OSITRAN
Firmado por: MEJIA CORNEJO Juan Carlos FIR 08271955 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 02/04/2019 12:48:22 -0500

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

Lima, 02 de abril de 2019 **N° 039-2019-GG-OSITRAN**

VISTOS:

El Informe N° 023-2019-JGRH-GA-OSITRAN emitido por la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos; el Memorando N° 0187-2019-GA-OSITRAN, emitido por la Gerencia de Administración, el Memorando N° 0108-2019-GPP-OSITRAN, emitido por la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto; el Memorando N° 0140-2019-GAJ-OSITRAN, emitido por la Gerencia de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley Nº 26917, Ley de Supervisión de la Inversión Privada en Infraestructura de Transporte de Uso Público y sus modificatorias, se creó el Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público – OSITRAN, adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, con autonomía administrativa, funcional, técnica, económica y financiera, encargado de regular, normar, supervisar y fiscalizar, dentro del ámbito de su competencia, el comportamiento de los mercados en los que actúan las Entidades Prestadoras, así como el cumplimiento de los contratos de concesión, cautelando en forma imparcial y objetiva los intereses del Estado, los inversionistas y los usuarios;

Que, el inciso b) del artículo 6 de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, establece que las Oficinas de Recursos Humanos formulan los lineamientos y políticas para el desarrollo del plan de gestión de personas y el óptimo funcionamiento del sistema de gestión de recursos humanos, incluyendo la aplicación de indicadores de gestión;

Que, asimismo, el numeral 6.1.1. de la Directiva Nº 002-2014-SERVIR/GDSRH, “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas", aprobado mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, señala que el Subsistema de Planificación de Políticas de Recursos Humanos permite definir las políticas, directivas, lineamientos propios de la entidad con una visión integral, en temas relacionados con recursos humanos. Dentro de este subsistema se encuentra, como producto esperado, el Plan de Gestión de Personas o Plan de Gestión y Desarrollo del Talento;

Que, en ese sentido, la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos, a través del Informe N° 023-2019-JGRH-GA-OSITRAN, del 26 de febrero de 2019, presentó a la Gerencia de Administración el proyecto del Plan de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, 2019 - 2022, señalando, entre otros, que se constituye en un instrumento de gestión que se encuentra vinculado al Objetivo Estratégico Institucional N° 6 “Administrar eficientemente los recursos institucionales del OSITRAN”, específicamente, a la Acción Estratégica 6.1, denominada Gestión y Desarrollo del Talento Humano Eficiente en OSITRAN, el cual permitirá diseñar, ejecutar y mejorar continuamente la aplicación de políticas, normas, estrategias y proyectos orientados al fortalecimiento del talento humano de la entidad, orientado al desarrollo organizacional y al logro de la misión y visión del OSITRAN;

Que, la Gerencia de Administración, a través del Memorando N° 0187-2019-GA-OSITRAN, remitido a la Gerencia General, ha solicitado la aprobación del referido proyecto, indicando que en la elaboración del Plan se han utilizado metodologías y herramientas para lograr diseñar y gestionar proyectos ágiles que optimicen el uso de tiempo y de los procesos para la gestión del talento humano, con una propuesta de valor a los colaboradores, denominada “DREAMS”, la cual aborda las dimensiones de: Desarrollo, Retención, Equilibrio, Atracción, Motivación y

Visado por: LA ROSA ROSADO Victor Hugo FIR 07546366 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 02/04/2019 12:10:12 -0500

Visado por: PEÑALOZA VARGAS Jose Tito (FIR09765509)
Motivo: Firma Digital
Fecha: 02/04/2019 11:21:01 -0500

Visado por: SHEPUT STUCCHI Humberto Luis FIR 07720411 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 02/04/2019 09:13:39 -0500

Servicio; adicionalmente, ha manifestado que la implementación del Plan será de manera gradual, durante cuatro (4) años, realizándose anualmente la medición de su cumplimiento y logro, así como, para la incorporación de mejoras y/o cambios. Asimismo, indicó que el Plan servirá de marco conceptual para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), Plan de Bienestar y Motivación del Talento Humano (PBMTH), Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo (PCSST) y Plan del Fortalecimiento de Clima y Cultura (PFCC);

Que, por su parte, mediante el Memorando N° 0108-2019-GPP-OSITRAN del 12 de marzo de 2019, la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto emitió opinión favorable respecto del proyecto; señalando que se encuentra alineado a los objetivos estratégicos del OSITRAN;

Que, a través del Memorando N° 0140-2019-GAJ-OSITRAN, la Gerencia de Asesoría Jurídica señala que, teniendo como base lo informado por la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración, en su calidad de órgano responsable de las actividades, procesos y procedimientos en el marco del Sistema de Gestión de Recursos Humanos y de personal en el OSITRAN, corresponde que la Gerencia General emita el acto resolutivo para la aprobación del proyecto del Plan de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, 2019 - 2022, de acuerdo con las facultades establecidas en el numeral 5 del artículo 11 del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de OSITRAN, aprobado por el Decreto Supremo N° 012-2015-PCM y modificatorias, respecto a la aprobación de planes, lineamientos y acciones de archivo y gestión documentaria, de cooperación técnica nacional e internacional, así como de desarrollo y bienestar de las personas;

