden ser descrito y/o medido), 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

6.4.3.1 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 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 de cómo el Ositrán debe llevar a cabo el proceso de capacitación y la mejora del talento humano interno.

6.4.3.2 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:

Etapas del proceso de capacitación



Fuente: Servir

VII. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN – DNC 2025

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.

Cabe precisar que para la metodología del DNC se está tomando en cuenta los resultados de la encuesta de satisfacción del servicio de capacitación del 2024 realizado por la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto enviados a la JGRH mediante MEMORANDO CIRCULAR N° 00012-2025-GPP-OSITRAN.

Los insumos utilizados para la realización del **Diagnóstico de Necesidades de Capacitación 2025** del Ositrán han sido:

- a) Necesidades identificadas planificadas por Ositrán – Matriz DNC.
- b) Resultados de Gestión del Rendimiento 2024.
- c) Evaluación del PDP 2024.

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 2024:** 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 2024:** Se realizó el análisis de los resultados de la ejecución del PDP Ositrán 2024, cuya información ha sido tomada como insumo para el PDP Ositrán 2025.

d) **Resultados de Diagnostico de Conocimientos:** para este 2025 no se ha utilizado como insumo el Diagnóstico de conocimientos, considerando que Servir no ha remitido información al respecto.

Para este 2025, la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos del Ositrán diseñó un cronograma de actividades para el diagnóstico de necesidades de capacitación:

Cuadro N° 02
Cronograma de actividades de Plan de Desarrollo de Personas 2025

Item / Mes	Enero				Febrero			
Actividades	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
Registro de necesidades de Capacitación y asistencia técnica a los responsables de los órganos o unidades orgánicas informado mediante MEMORANDO CIRCULAR - N° 00126-2024-GA-OSITRAN	▶							
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	▶							
Proyecto de PDP 2025				▶				
Validación de PDP por el Comité de Planificación						▶		
JGRH remite Proyecto de PDP 2025 a GG							▶	

Fuente: Elaboración de la JGRH del Ositrán

Con fecha 27 de diciembre de 2024 se emitió e MEMORANDO CIRCULAR - N° 00126-2024-GA-OSITRAN en el cual se invita a los gerentes, jefes, y coordinadores a conectarse a las sesiones programadas para la identificación de necesidades de capacitación como parte de la etapa de "Diagnóstico de Necesidades de Capacitación planificadas por la Entidad" 2025.

Día	Hora	Unidad de Organización	Enlace a Teams
06/01/2025	09:00 h a 11:00 h	GA	Unirse a la reunión ahora
06/01/2025	11:00 h a 13:00 h.	GA/JC	Unirse a la reunión ahora
06/01/2025	15:00 h. a 17:00 h	GA/JT	Unirse a la reunión ahora
07/01/2025	09:00 h a 11:00 h	GA/JTI	Unirse a la reunión ahora
07/01/2025	11:00 h a 13:00 h	GA/JGRH	Unirse a la reunión ahora
07/01/2025	15:00 h a 17:00 h	GA/JLCP	Unirse a la reunión ahora
08/01/2025	09:00 h a 11:00 h	PD	Unirse a la reunión ahora
08/01/2025	11:00 h a 13:00 h	PD/OCC	Unirse a la reunión ahora
08/01/2025	15:00 h a 17:00 h	GG	Unirse a la reunión ahora
09/01/2025	09:00 h a 11:00 h	OGD	Unirse a la reunión ahora
09/01/2025	11:00 h a 13:00 h	GRE	Unirse a la reunión ahora
09/01/2025	15:00 h a 17:00 h	JEE	Unirse a la reunión ahora
10/01/2025	09:00 h a 11:00 h	JRE	Unirse a la reunión ahora
10/01/2025	11:00 h a 13:00 h	GAJ	Unirse a la reunión ahora
10/01/2025	15:00 h a 17:00 h	JAIRA	Unirse a la reunión ahora
13/01/2025	09:00 h a 11:00 h	JAJAJ	Unirse a la reunión ahora
13/01/2025	11:00 h 13:00 h	GAU	Unirse a la reunión ahora
13/01/2025	15:00 h a 17:00 h	STTO	Unirse a la reunión ahora
14/01/2025	09:00 h a 11:00 h	GSF/JCRV	Unirse a la reunión ahora
14/01/2025	11:00 h a 13:00 h	GSF/JCA	Unirse a la reunión ahora
14/01/2025	15:00 h a 17:00 h	GSF/JCP	Unirse a la reunión ahora
15/01/2025	09:00 h a 11:00 h	GSF/JCFM	Unirse a la reunión ahora
15/01/2025	11:00 h a 13:00 h	GSF/JF	Unirse a la reunión ahora
15/01/2025	15:00 h a 17:00 h	GSF/AR	Unirse a la reunión ahora
16/01/2025	09:00 h a 11:00 h	OCI	Unirse a la reunión ahora
23/01/2025	09:00 h a 13:00 h	UU.OO. Pendientes	Unirse a la reunión ahora

