



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: 18/04/2023
18:40:22 -0500

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

Lima, 18 de abril de 2023

N° 00053-2023-GG-OSITRAN

VISTOS:

El Informe el N° 00017-2023-JGRH-GA-OSITRAN y N° 00066-2023-JGRH-GA-OSITRAN emitido por la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos; el Memorando N° 0096-2023-GA-OSITRAN, emitido por la Gerencia de Administración, el Memorando N° 00304-2023-GPP-OSITRAN, emitido por la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto; el Memorando N° 174-2023-GAJ-OSITRAN, emitido por la Gerencia de Asesoría Jurídica; y

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 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 – Ositrán, 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 N° 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° 00066-2023-JGRH-GA-OSITRAN, del 15 de febrero de 2023, presentó el proyecto del Plan de Gestión y Desarrollo del Talento Humano 2019 – 2023 Actualizado, 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 Ositrán”, específicamente, a la Acción Estratégica 6.1, denominada Gestión y Desarrollo del Talento Humano Eficiente en Ositrán, cuyo indicador mide el porcentaje de cumplimiento del Plan de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, en vista de lo cual la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos considera necesario ampliar su vigencia hasta el 2023, con la finalidad guardar concordancia con el citado PEI;

Visado por: FERNANDEZ CASTRO
Vladimir FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 18/04/2023 18:33:40 -0500

Visado por: MERCADO TOLEDO
Ricardo Javier FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 18/04/2023 18:21:27 -0500

Que, la Gerencia de Administración, a través del Memorando N° 0096-2023-GA-OSITRAN, remitido a la Gerencia General, conforme a lo sustentado por la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos, remite el Informe N° 0017-2023-JGRH-GA-OSITRAN para su conocimiento y para la autorización de la ampliación de la vigencia del Plan de Gestión y Desarrollo del Talento Humano hasta el 2023;

Visado por: CHOCANO PORTILLO Javier
Eugenio Manuel Jose FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 18/04/2023 18:17:16 -0500

Visado por: TORRES CASTILLO
Luis Miguel FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 18/04/2023 18:10:49 -0500

Visado por: CHEN CHEN Thou Su
FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 18/04/2023 17:18:41 -0500



Que, por su parte, mediante el Memorando N° 00304-2023-GPP-OSITRAN del 9 de marzo de 2023, la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto emitió opinión favorable respecto al Proyecto de "Plan de Gestión y Desarrollo del Talento 2019 – 2023 Actualizado", señalando que se encuentra debidamente alineado al PEI 2019-2025 ampliado;

Que, a través del Memorando N° 174-2023-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 Ositrán, corresponde que la Gerencia General emita el acto resolutorio para la aprobación del proyecto del Plan de Gestión y Desarrollo del Talento Humano 2019 – 2023 Actualizado, de acuerdo con las facultades establecidas en el numeral 5 del artículo 11 del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de Ositrán, 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 – 2023 Actualizado;

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 N° 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 Ositrán, aprobado por Decreto Supremo N° 012-2015-PCM;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Gestión y Desarrollo del Talento Humano 2019 – 2023 Actualizado, 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 2019 – 2023 Actualizado.

Artículo 3.- Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional del OSITRAN (www.gob.pe/ositrان) y en la intranet.

Regístrese, comuníquese y archívese,

JUAN CARLOS MEJÍA CORNEJO
Gerente General

NT 2023043033



PLAN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

2019 – 2023

ACTUALIZADO

Jefatura de Gestión de Recursos Humanos - JGRH
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN

Visado por: TORRES CASTILLO
Luis Miguel FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 19/04/2023 14:27:29 -0500

Visado por: CALLE ESPINOZA
Rossmery FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 19/04/2023 14:20:21 -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 continuar con el fortalecimiento de la gestión de personas e impactar los objetivos estratégicos de la 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, formarlos 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.

Resulta importante manifestar que, el presente Plan de Gestión y Desarrollo del Talento Humano 2019 – 2023 actualizado, se encuentra alineado al Plan Estratégico Institucional 2019 – 2023 Ampliado del Ositrán, en el que se establece el marco estratégico institucional, la visión, los objetivos estratégicos y las acciones estratégicas con sus respectivas metas e indicadores.