Que, en atención a lo expuesto, resulta necesario emitir el acto mediante el cual se apruebe el Plan de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, 2019 - 2022;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva Nº 002-2014-SERVIR/GDSRH, “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas", aprobado mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE y el Reglamento de Organización y Funciones de OSITRAN, aprobado por Decreto Supremo N° 012-2015-PCM;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, Período 2019 - 2022, el mismo que como Anexo, forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Encargar a la Gerencia de Administración, a través de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos, el cumplimiento del Plan de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, Período 2019 - 2022.

Artículo 3.- Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional del OSITRAN (www.ositran.gob.pe),

Regístrese y comuníquese.

JUAN CARLOS MEJÍA CORNEJO
Gerente General

NT 2019025288

Firmado por:
OYARCE POSTIGO
Manuel Fabian FAU
20420248645 soft
Motivo: Firma
Digital
Fecha: 05/03/2019
12:10:31 -0500

PLAN DE GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO

2019 - 2022

Jefatura de Gestión de Recursos Humanos - JGRH
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN

Visado por: PEÑALOZA VARGAS
Jose Tito (FIR09765509)
Motivo: Firma Digital
Fecha: 05/03/2019 15:31:41 -0500

INTRODUCCION

"Las organizaciones tienen que convertir
el talento individual
en éxito colectivo"
Dave Ulrich.

Los cambios generados, relacionados con la gestión de personas, son de gran impacto y afectan en algún momento el desempeño organizacional; por ello, resultan necesarios planificarlos para coadyuvar a una transformación de su accionar interno y así lograr los objetivos y metas propuestas en los periodos de tiempo requeridos. La gestión de personas considera lo siguiente:

a) La gestión de la capacitación y formación; que consiste en la adquisición y mejora de los conocimientos específicos, generales o adicionales que permitan disminuir la brecha identificada por la gestión del desempeño y mejorar las aptitudes.

b) La gestión del desempeño; que va más allá de una evaluación de desempeño. Su objetivo es la mejora organizacional y funcional de los equipos e individuos mediante la identificación de brechas de talento, que serán disminuidas por la capacitación sino formación.

c) La gestión del desarrollo humano; que se apalanca desde las actividades de capacitación y formación, permitiendo potencializar las capacidades de las personas mediante programas especializados.

Como puede apreciarse, la gestión de personas o del talento humano resulta ser un proceso transversal, orientado al gerenciamiento de las personas y que consiste en identificar y potenciar aquellos colaboradores que cuentan con talentos, competencias y habilidades requeridas y necesarias para el éxito de la organización.

Ser procesos transversales implican ser considerados estratégicos, ya que por su naturaleza generan valor agregado a la entidad, mediante su correcta gestión y se encargan de alinear la estrategia de la entidad junto con la correcta gestión de las personas que la integran, quienes finalmente son el activo más importante de las empresas ya que sin ellas no sería posible tomar decisiones racionales.

Para lograr alcanzar el nivel adecuado de la gestión de personas e impactar los objetivos estratégicos de toda organización, desde el rol de la gestión humana, se deben cumplir ciertas características dentro de este tipo de gestión; la primera, es atraer y adquirir el talento correcto, pero no basta con adquirirlo, hay que medir su desempeño continuamente para identificar brechas, formarlo de acuerdo con las expectativas y cultura del negocio para disminuir dichas brechas; y, por último, desarrollarlo para poder promoverlo e implementar planes de retención que tengan como objetivo la conservación, fortalecimiento e innovación del negocio.

Teniendo en cuenta todas las características anteriormente mencionadas, es importante resaltar que el rol actual de la gestión de personas dentro de una organización es el ser un socio que se encuentra apalancado por la tecnología, las herramientas para la medición y análisis de datos, la definición de procesos de atracción, retención, mejoramiento y desarrollo, la integración de estrategias en la toma de decisiones y la consolidación de un sistema de gestión orientado por y para las personas. Así, el Plan de Gestión y Desarrollo del Talento en OSITRAN, busca ser una herramienta de cambio y mejora para la entidad, por tanto, un reto en su aplicación exitosa.

I. MARCO CONCEPTUAL

1.1. El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

Con el Decreto Legislativo Nº 1023, crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, determina, entre otros, el ámbito del sistema, quien formula la política nacional y ejerce la rectoría del Sistema de Gestión de Recursos Humanos, además establece que las Oficinas de Recursos Humanos de cada Entidad, constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema.

A través de la Directiva Nº 002-2014-SERVIR/GDSRH, se aprueban las "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas" y establece los lineamientos que las Oficinas de Recursos Humanos deben seguir para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

Gráfico N° 1: Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas.