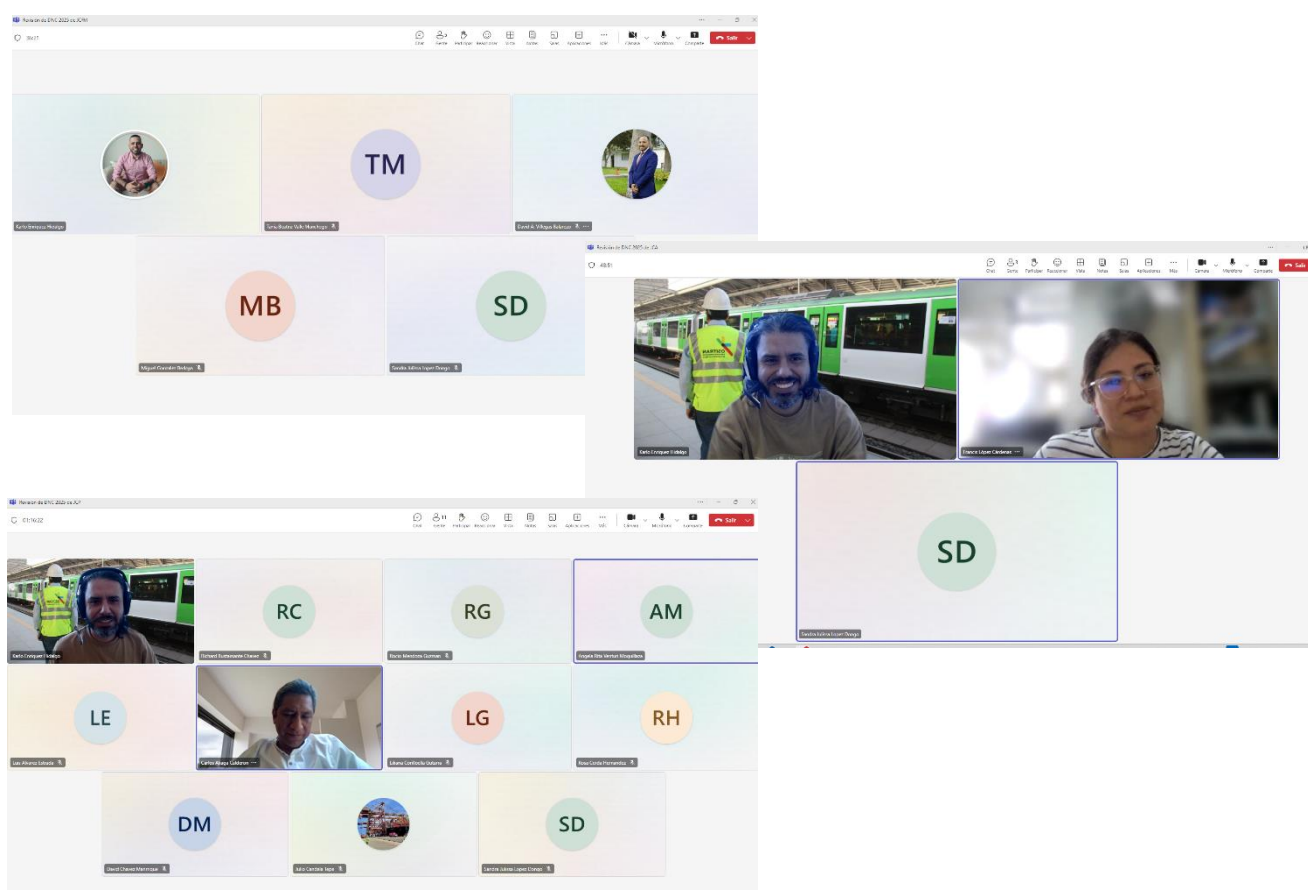
En el mencionado memorando se explicó que la reunión sería para que el coordinador o encargado de la gerencia, o jefatura u oficina registre las necesidades de capacitación de los servidores. Motivo por el cual, se solicitaba que el coordinador o encargado cuente con la información de las necesidades de capacitación de la unidad de organización y con el listado de los servidores que participarían de dichas capacitaciones, de no contar con dicha información en la fecha programada, se le brindará una segunda y última oportunidad para otra reunión, y contará con menos tiempo para la asesoría que brindará la JGRH.

Con la información de necesidades planificadas³ por la entidad y necesidades solicitadas por las unidades de organización se revisó y consolidó la Matriz de PDP 2025 que contienen todas las acciones de capacitación y se elaboró una propuesta proyectada por parte de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos para el presente ejercicio fiscal presentada al Comité de Planificación de la Planificación del Ositrán el 14 de febrero de 2025 en la sesión que tuvieron para revisar la propuesta, la cual validaron.

