



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

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

# Resolución de Gerencia General

Lima, 30 de enero de 2015

N° 014-2015-GG-OSITRAN

## VISTOS:

La Notas N° 004-15-PERSONAL-OSITRAN, de fecha 14 de enero de 2015 y N° 040-15-GAF-OSITRAN, de fecha 27 de enero de 2015, emitidas por la Gerencia de Administración y Finanzas; la Nota N° 034-15-OPP-GG-OSITRAN, de fecha 30 de enero de 2015, emitida por la Oficina de Planificación y Presupuesto; y, la Nota N° 019-15-GAJ-OSITRAN, de fecha 30 de enero de 2015; y,

## CONSIDERANDO:

Que, OSITRAN es un organismo público adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, que tiene por objetivo general regular, normar, supervisar y fiscalizar las actividades que involucran la explotación de la infraestructura de transporte de uso público y 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, conforme lo establece el artículo 17 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, la Administración Pública, a través de sus entidades deberá diseñar y establecer políticas para implementar de modo progresivo programas de bienestar social e incentivos dirigidos a los empleados y su familia;

Que, en ese sentido, el Responsable de Personal de la Gerencia de Administración y Finanzas, a través de la Nota N° 004-15-PERSONAL-OSITRAN, ha presentado ante la Gerencia de Administración y Finanzas el Plan de Reconocimiento, Estímulo y Bienestar para el Personal de OSITRAN - 2015;

Que, la Gerencia de Administración y Finanzas, a través de la Nota N° 040-15-GAF-OSITRAN, remitida a la Gerencia General, ha solicitado la aprobación del referido Plan;

Que, mediante Nota N° 034-15-OPP-GG-OSITRAN, de fecha 30 de enero de 2015, la Oficina de Planificación y Presupuesto ha señalado que existen recursos en el presupuesto institucional para el Año Fiscal 2015 hasta por el importe de S/. 262 100,00 (Doscientos sesenta y dos mil y 00/100 Nuevos Soles), que garantizan la ejecución de las actividades incluidas en el Plan de Reconocimiento, Estímulo y Bienestar para el Personal de OSITRAN – 2015;

De conformidad con lo establecido en el Manual de Organización y Funciones de OSITRAN, aprobado por Resolución de Consejo Directivo N° 006-2007-CD-OSITRAN y modificatorias; y en ejercicio de la atribución para aprobar el Plan de Reconocimiento, Estímulo y Bienestar para el Personal de OSITRAN – 2014, delegada mediante Memorando Circular N° 002-2015-PD-OSITRAN;

## SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Aprobar el Plan de Reconocimiento, Estímulo y Bienestar para el Personal de OSITRAN - 2015, el mismo que, como Anexo, forma parte integrante de la presente Resolución.





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

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

**Artículo 2.-** Encargar a la Gerencia de Administración y Finanzas el cumplimiento del Plan de Reconocimiento, Estímulo y Bienestar para el Personal de OSITRAN - 2015.

**Artículo 3.-** Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional del OSITRAN ([www.ositran.gob.pe](http://www.ositran.gob.pe)).

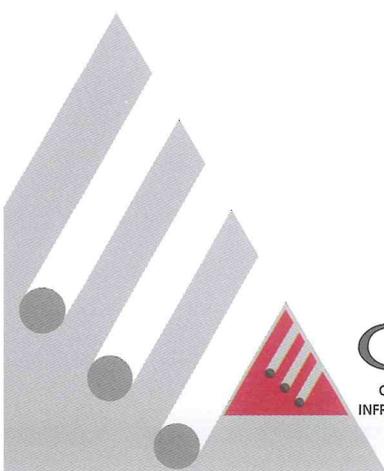


Regístrese, comuníquese y archívese.