El subsistema de Planificación de Políticas de Recursos Humanos es de tipo estratégico y transversal a todo el Sistema, permite organizar la gestión interna de los recursos humanos, en congruencia con los objetivos estratégicos de la entidad. Dentro de este subsistema se encuentra, como producto esperado, el Plan de Gestión de Personas o Plan de Gestión y Desarrollo del Talento[1].

1.2. El Plan Estratégico Institucional (PEI) 2019 – 2022

El Plan de Gestión y Desarrollo del Talento se encuentra vinculado al Objetivo Estratégico Institucional N° 6 "Administrar eficientemente los recursos institucionales del OSITRAN", específicamente en la Acción Estratégica 6.1. denominada ***Gestión y Desarrollo del Talento Humano Eficiente*** en OSITRAN.

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

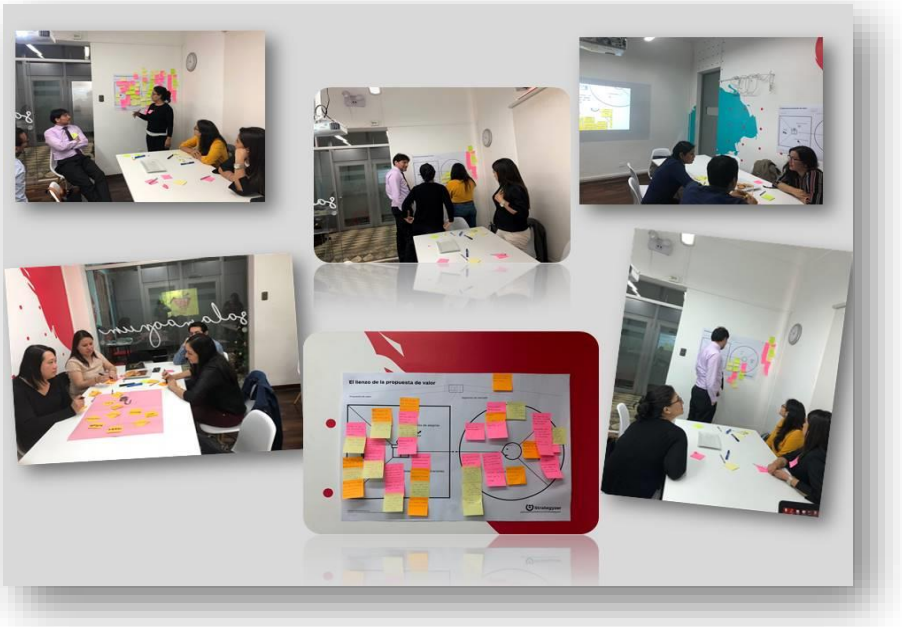
[1] Numeral 6.1.1 de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas"

1.3. La Gestión de Personas, 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 los profesionales, seremos capaces de crear valor para nuestros clientes (valor del servicio público).



II. PLAN DE GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO

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

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

2.1 MISIÓN DEL EQUIPO DE LA JGRH

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

2.2 VISIÓN DEL EQUIPO DE LA JGRH

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

2.3 POLÍTICA DEL EQUIPO DE LA JGRH

El Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público (OSITRAN), a través de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos diseñará, ejecutará y mejorará continuamente la aplicación de políticas, normas, estrategias y proyectos orientados al fortalecimiento del talento humano de la Entidad, considerado como factor estratégico y al desarrollo de equipos de trabajo para el desarrollo organizacional y el logro de la misión y visión de la Entidad.

La política durante el periodo 2019 - 2022 se orientará a:

a) Promover el desarrollo de una gestión moderna que anticipe, oriente y fortalezca los cambios necesarios para cumplir los objetivos estratégicos institucionales, desarrollando una administración que así mismo promueva el desarrollo de las personas y de la organización.

b) Desarrollar un sistema integral de recursos humanos que contenga políticas y procedimientos de reclutamiento y selección, de remuneraciones, capacitación y desvinculación, rendimiento, homogéneo, transversal al conjunto de los organismos reguladores.

c) Fomentar el sentido de pertenencia, compromiso, identidad, integración y transversalidad en las actuaciones de los colaboradores de la Entidad.

d) Promover climas laborales sustentados en formas de comunicación directa y relaciones humanas armónicas. Promoción y logro del mejoramiento de la calidad de vida del personal, de sus condiciones de trabajo y el desarrollo profesional.

2.4 ESLOGAN DEL EQUIPO DE LA JGRH

El Equipo de la JGRH busca ser reconocido por toda la entidad*: **"Recursos Humanos, evoluciona por ti".***

2.5 MODELO DE GESTION – PROPUESTA DE VALOR DREAMS

Ponerse al servicio de la institución, se refiere a una alineación entre los lineamientos y políticas institucionales consolidadas en la estrategia organizacional y las directrices relacionadas con la administración del talento humano de la Entidad.