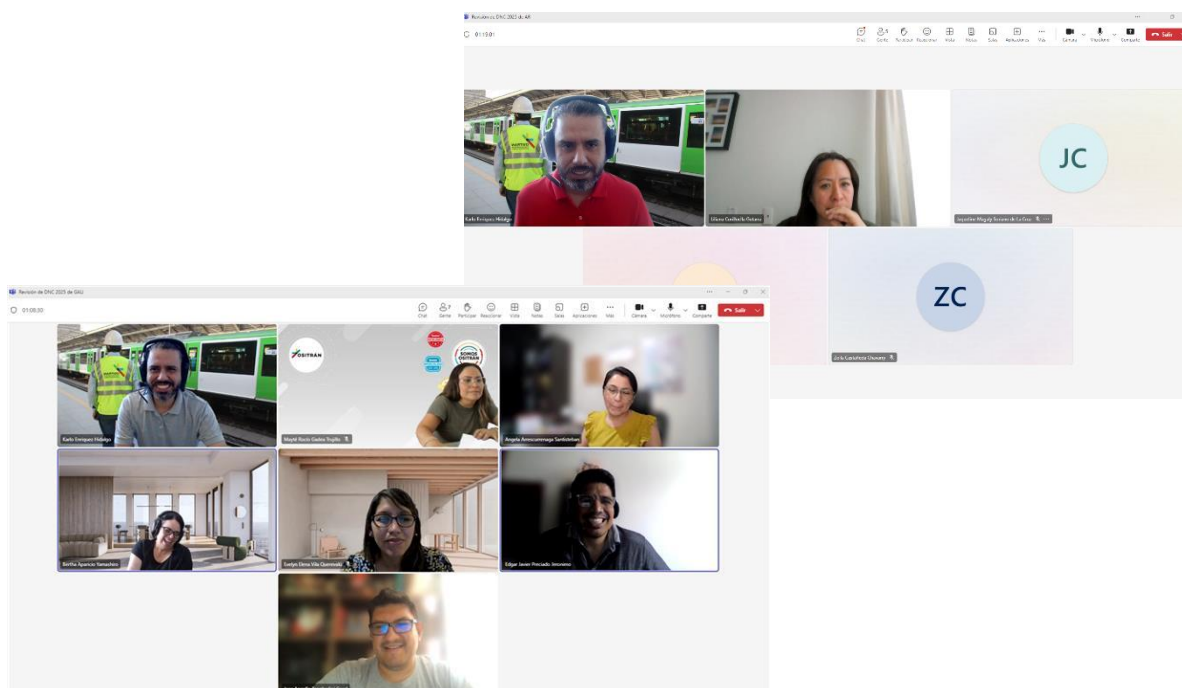
Como parte del proceso de DNC se procedió a validar la información obtenida de todas las reuniones de DNC, se convocó a reunión y este proyecto de PDP fue presentado al Comité de Planificación de la Capacitación el 14 de febrero, el cual aprobó las propuestas de capacitación tal y como consta en el Acta N° 001-2025-OSITRAN-CPC.

Gráfico N° 03.

Algunas imágenes de las reuniones del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación



³ Estas capacitaciones son sobre temas transversales devenidas del Plan de Comité de Igualdad de Género, Implementación del Sistema de Control Interno, Implementación del Modelo de Integridad.



VIII. RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:

Las necesidades identificadas para el 2025 han sido agrupadas por unidades de organización:

MATRIZ DE DNC 2025

PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	UU.OO. SOLICITANTE	BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	EJE TEMÁTICO	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN
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	COMPLIANCE OFFICER BAJO LA ISO 37001 (SISTEMAS DE GESTIÓN ANTISOBORNO) E ISO 37301		ALTO	REACCIÓN	1	TALLER	GENERALES	VIRTUAL	1	S/ 1 00,00
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.	GESTIÓN DE RIESGOS	GG	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	34	CURSO	GENERALES	VIRTUAL	2	S/ 18 000,00
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.	CONTROL INTERNO	GG	ALTO	REACCIÓN	367	CONFERENCIA	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	S/ 0
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.	ENFOQUE DE GENERO E INCLUSIÓN SOCIAL	CIGI	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	40	CURSO	GENERALES	VIRTUAL	2	S/ 15 000,00

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.	HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	CIGI	ALTO	REACCIÓN	367	CONFERENCIA	10 MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	S/ 0
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.	GESTIÓN PÚBLICA Y SERVICIOS CON ENFOQUE DE GÉNERO	CIGI	ALTO	REACCIÓN	367	CONFERENCIA	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	S/ 0
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.	PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	CIGI	ALTO	REACCIÓN	17	TALLER	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	S/ 5 000,00
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.	MASCLINIDADES POSITIVAS	CIGI	ALTO	REACCIÓN	209	TALLER	GENERALES	VIRTUAL	2	S/ 0

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.	LIDERAZGO FEMENINO	CIGI	ALTO	REACCIÓN	158	TALLER	GENERALES	VIRTUAL	2	S/	0
Los proyectos de infraestructuras se empezaron a desarrollar bajo metodología BIM, en ese sentido es importante que los servidores del Ositrán conozcan dicha metodología	METODOLOGIA BIM	OSITRÁN	ALTO	REACCIÓN	86	CONFERENCIA	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	S/	0
Fortalecer los conocimientos de los servidores de Ositrán, para detallar cuales son aquellos proyectos de infraestructura en cartera de Pro-Inversión que son esenciales para no perder competitividad como país.	CONGRESO DE INFRAESTRUCTURA	OSITRÁN	ALTO	REACCIÓN	5	SEMINARIO	GENERALES	PRESENCIAL	4	S/	12 000,00
Al analizar una norma o elaborar un reglamento, éstos deben ser realizados mediante el Análisis de impacto regulatorio, por tanto, es importante conocer sobre esta temática.	ANALISIS DE IMPACTO REGULATORIO (RIA)	OSITRÁN	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	14	CURSO	GENERALES	VIRTUAL	2	S/	0
Fortalecer la cultura de liderazgo en el Ositrán.	LIDERAZGO ORIENTADO A LA CULTURA DEL OSITRÁN	OSITRÁN	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	30	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	HABILIDADES BLANDAS	SEMIPRESENCIAL	1	S/	14 430,00