El Plan de Gestión y Desarrollo del Talento Humano 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, el Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan de Fortalecimiento de Clima y Cultura – PFCC, Plan de Comunicación y la Gestión del Rendimiento.

I. MARCO CONCEPTUAL

1.1. El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

Con el Decreto Legislativo N° 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 N° 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 Talento¹.

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”

1.2. El Plan Estratégico Institucional (PEI) 2019 – 2023 actualizado

El Plan de Gestión y Desarrollo del Talento Humano 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



1.3. 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 HUMANO

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 Humano.

Para la elaboración y puesta en marcha del Plan de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, 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 la 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 2023 continuará orientado 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.

2.5 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:

- Cultura de la organización.
- Conocer las expectativas y percepción de los colaboradores.
- Justificación económica.
- Facilidad de implementación.
- Tomar las acciones para generar un cambio en las percepciones de los colaboradores, manteniendo la condición de riesgo compartido (trabajador y organización).

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°
3:
Modelo de
Gestión del
Talento
DREAMS



² Objetivo estratégico institucional N° 06.01 (PEI OSITRAN 2019-2023 ampliado)

DISEÑO DEL MODELO DE GESTIÓN DE PERSONAS DREAMS				
DIMENSIONES	METODOLOGIA	SEGMENTACIÓN DE COLABORADORES	ACCIONES CLAVES	ALIADOS ESTRATEGICOS
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> - Customer Journey Map - Modelo Canvas - Experiencia del Empleado - Técnicas de innovación 	Directivos	<ul style="list-style-type: none"> - Implementar una cultura de servicio en los trabajadores de RRHH - Formular y ejecutar procedimientos ágiles 	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia General - Gerencia de Planeamiento y Presupuesto - Jefatura de Tecnologías de Información - Oficina de Comunicación Corporativa
RETENCIÓN		Profesionales		
EQUILIBRIO		Técnicos		
ATRACCIÓN		Practicantes		
MOTIVACIÓN				
SERVICIO				
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 ACTUALIZACIÓN DEL PLAN 2023

A raíz del estado de emergencia nacional decretado por el gobierno peruano, se originó la imperiosa necesidad de, preservar la vida y la salud del personal de la entidad frente al COVID 19, a través del trabajo remoto a fin de continuar prestando ininterrumpidamente las funciones y gestionar de manera eficiente los escasos y cada vez menores recursos recaudados por el Ositrán.

Por lo que Ositrán identificó al teletrabajo como un mecanismo para continuar preservando la vida y la salud de sus servidores, así como implementar un nuevo enfoque tecnológico y humano, garantizando la continuidad de la supervisión de la infraestructura de transporte concesionada en beneficio de los ciudadanos, estableciendo mecanismos virtuales de atención, reduciendo gastos administrativos y optimizando los recursos para maximizar el valor por dinero para el logro de los objetivos institucionales.

Es así que, casi todas las acciones de capacitación, bienestar, clima y cultura son programadas para ser ejecutadas en modalidad virtual, siendo Microsoft Teams, la plataforma a ser utilizada para su ejecución. No obstante, según las circunstancias y necesidades se podrá programar acciones presenciales.

Además, cabe mencionar que, a la fecha, la demografía, el contexto y situación institucional a la fecha ha cambiado, por lo que es necesario ajustar las acciones a desarrollarse en el presente plan durante el año 2023; para ello se incluirán, eliminarán, ajustarán y/o adaptarán acciones y actividades, de forma tal que refleje y responda a las circunstancias actuales de la institución y de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos.