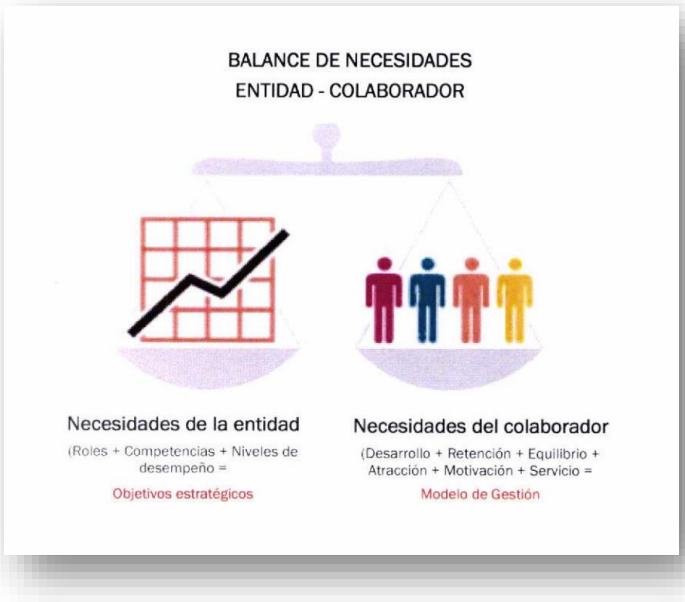
Con el referido alineamiento del objetivo institucional, el presente plan está relacionado con el objetivo estratégico de "Administrar eficientemente los recursos institucionales del OSITRAN"[2]; y que, como acción estratégica, define la "Gestión y Desarrollo del Talento Humano eficiente en el OSITRAN".

En respuesta y con la finalidad de introducir la Propuesta de Valor (PVE), con un enfoque de Experiencia del Empleado, se ha diseñado el Modelo de Gestión denominado DREAMS, que tiene como objeto dimensionar los rubros que se necesitan para mejorar el servicio dado por la JGRH.

Para el diseño de la propuesta se ha tenido en cuenta lo siguiente:

a) Cultura de la organización.
b) Conocer las expectativas y percepción de los colaboradores.
c) Justificación económica.
d) Facilidad de implementación.
e) Tomar las acciones para generar un cambio en las percepciones de los colaboradores, manteniendo la condición de riesgo compartido (trabajador y organización).
f) Canales de comunicación.
g) Evaluar el balance entre las necesidades de la entidad y del colaborador, resultando lo siguiente:

Gráfico N° 3: Balance de Necesidades OSITRAN



[2] Objetivo estratégico institucional N° 06.01 (PEI OSITRAN 2019-2022)

La Propuesta de Valor (PVE) "DREAMS", tiene como objetivo fortalecer la gestión y desarrollo del talento de la entidad, enfocándose en el desarrollo, retención, equilibrio, atracción, motivación y el servicio brindado por recursos humanos.

Gráfico N° 4: Modelo de Gestión del Talento DREAMS

DISEÑO DEL MODELO DE GESTIÓN DE PERSONAS DREAMS

DIMENSIONES	METODOLOGIA	SEGMENTACIÓN DE COLABORADORES	ACCIONES CLAVES	ALIADOS ESTRATEGICOS
DESARROLLO **RETENCIÓN** **EQUILIBRIO** **ATRACCIÓN** **MOTIVACIÓN** **SERVICIO**	- Customer Journey Map - Modelo Canvas - Experiencia del Empleado - Técnicas de innovación	Directivos Profesionales Técnicos Practicantes	- Implementar una cultura de servicio en los trabajadores de RRHH - Formular y ejecutar procedimientos agiles	- Gerencia General - Gerencia de Planeamiento y Presupuesto - Jefatura de Tecnologías de Información Oficina de Comunicación Corporativa
PLAN COMUNICACIONAL				
OBJETIVOS ESTRATEGICOS				

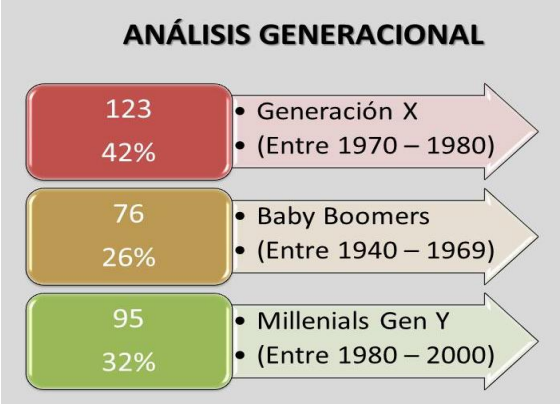
BENEFICIOS PARA LA ENTIDAD

- Atracción y retención del Talento
- Mejora del clima y cultura organizacional
- Mayor productividad
- Colaboradores felices.

2.6 ELABORACIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO

Considerando que el Plan de Gestión del Talento Humano debe estar centrado en las personas que conforman la institución, era necesario conocer las características del personal de OSITRAN[3].