El programa 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	BIM MANAGEMENT, MODELOS DE GESTIÓN EFICIENTES EN CONSTRUCCIÓN	GSF/JCFM	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	3	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	GENERALES	VIRTUAL	1	S/	0-
El Ositrán implementará el proceso de Cobranza coactiva respecto a las multas, en ese sentido, es importante conocer los procedimientos y acciones a seguir para este proceso	GESTION TRIBUTARIA	GSF/AR	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	24	CURSO	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	1	S/	0
Los supervisores In-Situ necesitan ser capacitados respecto a la gestión ambiental en las infraestructuras que supervisan.	GESTIÓN AMBIENTAL EN INFRAESTRUCTURA	GSF/JCRV	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	28	CURSO	GENERALES	VIRTUAL	2	S/	0
Fortalecer los conocimientos de la supervisión de infraestructura, para ello se necesitará conocer la experiencia de los supervisores In-situ en las diferentes infraestructuras de uso público.	EXPERIENCIAS DEL SUPERVISOR IN-SITU	GSF/JCRV	ALTO	REACCIÓN	28	TALLER	GENERALES	VIRTUAL	3	S/	0
Fortalecer el conocimiento sobre la formulación de propuestas sobre la dirección de la mejora para la planificación y gestión de los servicios públicos urbanos de transporte y conocer cómo se abordan los problemas actualmente en sus respectivas organizaciones.	URBAN PUBLIC TRANSPORT	GSF/JCFM	ALTO	REACCIÓN	1	PASANTIA	GENERALES	VIRTUAL	1	S/	0
La modificación de la normativa de APP's y su reglamento ha ocasionado que los especialistas deban actualizarse sobre los cambios realizados y así elaborar, analizar y emitir opiniones según el marco normativo vigente.	ACTUALIZACION DE NORMATIVA DE ASOCIACION PÚBLICO PRIVADAS Y SU REGLAMENTO	GSF/JCRV	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	31	CURSO	GENERALES	VIRTUAL	2	S/	12 000,00

Fortalecer los conocimientos sobre todos los temas relacionados a la infraestructura vial.	GESTION DE INFRAESTRUCTURA VIAL	GSF/JCRV	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	28	CURSO	10 GENERALES	VIRTUAL	3	S/ 38 455,00
Introducir a los participantes en el régimen administrativo sancionador establecido en la Ley N° 27444, sus modificatorias y complementarias, con el objeto de entender la complejidad de dicha materia, tanto como una forma de imponer consecuencias que implican un perjuicio lícito en los infractores, como las reglas que involucra el ejercicio de tal potestad por la administración, incluido sus límites, principios y procedimientos.	DERECHO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	GSF/JF	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	8	CURSO	GENERALES	VIRTUAL	3	S/ 7 629,82
Entender y manejar las normas que regulan los procedimientos administrativos, procesos judiciales y las estrategias que pueden ser utilizadas para afrontarlos con efectividad.	PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN PROCEDIMIENTOS, PROCESOS Y ESTRATEGIAS TRIBUTARIAS EN LOS ORGANISMOS REGULADORES COMO ADMINISTRACIONES TRIBUTARIAS	GSF/AR	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	4	CURSO	GENERALES	VIRTUAL	3	S/ 5 722,36
Actualización de los conocimientos sobre la administración marítima y portuaria	ADMINISTRACIÓN MARITIMA Y PORTUARIA	GSF/JCP	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	6	CURSO	GENERALES	VIRTUAL	2	S/ 28 500,00
Incorporar conocimientos sobre el control automático de trenes.	CONTROL AUTOMATICO DE TRENES	GSF/JCFM	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	3	CURSO	GENERALES	VIRTUAL	2	S/ 3 292,82

Fortalecer las competencias en la gestión de infraestructuras, bienes públicos y contratación pública, abarcando aspectos jurídicos, económicos y operativos que permitan a los profesionales participar en la planificación, ejecución y supervisión de contratos, concesiones y compras públicas de manera eficiente y conforme a la normativa vigente.	REGULACION	GSF	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	5	CURSO	GENERALES	VIRTUAL	3	S/ 10 560,00
La necesidad surge por tener 2 contratos aeroportuarios de concesiones cofinanciadas, y todas las obras pasan por el programa de inversión pública, en ese sentido, es imperioso la actualización de los conocimientos en materia de inversión.	INVIERTE.PE	GSF/JCA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	3	CURSO	GENERALES	VIRTUAL	3	S/ 22 500,00
Desde el 2023 se viene trabajando con expedientes electrónicos y la OGD debe incorporar, actualizar y profundizar en los conocimientos acerca de los expedientes electrónicos y aplicarlo en la gestión documental del Ositrán	GESTION DOCUMENTARIA Y EXPEDIENTES ELECTRONICOS	OGD	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	39	CURSO	GENERALES	VIRTUAL	2	S/ 10 000,00
Mejora continua a fin de contar con herramientas para la atención a usuarios en todos los canales de orientación y educación.	PROGRAMA LA RUTA DEL SERVICIO: PERFIL, HERRAMIENTAS, Y CUALIDADES DEL PROFESIONAL DE ATENCION AL USUARIO	GAU	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	24	CURSO	GENERALES	VIRTUAL	3	S/ 10 000,00
Profundizar los conocimientos referidos a la adopción de las normas internacionales del sector público (NICSP) a partir del ejercicio 2025	SEMINARIO CIERRE CONTABLE DEL I SEMESTRE 2025	GA/JC	ALTO	REACCIÓN	6	CONFERENCIA	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	S/ 1 750,00
Profundizar los conocimientos referidos a la adopción de las normas internacionales del sector público (NICSP) a partir del ejercicio 2025	SEMINARIO CIERRE CONTABLE DEL EJERCICIO FISCA 2025	GA/JC	ALTO	REACCIÓN	10	CONFERENCIA	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	S/ 1 750,00