**OBÉD CHUQUIHUAYTA ARIAS**  
Gerente General (e)

REG.SAL.GG:4145-15



**OSITRAN**  
ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN EN  
INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO

# PLAN DE RECONOCIMIENTO, ESTÍMULO Y BIENESTAR PARA EL PERSONAL DE OSITRAN - 2015

## FINALIDAD:

Mejorar el nivel de vida del colaborador y de su familia, elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia e identificación del colaborador con los servicios que brinda nuestra institución; mediante acciones o actividades que conduzcan a la mejora continua que permitan alcanzar un adecuado nivel de motivación en el desempeño laboral en pro de la productividad laboral Institucional.

## JUSTIFICACIÓN:

La Ley N° 28175, Ley Marco del Empleado Público, establece en su artículo 17° que la Administración Pública, a través de sus entidades, deberá diseñar y establecer políticas para implementar de modo progresivo programas de bienestar social e incentivos dirigidos a los empleados y sus familias.

Mediante Ley N° 30057, se ha aprobado la Ley del Servicio Civil, cuyo objeto es, establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas

La Ley del Servicio Civil, ha definido el Servicio Civil como, el conjunto de personas que están al servicio del Estado, llamados servidores civiles. Servicio civil también son las medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona el personal al servicio del Estado, que debe armonizar los intereses de la sociedad y los derechos de las personas al servicio del Estado.

De otro lado, constituyen principios del Régimen del Servicio Civil, entre otros:

- a) **Interés general.** El régimen del Servicio Civil se fundamenta en la necesidad de recursos humanos para una adecuada prestación de servicios públicos.
- b) **Eficacia y eficiencia.** El Servicio Civil y su régimen buscan el logro de los objetivos del Estado y la realización de prestaciones de servicios públicos requeridos por el Estado y la optimización de los recursos destinados a este fin.
- c) **Igualdad de oportunidades.** Las reglas del Servicio Civil son generales, impersonales, objetivas, públicas y previamente determinadas, sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.
- d) **Mérito.** El régimen del Servicio Civil, incluyendo el acceso, la permanencia, progresión, mejora en las compensaciones y movilidad, se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles.
- e) **Provisión presupuestaria.** Todo acto relativo al sistema del Servicio Civil está supeditado a la disponibilidad presupuestal, el cumplimiento de las reglas fiscales, la sostenibilidad de las finanzas del Estado, así como a estar previamente autorizado y presupuestado.
- f) **Legalidad y especialidad normativa.** El régimen del Servicio Civil se rige únicamente por lo establecido en la Constitución Política, la Ley del Servicio Civil y sus normas reglamentarias.



Para los fines del cumplimiento de la disposición invocada, se entiende por entidad o entidades de la Administración Pública a las indicadas en el artículo 1º de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, incluyendo a las empresas públicas.

En el marco de la normativa invocada, se hace necesario la implementación de un Plan de Reconocimiento, Estímulo y Bienestar para el Personal de OSITRAN que, como política, obedezca a las necesidades tanto de la Institución como del personal, que promueva e incentive el desarrollo social entre los colaboradores, a fin de lograr un mejor desempeño en sus funciones y alcanzar los objetivos del Estado y la realización de prestaciones de servicios públicos.

El ámbito social y el bienestar del ser humano se sustentan en la búsqueda del equilibrio entre lo biológico, lo psicológico y lo social, que conlleve a mantener una buena y estrecha relación con su entorno familiar, social y laboral, con el propósito que se traduzca en elevar los niveles de eficiencia, eficacia, compromiso y pertenencia con su labor diaria.

Toda política de bienestar social en la entidad deberá estar orientada a dar respuesta a las necesidades de la Institución y brindar el soporte al cumplimiento de la Misión de la Entidad<sup>1</sup>, así como, dar atención al colaborador dentro del contexto laboral, familiar y social, propiciando un buen ambiente de trabajo como base de los retos Institucionales.