Gráfico Nº 5: Análisis Generacional de los colaboradores del OSITRAN



[3] Información al mes diciembre de 2018.

a) Sobre la gráfica; el mayor porcentaje se centra en la *Generación X* con un 42%, el rango de edad de esta, se encuentran entre 37 a 48 años aproximadamente; lo que les motiva en el trabajo es poder trascender, podemos decir que su palabra clave es “satisfacción y "calidad" como un elemento de retención. Quieren tiempo para sí; cumplir horas silla es su mayor problema.

b) Con un 26% se tiene a la *Generación Baby Boomers*, el rango de edad se encuentra entre 49 a 80 años aproximadamente, su característica principal es su compromiso, disfrutan de grandes logros profesionales, creen en su trabajo y su trayectoria, destacan por su seguridad e independencia.

c) El 32% de los colaboradores de OSITRAN lo conforman la *Generación Gen Y*, los famosos *Milenials,* jóvenes entre 21 a 37 años aproximadamente, sus rasgos son bastante marcados en cuento a la tecnología, son extremadamente sociales, críticos y exigentes, no buscan exclusivamente una buena atención, sino que exigen personalización y esperan que la entidad se adecúe a sus preferencias.

El objeto de este análisis es considerar una estrategia que contemple el conocimiento y la experiencia de los Baby Boomers, la gestión y mesura de la Generación X y, por último, la actualización y el manejo experto de las nuevas tecnologías de la Generación Y.

También, se obtuvo información sobre el tiempo de servicios de los trabajadores que conforman OSITRAN, ya que a partir de ello podemos comprender el nivel de compromiso, fidelización y el sentido de pertenencia que presentan los colaboradores.

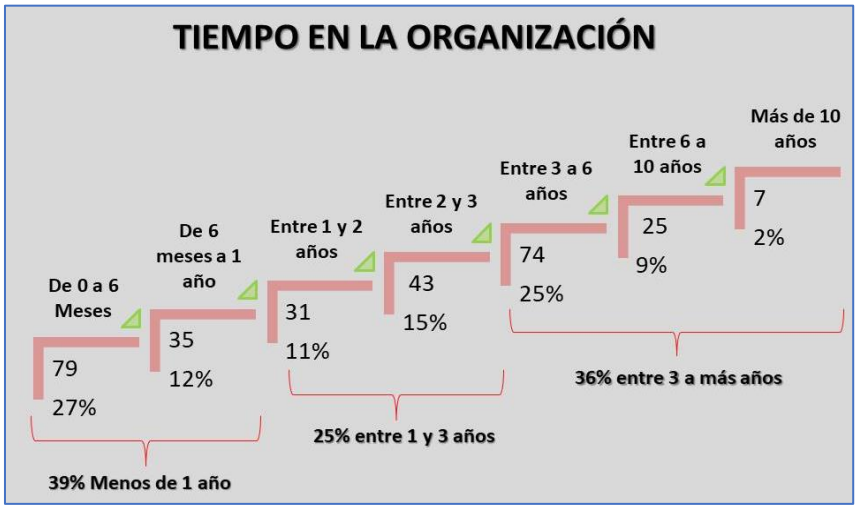


Gráfico Nº 6: Tiempo de permanencia de los colaboradores en OSITRAN

Sobre el particular:

a) Existe un 39% de personas que tiene menos de un año en la organización, y en su mayoría tienen menos de 6 meses, es decir que aún se encuentran en proceso de adaptación.

b) El 36% de los trabajadores tiene entre 3 a más años de antigüedad, siendo importante rescatar la experiencia que tienen estos trabajadores, a fin de analizar los cambios en cuanto a cultura organizacional, analizar cómo se

comunican las cosas dentro de la organización ya que la cultura organizacional está íntimamente relacionada con la comunicación.

La presente propuesta del Plan de Gestión y Desarrollo del Talento está teniendo presente otras variables de los colaboradores, los cuales los dotan de características particulares.

Según su ubicación, solo el 9% de todos los colaboradores se encuentran en sedes desconcentradas, por lo que no podemos perder de vista sus esfuerzos, sus frustraciones y sus alegrías.

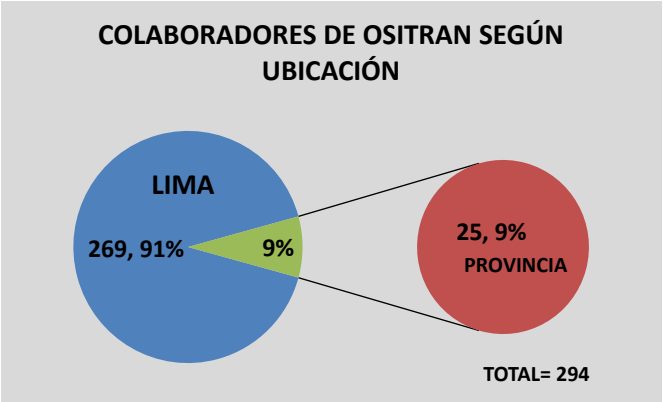


Gráfico Nº 7: Colaboradores en OSITRAN según ubicación de trabajo

La presencia de la mujer en el servicio civil creció de 43% a 47% entre los años 2015 y 2016. En OSITRAN es importante destacar el rol que tiene la mujer dentro de la entidad, siendo importante las políticas que fortalezcan la equidad de género.