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.	SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	GA/JTI	ALTO	REACCIÓN	367	CONFERENCIA	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	S/	0
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 PARA FORTALECER LA CULTURA DEL OSITRÁN	GA/JGRH	INTERMEDIO	REACCIÓN	367	TALLER	HABILIDADES BLANDAS	SEMIPRESENCIAL	2	S/	0
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.	GESTION DE INTERESES	GA/JGRH	ALTO	REACCIÓN	367	CONFERENCIA	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	1	S/	0
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.	GESTION DE RIESGOS QUE AFECTAN LA INTEGRIDAD PUBLICA	GA/JGRH	ALTO	REACCIÓN	367	CONFERENCIA	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	S/	0
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.	INTEGRIDAD EN LA FUNCIÓN PÚBLICA	GA/JGRH	ALTO	REACCIÓN	367	CONFERENCIA	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	S/	0

Fortalecer el Servicio Civil a través de la estandarización de contenidos de capacitación dirigidos a todos los servidores civiles de todo el ámbito nacional.	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	GA/JGRH	INTERMEDIO	REACCIÓN	30%	CONFERENCIA	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	S/ 0
Fortalecer el Servicio Civil a través de la estandarización de contenidos de capacitación dirigidos a todos los servidores civiles de todo el ámbito nacional.	PRESUPUESTO PUBLICO	GA/JGRH	INTERMEDIO	REACCIÓN	367	CONFERENCIA	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	S/ 0
Fortalecer el Servicio Civil a través de la estandarización de contenidos de capacitación dirigidos a todos los servidores civiles de todo el ámbito nacional.	GOBIERNO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	GA/JGRH	ALTO	REACCIÓN	367	CONFERENCIA	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	S/ 0
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	NUEVA LEY GENERAL DE CONTRATACIONES PÚBLICAS Y SU REGLAMENTO	GA/JLCP	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	46	CURSO	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	S/ 13 000,00
Desarrollar competencias y conocimiento técnico que permita gestionar los bienes patrimoniales para asegurar la provisión oportuna de bienes, servicios y obras a través del uso de las normas, procedimiento y técnicas establecidos en el Sistema Nacional de Abastecimiento	GESTION PATRIMONIAL	GA/JLCP	INTERMEDIO	REACCIÓN	2	TALLER	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	S/ 1 500,00
Se requiere brindar una actualización a los servidores del área en el manejo de Excel 365 debido a que en los últimos años dicho aplicativo viene desarrollando nuevas funcionalidades y herramientas para el manejo eficiente de bases de datos de gran volumen	EXCEL 365 APLICADO AL ANÁLISIS DE DATOS	GRE	INTERMEDIO	REACCIÓN	12	TALLER	GENERALES	VIRTUAL	3	S/ 5 100,00

Se requiere dotar a los servidores del área de los conocimientos necesarios para el manejo y gestión de bases de datos relacionales mediante el uso del lenguaje SQL debido a que el gran volumen de datos proveniente de las entidades prestadoras dificultará su manejo mediante Excel	GESTIÓN DE BASES DE DATOS CON SQL	GRE	INTERMEDIO	REACCIÓN	12	TALLER	GENERALES	VIRTUAL	2	S/ 5 100,00
Fortalecer los conocimientos de ciberseguridad y ser capaces de proteger sus instalaciones de amenazas de ciberataques o intrusión o interna y/o externa.	PROTECCION DE DATOS PERSONALES	GAJ	ALTO	REACCIÓN	1	TALLER	GENERALES	VIRTUAL	2	S/ 3 000,00
Fortalecer los conocimientos y dar a conocer los beneficios del Sistema integrado de gestión del Ositrán.	BENEFICIOS DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DEL OSITRÁN	GPP	INTERMEDIO	REACCIÓN	367	CONFERENCIA	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	1	S/ 0
Fortalecer los conocimientos y dar a conocer los beneficios del Sistema de modernización de la gestión pública.	SISTEMA DE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	GPP	INTERMEDIO	REACCIÓN	367	CONFERENCIA	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	S/ 0
Fortalecer los conocimientos y dar a conocer los beneficios del Sistema integral de riesgos del Ositrán.	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS DEL OSITRÁN	GPP	INTERMEDIO	REACCIÓN	367	CONFERENCIA	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	S/ 0
El Ositrán en su función de cobranza a las concesionarias, debe conocer si existe la figura procesal de Medidas cautelares que están siendo afectadas y que imposibilitaría la acción de cobranza del Ositrán, por lo tanto, se debe conocer como ejecutar la misma.	MEDIDAS CAUTELARES	PP	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	19	CURSO	GENERALES	VIRTUAL	3	S/ 9 710,00

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 XI.