Sobre el particular, resulta pertinente mencionar que estudios realizados en la materia recomiendan que el campo de acción del Área de Bienestar Social debe orientarse en dos grandes frentes:

La Calidad de Vida, que gira alrededor del ambiente laboral y cómo se refleja en su accionar, en el desarrollo personal y laboral, brindando al trabajador el apoyo necesario para el logro de una optima adaptación a la vida laboral; y,

La Protección Social, relacionado a los aspectos de la salud y recreación del trabajador y de su grupo familiar, a fin de fomentar el equilibrio necesario para un adecuado desempeño laboral. Si el equilibrio no está presente en el medio ambiente laboral, si no se invierte en él, no se estaría agregando valor a la gestión institucional.

#### **DIAGNÓSTICO:**

Luego de realizada la recopilación y análisis de los documentos de gestión interna, se consideró necesario desarrollar una Plan de Reconocimiento, Estímulo y Bienestar para el Personal de OSITRAN, que contemple un conjunto de actividades que permitan lograr en OSITRAN lo siguiente:

- El fomento de mecanismos para lograr el equilibrio vida-trabajo;
- La capacidad de interrelación y comunicación a todo nivel;
- El desarrollo del sentido de pertenencia y el compromiso individual para con la Institución.

#### **<sup>1</sup>MISIÓN DE OSITRAN**

"Regular el comportamiento de los mercados y supervisar las condiciones de prestación del servicio de infraestructura de transporte de uso público, en beneficio de los usuarios, los inversionistas y del Estado, en el ámbito de su competencia".



## **OBJETIVO GENERAL:**

El Plan de Reconocimiento, Estímulo y Bienestar para el Personal de OSITRAN tiene como objetivo general mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el equilibrio entre vida-trabajo de los colaboradores de OSITRAN, su desarrollo integral y el nivel de armonía familiar, a fin de contribuir a elevar la satisfacción, eficiencia y eficacia personal, grupal y organizacional, posibilitando la identificación del colaborador con el servicio que presta a la entidad y el compromiso que tenemos con el país, dentro del ámbito de nuestra competencia.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

El Plan de Reconocimiento, Estímulo y Bienestar para el Personal de OSITRAN cuenta con los siguientes objetivos específicos:

- \* Crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del trabajador; por tal razón, los programas están dirigidos al crecimiento integral de la persona.
- \* Fomentar en todas las dependencias de la Institución la participación y consolidación del bienestar individual, grupal e institucional.
- \* Desarrollar acciones para conservar la salud física y mental, la disciplina individual y colectiva, promover la recreación social y el deporte formativo, recreativo y competitivo, como opción de utilizar el tiempo libre en la formación de hábitos, que permitirán a la persona lograr un equilibrio biológico, psicológico y social.
- \* Fortalecer los valores, el sentido de pertenencia institucional e integración entre los estamentos de la institución, permitiendo alcanzar altos niveles de desempeño.
- \* Extender los beneficios al grupo familiar, acercarlos al medio laboral, para que el compromiso y el sentido de pertenencia del trabajador y de su grupo familiar sea cada día mayor.
- \* Concientizar al trabajador acerca de la importancia del cuidado de su salud, lo cual garantiza bienestar físico, emocional y mental del individuo como de su contexto familiar; ello, a través de los servicios de prevención y jornadas de la salud, que permitan detectar tempranamente posibles enfermedades, así como el apoyo a su grupo familiar, ante cualquier situación de emergencia.
- \* Generar herramientas metodológicas que permitan realizar el seguimiento del Plan de Reconocimiento, Estímulo y Bienestar.

## **BENEFICIARIOS:**

Los beneficios que brinda el Plan de Reconocimiento, Estímulo y Bienestar para el Personal de OSITRAN están dirigidos a los colaboradores que forman parte de OSITRAN, los mismos que deberán contar con relación contractual (CAP-CAS) o convenios de prácticas pre-profesionales o profesionales.

## **PROGRAMAS DE TRABAJO:**

Para promover la atención integral de nuestros colaboradores y propiciar el nivel de compromiso en su desempeño productivo, el presente Plan está desarrollado en los frentes del área de calidad de vida y de protección social.