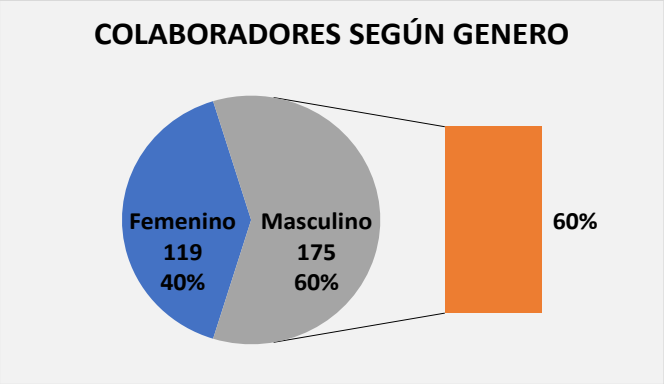


Gráfico Nº 8: Análisis de género de los Colaboradores en OSITRAN

No existe una marcada diferencia entre el personal CAP y CAS; esto podría generar un ambiente muy marcado, sobre los beneficios y particularidades de cada régimen, por lo que se debiera fortalecer los beneficios en común, en lo posible, con la finalidad de fomentar un espíritu de igualdad.

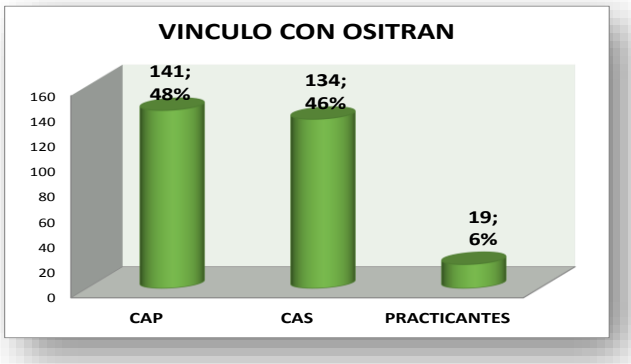


Gráfico Nº 9: Análisis de condición contractual

2.7 COMO MEJORAR EL SERVICIO DEL EQUIPO DE LA JGRH

La investigación realizada para obtener información sobre la premisa de "cómo mejorar el servicio brindando por la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos", arrojó como resultado lo presentado en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 1:
Percepción de los colaboradores sobre la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos

Sus Esfuerzos **(acciones habituales que realizan para intentar satisfacer una necesidad no cubierta por la JGRH)**	Sus Frustraciones **(Todo aquello que les molesta antes, durante y después de intentar satisfacer una necesidad no cubierta por la JGRH)**	Sus Alegrías **(Son los resultados y beneficios que quieren o esperan los colaboradores)**
- Indagación sobre el procedimiento adecuado por distintos sistemas de RRHH. - Realizar el seguimiento sobre la atención de alguna solicitud, (llaman por teléfono, buscan al profesional encargado, buscan al jefe de RRHH. - Llamar a pedir información sobre los eventos extralaborales	- La oportunidad de atención de sus solicitudes. - El sistema o método empleado para las capacitaciones. - El sistema o procedimiento que se ejecuta para la selección de personal. - El sistema informático de marcación genera descuentos incorrectos. - Que la información sobre los distintos procesos no se encuentre claros, y genera mucha burocracia.	- Los talleres de integración fomentan la unidad. - Los beneficios brindados como: consultorio nutricional, entradas de cine, canchas de fulbito, venta de productos orgánicos, la flexibilidad en los horarios. - Les gustaría que la gestión de RRHH tenga un enfoque de reconocimiento. - Les gustaría contar con un Sistema informático en donde puedan consultar información sobre boletas, horas acumuladas, descuentos y tardanzas. - Les gustaría que se implemente un tópico. - Les gustaría que las solicitudes requeridas sean atendidas en su oportunidad. - Les gustaría recibir información respecto a los procedimientos que brindan.

En base a la información presentada y analizada, se elaboró un perfil del colaborador del OSITRAN.

Gráfico Nº 10: Perfil de Colaborador de OSITRAN

2.8 EL PLAN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO - PROPUESTA DE VALOR (PVE) "DREAMS".

La creación de planes y políticas de la Jefatura de Recursos Humanos resulta ser de orden estratégico y transversal a todos los sistemas y procedimientos que se efectúan en el área, además de tener congruencia y ser relevantes para alcanzar los objetivos estratégicos de la entidad.

Es así, que, el Plan de Gestión y Desarrollo del Talento ha sido elaborado exclusivamente para OSITRAN, considerando las características propias de sus colaboradores y las necesidades institucionales, además de ser analizado y consensuado con los propios colaboradores de la entidad, por lo que, constituye un plan diseñado a medida y se encuentra alineado al Plan Estratégico Institucional para el periodo 2019 – 2022.