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	7
2° Trimestre	24
3° Trimestre	14
4° Trimestre	2
TOTAL	47

Fuente: Elaboración de la JGRH del Ositrán

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.

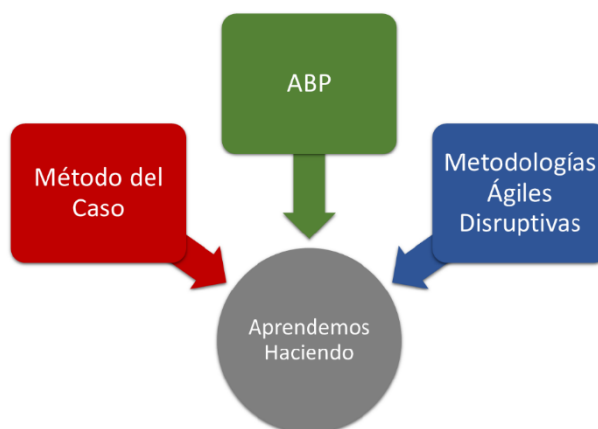
e) Enfoque digital

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, las cuales 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 otras, 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 2025 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 2025 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. FINANCIAMIENTO

Mediante Resolución de Gerencia General N° 0086-2024-PD-OSITRAN de 20 de diciembre de 2024 se aprobó el Presupuesto Institucional de Apertura del Ositrán 2025, el cual, de acuerdo con la asignación y límite presupuestal establecido por la GPP, a la meta 0009 – JGRH, asciende a S/ 2 675 569,00, para bienes y servicios, distribuida en diversos clasificadores según necesidad y programación realizada.

Habiéndose asignado en el clasificador “2.3.2.7.3.1. SERVICIO DE CAPACITACION Y PERFECCIONAMIENTO - REALIZADO POR PERSONAS JURIDICAS” el importe de S/ 200 000,00 a fin de cubrir los gastos por concepto de acciones de capacitación

Total 2.2 PENSIONES Y OTRAS PRESTACIONES SOCIALES		1,228,732.00
2.3 BIENES Y SERVICIOS	2. 3. 1. 1. 1. 1. ALIMENTOS Y BEBIDAS PARA CONSUMO HUMANO	30,000.00
	2. 3. 1. 6. 1. 4. DE SEGURIDAD	45,000.00
	2. 3. 1. 8. 1. 2. MEDICAMENTOS	10,000.00
	2. 3. 1. 8. 1. 99. OTROS PRODUCTOS SIMILARES	15,000.00
	2. 3. 1. 99.1. 99. OTROS BIENES	52,500.00
	2. 3. 2. 2. 5. 1. DIFUSIÓN EN EL DIARIO OFICIAL	20,000.00
	2. 3. 2. 6. 3. 1. SEGURO DE VIDA	240,000.00
	2. 3. 2. 6. 3. 4. OTROS SEGUROS PERSONALES	289,000.00
	2. 3. 2. 7. 1. 99. OTROS SERVICIOS SIMILARES	70,000.00
	2. 3. 2. 7. 11.99. SERVICIOS DIVERSOS	707,850.00
	2. 3. 2. 7. 13.5. ASESORÍA Y/O DEFENSA LEGAL PARA SERVIDORES Y EX-SERVIDORES CIVILES	180,000.00
	2. 3. 2. 7. 14.5. ASESORÍA Y/O DEFENSA LEGAL PARA SERVIDORES Y EX-SERVIDORES CIVILES	180,000.00
	2. 3. 2. 7. 3. 1. REALIZADO POR PERSONAS JURIDICAS	200,000.00
	2. 3. 2. 7. 4. 99. OTROS SERVICIOS DE INFORMATICA	6,000.00
	2. 3. 2. 7. 5. 2. PROPINAS PARA PRACTICANTES	630,219.00
	Total 2.3 BIENES Y SERVICIOS	2,675,569.00

Asimismo, la Presidencia Ejecutiva habilitó recursos a la meta 0009 de la JGRH para el cumplimiento de la programación de actividades 2025 del Comité para la Igualdad de Género e Inclusión, por el importe de S/ 5 000,00.



FORMATO 02
HABILITACIÓN PRESUPUESTARIA

NOTA N°	00001	FECHA	06/02/2025
JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN PRESUPUESTAL:	HABILITACIÓN PRESUPUESTAL PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES EN EL PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO E DEL OSITRÁN		

Fuente de Financiamiento: 09 RDR

INFORMACIÓN PRESUPUESTAL:

Meta	Clasificador de Gasto	Detalle del Clasificador de Gasto	Anulación	Credito
0002 PD	23 2 7 1 1	CONSULTORIAS	5,000,00	0,00
0009 JGRH	23 2 7 3 1	REALIZADO POR PERSONAS JURIDICAS	0,00	5,000,00
TOTAL			5,000,00	5,000,00

Además, mediante Memorando N° 00245-2025-GPP-OSITRAN de 06 de febrero de 2025, la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto habilitó recursos mediante Nota de Modificación Presupuestal N° 0048 -2025, por el importe de S/ 50 000,00 a fin de cubrir las capacitaciones: Administración Marítima y Portuaria, Programa de Especialización en Procedimientos, Procesos y Estrategias Tributarias en los Organismos Reguladores como Administraciones Tributarias, Derecho Administrativo Sancionador, y Regulación de la Gerencia de Supervisión y Fiscalización para el PDP 2025.