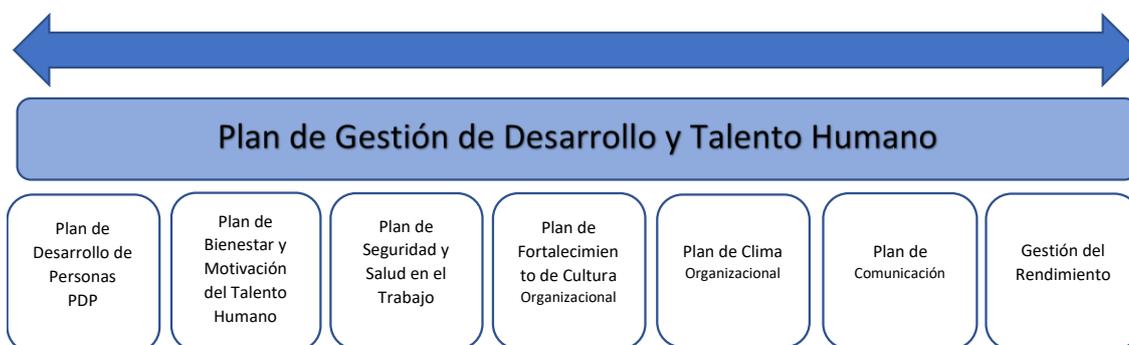
2.8 EL PLAN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO - PROPUESTA DE VALOR (PVE) "DREAMS".

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.

El Plan de Gestión y Desarrollo del Talento Humano constituye el marco conceptual 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, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan de Fortalecimiento de Cultura, Plan de Clima Organizacional, Plan de Comunicación y Gestión del Rendimiento.

Gráfico N° 4: 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 alineados a los 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.

A fin de continuar con las acciones de implementación del Plan de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, es necesaria su actualización al 2023, conforme a la ampliación del PEI OSITRAN 2019-2023, por lo que corresponde incluir, eliminar, ajustar y/o adaptar las acciones y actividades a fin de que su aplicabilidad sea la más adecuada.

En ese sentido, se mantiene vigente el Plan de Gestión del Talento Humano 2019-2022, según Anexo 1; y se renueva y actualiza el Plan de Gestión del Talento Humano 2023, el cual considera las siguientes acciones, según Anexo 2:

ANEXO 1: 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	Alineadas a los Planes y Procesos de la Jefatura 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 formulación 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 Reconocimiento dirigido a los Practicantes	Gestión del Reconocimiento	0%	30%	60%	100%
				Comunicación interna	Creación 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 – PBMTM	100%	100%	100%	100%
					Fortalecer el Beneficio de la Flexibilidad Laboral : Horarios de verano, día 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 integración, ya que refuerza el trabajo en equipo, la comunicación interareas y el compañerismo	Plan de Bienestar y Motivación del Talento Humano – PBMTM	100%	100%	100%	100%
					Interiorizar a los Jefes sobre el equilibrio 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 – PBMTM	50%	75%	100%	100%
					Fortalecer vínculo Practicante - OSITRAN	Plan de Fortalecimiento de Clima y Cultura – PFCC	75%	100%	100%	100%

ANEXO 1: 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	Alineadas a los Planes y Procesos de la Jefatura de	Etapas Año				
						2019	2020	2021	2022	
				Salud 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%
					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 Tecnológicas 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	Crear 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 Integración 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	Porcentaje de ejecución	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 atención del cliente, (2) Liderazgo y (3) Trabajo en Equipo.	Plan de Desarrollo de Personas – PDP	25%	50%	75%	100%
					Consultas Frecuentes, a través 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 Satisfacción, respecto al servicio brindado por la JGRH	Plan de Fortalecimiento de Clima y Cultura – PFCC	25%	50%	75%	100%