Tomando en cuenta estas consideraciones mencionadas, podemos decir que el Plan de Gestión y Desarrollo del Talento constituye el marco conceptual para la elaboración de los planes de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos como son: el Plan de Desarrollo de Personas – PDP, el Plan de Bienestar y Motivación del Talento Humano – PBMTH, el Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo – PCSST, el Plan de Fortalecimiento de Clima y Cultura – PFCC.

Gráfico Nº 11: Interacción del Plan de Gestión de Desarrollo y Talento Humano con los otros planes de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos.

En este contexto es preciso mencionar que cada programa y/o actividad propuesta en el Plan de Gestión y Desarrollo del Talento Humano se encuentran incluidos en estos planes y dentro de los procesos que son competencia de la JGRH, por consiguiente, son coherentes entre sí y se consideran relevantes ya que están orientadas a la gestión y desarrollo de las personas en la entidad.

La implementación del Plan de Gestión y Desarrollo del Talento se realizará dentro de los próximos 4 años, conforme a lo planeado en el PEI OSITRAN 2019-2022, sin embargo, la ejecución será periódica, por lo que anualmente la JGRH deberá rendir cuentas sobre su cumplimiento y, a la vez, de ser necesario considerará nuevas actividades según los resultados, su análisis y aplicabilidad, o renovará los contenidos en sus planes a fin de conseguir el cambio positivo y sostenido que logre el impacto que se prevea.

Por lo tanto, es importante presentar ante OSITRAN y su Alta Dirección el cómo se incorpora el Plan de Gestión del Talento Humano - Propuesta de Valor "DREAMS", en los diferentes planes y procesos propios de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos (Revisar Anexo 1).

ANEXO 1: INCORPORACIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO- PROPUESTA DE VALOR "DREAMS" EN LOS DIFERENTES PROCESOS Y PLANES PROPIOS DE LA JEFATURA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

P[1]	Dimensiones DREAMS	Descripción	Indicador	Acciones		Planes y Procesos de la Jefatura de Gestión de	Etapas Año 2019	2020	2021	2022
1	DESARROLLO	Ejecutar con eficiencia las políticas de progresión en la carrera y desarrollo de capacidades, destinadas a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de las finalidades organizativas, estimulando su desarrollo profesional.	Porcentaje de ejecución	Fortaleciendo capacidades	Programa de Gestión Gerencial	Plan de Desarrollo de Personas – PDP	25%	50%	75%	100%
					Acompañamiento Técnico al personal Directivo, sobre como Gestionar Personas	Plan de Desarrollo de Personas – PDP	0%	30%	60%	100%
					Programa "Desarrollo de Habilidades Blandas" para todos los colaboradores	Plan de Desarrollo de Personas – PDP	0%	30%	60%	100%
					Implementar capacitaciones en Cooperación Internacional	Plan de Desarrollo de Personas – PDP	25%	50%	75%	100%
					Involucrar a los usuarios en la formulacion del PDP, desde su etapa inicial hasta la aprobación del mismo.	Plan de Desarrollo de Personas – PDP	100%	100%	100%	100%
					Realizar los laboratorio de Experiencia para medir la satisfacción del Servicio de Capacitación	Plan de Desarrollo de Personas – PDP	100%	100%	100%	100%
					Implementar la Plataforma Virtual de Capacitación	Plan de Desarrollo de Personas – PDP	25%	50%	75%	100%
					Fortalecimiento de Capacidades en RIA - OCDE	Plan de Desarrollo de Personas – PDP	25%	50%	75%	100%
				Progresión	Programa de Sucesión - Mentoring	Plan de Desarrollo de Personas – PDP	25%	50%	75%	100%
					Gestionar y desarrollar el talento- Mapa del Talento	Plan de Desarrollo de Personas – PDP	0%	30%	60%	100%
1	RETENCIÓN	Fortalecer y aplicar herramientas de retención innovadoras, alineadas a los valores corporativos y objetivos institucionales, fortaleciendo los procesos de rendimiento, reconocimiento, desarrollo y oportunidades de mejora.	Porcentaje de ejecución	Reconocimiento	Diseño de un Programa de Reconocimiento utilizando herramientas ágiles que permita la efectividad de la Gestión del Rendimiento	Gestión del Reconocimiento	60%	70%	80%	100%
					Implementar estrategias de gamificación que fomente el reconocimiento: Acción de Reconocimiento, Kit de Reconocimiento entre otros.	Gestión del Reconocimiento	0%	30%	60%	100%
					Programa de Reconomiento dirigido a los Practicantes	Gestión del Reconocimiento	0%	30%	60%	100%
				Comunicación interna	Creacion de espacios de socialización, para compartir Buenas Practicas aplicadas	Plan de Fortalecimiento de Clima y Cultura – PFCC	0%	30%	60%	100%
					Fortalecer la Comunicación Interna y Endomarketing	Plan de Fortalecimiento de Clima y Cultura – PFCC	25%	50%	75%	100%
1	EQUILIBRIO	Ejecutar con eficiencia las acciones de bienestar del trabajador y sus familias.	Porcentaje de ejecución	Bienestar	Programa Colaborador - Familia - Trabajo	Plan de Bienestar y Motivación del Talento Humano – PBMTH	100%	100%	100%	100%
					Fortalecer el Beneficio de la Flexibilidad Laboral : Horarios de verano, dia libre por onomástico, entre otros que fomente el equilibrio entre el trabajo y su vida familiar	Plan de Fortalecimiento de Clima y Cultura – PFCC	100%	100%	100%	100%
					Fortalecer las actividades de integracion, ya que refuerza el trabajo en equipo, la comunicación interareas y el compañerismo	Plan de Bienestar y Motivación del Talento Humano – PBMTH	100%	100%	100%	100%
					Interiorizar a los Jefes sobre el quilibrio de la vida laboral y personal, a fin que respeten los espacios fuera del horario de trabajo	Plan de Bienestar y Motivación del Talento Humano – PBMTH	50%	75%	100%	100%
					Fortalecer vínculo Practicante - OSITRAN	Plan de Fortalecimiento de Clima y Cultura – PFCC	75%	100%	100%	100%
				y Seguridad	Establecer Políticas de Salud y Seguridad en el Trabajo	Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo – PCSST	25%	50%	75%	100%
					Implementar las Pautas Activas	Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo – PCSST	25%	50%	75%	100%