 SIAF - Módulo de Proceso Presupuestario
Versión 24.03.00

 Fecha : 06/02/2025
Hora : 11:59:33
Pag.: 1 de 1

MODIFICACIÓN PRESUPUESTAL
NOTA N° 0000000048
 (EN NUEVOS SOLES)

SECTOR : 01 PRESIDENCIA CONSEJO MINISTROS
 PLIEGO : 022 ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSION EN INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE DE USO PUBLICO
 EJECUTORA : 001 ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSION EN INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE DE USO PUBLICO [001268]

ESTADO : APROBADO

DATOS DEL PLIEGO

FECHA : 06/02/2025

DOCUMENTO : 109 / NNN-2025-GG-OSITRAN

MES : FEBRERO

FECHA DE SOLICITUD: 06/02/2025

TIPO DE MODIFICACIÓN: CREDITOS PRESUPUESTALES Y ANULACIONES (DENTRO DE U.E.)

DISPOSITIVO LEGALOTROS

JUSTIFICACIÓN : HAB. PPTAL PARA ATENDER LA NECESIDAD DE JGRH SOLICITADO MEDIANTE MEMO. 087-2025-JGRH-GA-OSITRAN PARA LA APROBACIÓN D LLO DE PERSONAS.

PRESUPUESTO DEL GASTO

PRG	PROPIRY	ACT/AIOBR	FUN	DIV	GRPF	META	RB	CG	TT	G	SG	SGDES	PESPD	ANULACIÓN	CREDITO
9001	3999999	5000001	15	004	0005	PLANEAMIENTO INSTITUCIONAL								50,000	0
						0001 0001179 PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO								50,000	0
						09 RECURSOS DIRECTAMENTE RECAUDADOS								50,000	0
						5 2.3 BIENES Y SERVICIOS								50,000	0
						2.3. 2 CONTRATACION DE SERVICIOS								50,000	0
						2.3. 2 SERVICIOS PROFESIONALES Y TECNICOS								50,000	0
						7									
						2.3. 2 7.11 OTROS SERVICIOS								50,000	0
						2.3. 2 7.11 SERVICIOS DIVERSOS								50,000	0
9001	3999999	5000003	15	006	0008	ASESORAMIENTO Y APOYO								0	50,000
						0009 0053154 ACCIONES DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS								0	50,000
						09 RECURSOS DIRECTAMENTE RECAUDADOS								0	50,000
						5 2.3 BIENES Y SERVICIOS								0	50,000
						2.3. 2 CONTRATACION DE SERVICIOS								0	50,000
						2.3. 2 SERVICIOS PROFESIONALES Y TECNICOS								0	50,000
						7									
						2.3. 2 7.3 SERVICIO DE CAPACITACION Y PERFECCIONAMIENTO								0	50,000
						2.3. 2 7.3 1 REALIZADO POR PERSONAS JURIDICAS								0	50,000
TOTAL														50,000	50,000

En ese sentido, la meta 0009 de la JGRH en el clasificador “2.3.2.7.3.1. SERVICIO DE CAPACITACION Y PERFECCIONAMIENTO - REALIZADO POR PERSONAS JURIDICAS”, cuenta con una disponibilidad presupuestal por el importe total de S/ 255 000,00 para la ejecución de las acciones de capacitación programadas en el PDP 2025, que permita fortalecer los conocimientos y mejorar el funcionamiento de las áreas en virtud del Objetivo Estratégico Institucional – OEI 03 Modernizar la gestión institucional y que el PDP contribuya a logro de las Acciones Estratégicas y acción operativa Fortalecimiento del capital humano del Ositrán.

PRESUPUESTO PIA - PIM (En soles)

Evolución del presupuesto institucional de OSITRAN (En soles)
Por GENÉRICA DE GASTO

PIM
Por Recursos

RUBRO FINANC. Q.	CC Q.	GENÉRICA Q.	ESPECÍFICA DET Q.	Valores		
				PIA	MODIFICACI...	PIM
Totales				200,000	55,000	255,000
09-RECURSOS DIRECTAMENTE RECAUDADOS				200,000	55,000	255,000