ANEXO 2: PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2023

Dimensiones DREAMS	Descripción	Indicador	Acciones	Planes y Procesos de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos		Año
						2023
1 DESARROLLO	Ejecutar el 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	Liderazgo en Valores, Diversidad e Inclusión y Gestión del Cambio para los gerentes, coordinadores, jefes y asesores	Plan de Desarrollo de Personas – PDP	100%
				Fortalecer la Gestión Integral de Calidad, Riesgos Corportavios y Control Interno	Plan de Desarrollo de Personas – PDP	100%
				Programa de Habilidades Blandas para los servidores del Ositrán	Plan de Desarrollo de Personas – PDP	100%
				Programa de Calidad de Servicio y Atención al Cliente Interno y Externo	Plan de Desarrollo de Personas – PDP	100%
				Programa de Especialización en Asociación Público Privadas	Plan de Desarrollo de Personas – PDP	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%
				Programa para la Gestión del Cambio e Innovación y Transformación digital	Plan de Desarrollo de Personas – PDP	100%
				Gestión Integral de las infraestructura de uso de Transporte Público	Plan de Desarrollo de Personas – PDP	100%
				Fortalecimiento de Capacidades en RIA - OCDE	Plan de Desarrollo de Personas – PDP	100%
				Gestión del Conocimiento	Plan de Desarrollo de Personas – PDP	100%
2 RETENCIÓN	Fortalecer y aplicar herramientas de retención innovadoras, alineadas a los valores corporativos y objetivos institucionales.	Porcentaje de ejecución	Reconocimiento	Programa de Reconocimiento "Ositrán te Valora"	Gestión del Reconocimiento	100%
				Fomentar la participación activa de los "Embajadores Culturales"	Plan para el Fortalecimiento de Cultura Organizacional	100%
				Programa de Reconocimiento a los facilitadores del Ositrán.	Plan para el Fortalecimiento de Cultura Organizacional	100%
			Comunicación Interna	Fortalecer los espacios de comunicación para compartir buenas practicas, conversar sobre nuestra agenda institucional y/o absolver consulta e inquietudes.	Plan de Comunicación Interna	100%
				Fortalecer la Comunicación Interna, a través de los distintos canales de información.	Plan de Comunicación Interna	100%
3 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	100%
				Fortalecer el Beneficio de la Flexibilidad Laboral: dia libre por onomástico, continuar con el teletrabajo, otros que fomente el equilibrio entre el trabajo y su vida familiar	Plan de Bienestar y Motivación del Talento Humano, Plan de Clima Organizacional	100%
				Fortalecer las actividades de integración, ya que refuerza el trabajo en equipo, la comunicación interareas y el compañerismo	Plan de Bienestar y Motivación del Talento Humano, Plan para el Fortalecimiento de la Cultura y Clima Organizacional	100%
				Interiorizar a los Jefes sobre el equilibrio de la vida laboral y personal, a fin que respeten los espacios fuera del horario de trabajo, desconexión digital.	Plan de Bienestar y Motivación del Talento Humano / Plan de Comunicación / Plan de Clima Organizacional	100%

ANEXO 2: PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2023

Dimensiones DREAMS	Descripción	Indicador	Acciones		Planes y Procesos de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos	Año	
						2023	
					Fortalecer actividades para mantener la vida saludable (taller de alimentación saludable, pausas activas y consultorio nutricional).	Plan de Bienestar y Motivación del Talento Humano	100%
				Salud y Seguridad	Actualización y seguimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Plan y Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo	100%
					Actualización y seguimiento del Plan de Vigilancia, Prevención y Control del COVID-19	Plan de Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19	100%
4	ATRACCIÓN	Ejecutar 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.		Selección e Incorporación	Implementar las herramientas tecnológicas para mejorar el procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personal, en coordinación con la JTI.	Proceso de selección	100%
					Programa de Inducción	Programa de Inducción	100%
5	MOTIVACIÓN	Crear 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 Integración de los Supervisores In Situ, en coordinación con la GSF	Plan de Clima Organizacional	100%
					Implementar la campaña de comunicación de la visión, misión y marco estratégico del Ositrán: "Campaña ABC del Ositrán"	Plan de Comunicación Interna	100%
					Implementar la campaña de valores para la difusión de los 4 valores institucionales (Compromiso, Excelencia, Integridad e Imparcialidad) "Somos Ositrán"	Plan de Comunicación Interna / Plan para el Fortalecimiento de Cultura Organizacional	100%
6	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.		Atención Personalizada	Difusión de toda la información referente a los servicios que se brinda	Proceso de comunicación Interna	100%
					Elaborar e implementar las acciones de mejora, en base a los resultados obtenidos por la JGRH en la "Encuestas de satisfacción al usuario interno".	Plan de Clima Organizacional	100%
					Encuestas de Satisfacción, respecto a las herramientas y medios de comunicación interna.	Plan de Comunicación Interna	100%