ANEXO 1: INCORPORACIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO- PROPUESTA DE VALOR "DREAMS" EN LOS DIFERENTES PROCESOS Y PLANES PROPIOS DE LA JEFATURA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

P[1]	Dimensiones DREAMS	Descripción	Indicador	Acciones		Planes y Procesos de la Jefatura de Gestión de	Etapas Año 2019	2020	2021	2022
				Salud	Reforzar la campaña de Nutrición, que abarque a todo el personal de OSITRAN	Plan de Bienestar y Motivación del Talento Humano – PBMTH	25%	50%	75%	100%
2	ATRACCIÓN	Ejecutar con eficiencia los procesos de reclutamiento y selección, desde la definición del perfil de los candidatos hasta la incorporación del nuevo candidato a la entidad, contribuyendo con el incremento de la productividad y la gestión del clima laboral.	Porcentaje de ejecución	Reclutamiento y Selección	Programa de Integración a la familia OSITRAN - Proceso de Inducción y Re-inducción	Gestión del Reconocimiento	70%	80%	90%	100%
					Implementar herramientas Tecnologicas para mejorar el procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personal	Proceso de selección	25%	50%	75%	100%
				Employer Branding	Compromiso Social y Ambiental, fomentar una cultura de responsabilidad social y cuidado del medio ambiente.	Plan de Fortalecimiento de Clima y Cultura – PFCC	0%	30%	60%	100%
					Compartiendo Experiencia, programa enfocado a destacar los beneficios de laborar en la entidad, a todo nivel.	Plan de Fortalecimiento de Clima y Cultura – PFCC	100%	100%	100%	100%
2	MOTIVACIÓN	Cear un entorno en el que éste pueda satisfacer sus objetivos aportando su energía y esfuerzo, procurando que los objetivos individuales coincidan lo más posible con los de la organización.	Porcentaje de ejecución	Consolidar un buen Clima Laboral	Encuentro de Integracion de los Supervisores In Situ	Plan de Fortalecimiento de Clima y Cultura – PFCC	100%	100%	100%	100%
					Fomentar la integración entre los practicantes	Plan de Fortalecimiento de Clima y Cultura – PFCC	75%	100%	100%	100%
					Encuentro de LIDEREZAS OSITRAN	Plan de Fortalecimiento de Clima y Cultura – PFCC	100%	100%	100%	100%
					Realizar Talleres refuercen Compromiso - Motivación	Plan de Fortalecimiento de Clima y Cultura – PFCC	25%	50%	75%	100%
1	SERVICIO	Implantar una cultura de servicio (colaboradores de RRHH), aplicando estrategias de comunicación que permitan una adecuada y creciente relación e integración entre los actores; aplicando encuesta de satisfacción para asegurar su éxito		Atención Personalizada	Difusión de toda la información referente a los servicios que se brinda	Proceso de comunicación Interna	25%	50%	75%	100%
					Fortalecer las habilidades blandas de los Gestores de RRHH: (1) Servicio orientado a la atencion del cliente, (2) Liderazgo y (3) Trabajo en Equipo.	Plan de Desarrollo de Personas – PDP	25%	50%	75%	100%
					Consultas Frecuentes, a traves del INTRANET	Plan de Fortalecimiento de Clima y Cultura – PFCC	25%	50%	75%	100%
					Realizar los Laboratorios de Experiencia para medir el nivel de empatía, respecto al servicio brindado	Plan de Fortalecimiento de Clima y Cultura – PFCC	25%	50%	75%	100%
					Encuestas de Satisfación, respecto al servicio brindado por la JGRH	Plan de Fortalecimiento de Clima y Cultura – PFCC	25%	50%	75%	100%