XI. Matriz PDP 2025:

PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	COSTO DIRECTO
COMPLIANCE OFFICER BAJO LA ISO 37001 (SISTEMAS DE GESTIÓN ANTISOBORNO) E ISO 37301	ALTO	1	CURSO	S/ 1 000,00
GESTIÓN DE RIESGOS	ALTO	34	CURSO	S/ 18 000,00
CONTROL INTERNO	ALTO	367	CONFERENCIA	S/ 0
HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	ALTO	367	CONFERENCIA	S/ 0
GESTIÓN PÚBLICA Y SERVICIOS CON ENFOQUE DE GÉNERO	ALTO	367	CONFERENCIA	S/ 0
PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	ALTO	17	TALLER	S/ 5 000,00
MASCULINIDADES POSITIVAS	ALTO	209	TALLER	S/ 0
LIDERAZGO FEMENINO	ALTO	158	TALLER	S/ 0
ENFOQUE DE GENERO E INCLUSIÓN	ALTO	40	CURSO	S/ 15 000,00
METODOLOGIA BIM	ALTO	86	CONFERENCIA	S/ 0
ANALISIS DE IMPACTO REGULATORIO (RIA)	INTERMEDIO	14	CURSO	S/ 0
LIDERAZGO ORIENTADO A LA CULTURA DEL OSITRÁN	ALTO	30	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	S/ 14 430,00
CONGRESO DE INFRAESTRUCTURA	ALTO	5	TALLER	S/ 12 000,00
REGULACION	ALTO	5	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	S/ 10 560,00
GESTION TRIBUTARIA	ALTO	24	CURSO	S/ 0
ACTUALIZACION DE NORMATIVA DE ASOCIACION PÚBLICO PRIVADAS Y SU REGLAMENTO	ALTO	42	CURSO	S/ 12 000,00
GESTIÓN AMBIENTAL EN INFRAESTRUCTURA	ALTO	28	CURSO	S/ 0
EXPERIENCIAS DEL SUPERVISOR IN-SITU	ALTO	28	TALLER	S/ 0
URBAN PUBLIC TRANSPORT	ALTO	1	PASANTIA	S/ 0
GESTION DE INFRAESTRUCTURA VIAL	ALTO	28	CURSO	S/ 38 455,00
ADMINISTRACIÓN MARITIMA Y PORTUARIA	ALTO	9	CURSO	S/ 28 500,00
BIM MANAGEMENT, MODELOS DE GESTIÓN EFICIENTES EN CONSTRUCCIÓN	ALTO	3	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	S/ 0
CONTROL AUTOMATICO DE TRENES	ALTO	5	CURSO	S/ 3 292,82

DERECHO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	ALTO	10	CURSO	Plan de Desarrollo de Personas 7 629,82
INVIERTE.PE	ALTO	5	CURSO	S/ 22 500,00
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN PROCEDIMIENTOS, PROCESOS Y ESTRATEGIAS TRIBUTARIAS EN LOS ORGANISMOS REGULADORES COMO ADMINISTRACIONES TRIBUTARIAS	INTERMEDIO	6	CURSO	S/ 5 722,36
PROTECCION DE DATOS PERSONALES	ALTO	1	TALLER	S/ 3 000,00
MEDIDAS CAUTELARES	ALTO	19	CURSO	S/ 9 710,00
PROGRAMA LA RUTA DEL SERVICIO: PERFIL, HERRAMIENTAS, Y CUALIDADES DEL PROFESIONAL DE ATENCION AL USUARIO	ALTO	24	CURSO	S/ 10 000,00
EXCEL 365 APLICADO AL ANÁLISIS DE DATOS	INTERMEDIO	12	TALLER	S/ 5 100,00
GESTIÓN DE BASES DE DATOS CON SQL	INTERMEDIO	12	TALLER	S/ 5 100,00
BENEFICIOS DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DEL OSITRÁN	INTERMEDIO	367	CONFERENCIA	S/ 0
SISTEMA DE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	INTERMEDIO	367	CONFERENCIA	S/ 0
SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS DEL OSITRÁN	INTERMEDIO	367	CONFERENCIA	S/ 0
GESTION DE INTERESES	ALTO	367	CONFERENCIA	S/ 0
GESTION DE RIESGOS QUE AFECTAN LA INTEGRIDAD PUBLICA	ALTO	367	CONFERENCIA	S/ 0
HABILIDADES BLANDAS PARA FORTALECER LA CULTURA DEL OSITRÁN	INTERMEDIO	367	TALLER	S/ 0
INTEGRIDAD EN LA FUNCIÓN PÚBLICA	ALTO	367	CONFERENCIA	S/ 0
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	INTERMEDIO	110	CONFERENCIA	S/ 0
PRESUPUESTO PUBLICO	INTERMEDIO	110	CONFERENCIA	S/ 0
GOBIERNO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	ALTO	110	CONFERENCIA	S/ 0
SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	ALTO	367	CONFERENCIA	S/ 0
NUEVA LEY GENERAL DE CONTRATACIONES PÚBLICAS Y SU REGLAMENTO	ALTO	46	CURSO	S/ 13 000,00
GESTION PATRIMONIAL	ALTO	2	CURSO	S/ 1 500,00
SEMINARIO CIERRE CONTABLE DEL I SEMESTRE 2025	ALTO	5	TALLER	S/ 1 750,00
SEMINARIO CIERRE CONTABLE DEL EJERCICIO FISCAL 2025	ALTO	5	TALLER	S/ 1 750,00
GESTION DOCUMENTARIA Y EXPEDIENTES ELECTRONICOS	ALTO	39	CURSO	S/ 10 000,00
TOTAL				S/ 255 000,00

Fuente: Elaboración de la JGRH del Ositrán