Para el logro y éxito de del presente Plan, que conlleve a resultados y niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos y se vean reflejados en la calidad de la prestación de nuestros servicios, tanto al interior de la institución, como hacia el exterior, se trabajará un grupo de programas para los colaboradores y su núcleo familiar, los que se detallan a continuación:

- Bienestar y Salud Preventiva
- Fomento del equilibrio vida y trabajo
- Conmemoraciones
- Economía Familiar
- Seguridad y Salud en el Ambiente Laboral
- Seguros de Salud y Vida

Para cada uno de los Programas se han trabajado una serie de actividades y acciones que contribuirán en el bienestar de los colaboradores de OSITRAN y mejorarán el equilibrio vida-trabajo, condiciones necesarias para una mejor calidad de vida.

#### **IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN:**

Los Programas de Trabajo han sido desarrollados en el Anexo que forma parte del presente Plan, ya que, a través de ellos se busca alcanzar los objetivos trazados.

La ejecución e implementación de las actividades y acciones que conforman cada uno de los Programas de Trabajo está a cargo de la Supervisión I de Personal de la Gerencia de Administración y Finanzas.

La evaluación del cumplimiento está a cargo de la Supervisión I de Personal, quien la realizará de manera mensual, elevando a la Gerencia de Administración y Finanzas el Informe respectivo de los logros alcanzados de la correspondiente actividad y/o acción realizada.

Como se desprende del Anexo, cada actividad representa una parte proporcional porcentual del total de actividades y acciones, constituyéndose el cumplimiento o incumplimiento de cada actividad, en el indicador de evaluación.

#### **RESPONSABLE:**

Conforme lo establece el Manual de Descripción de Puestos, una de las funciones del Supervisor I de Personal, que depende de la Gerencia de Administración y Finanzas, es la de elaborar programas de beneficios, motivación e integración.

En ese sentido, los Programas de Trabajo y sus respectivas actividades y/o acciones, correspondientes al Plan de Reconocimiento, Estímulo y Bienestar para el Personal de OSITRAN, serán ejecutados por el Supervisor I de Personal, bajo la responsabilidad de la Gerencia de Administración y Finanzas.

#### **PRESUPUESTO:**

El presente Plan se ejecutará de acuerdo al presupuesto estimado para el desarrollo de cada uno de los Programas que contiene y en el marco del crédito presupuestario que otorgue la Oficina de Planificación y Presupuesto de OSITRAN.



Finalmente, debe señalarse que el Plan de Reconocimiento, Estímulo y Bienestar para el Personal de OSITRAN, es una de las actividades incluidas como autorizadas en las Medidas de Austeridad, Disciplina y Calidad en el gasto Público y de Ingresos de Personal para el año fiscal 2015, aprobada mediante resolución de Presidencia N° 086-2014-PD-OSITRAN, de fecha 29 de diciembre de 2014.



## PLAN DE RECONOCIMIENTO, ESTÍMULO Y BIENESTAR EN EL PERSONAL 2015

Responsable: Gerencia de Administración y Finanzas

Desarrollo y Ejecución: Supervisor I de Personal

PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	ACCIONES	(*)	RECURSOS	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	SubTotal	Total por actividad		
Bienestar y salud Preventiva	Prevenir y controlar el riesgo la salud física y mental de nuestros colaboradores.	Campañas preventivas de salud anual	Chequeo Integral ESSALUD y EPS		0	1												1	23		
		Campañas preventivas de salud en la oficina	Campañas Mensuales de Salud Preventiva tales como (Despistaje Oftalmológico, Masajes Ergonómicos y Antiestrés, Despistaje Odontológico, Vacunación, Densitometría Osea, Quiropraxia, Nutrición, Despistaje de Cáncer de Mamas, entre otras)		0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		12	
			Programa de Gimnasia Laboral		800		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			10	
Fomento del equilibrio vida y trabajo	Enriquecer el proceso de formación y cultura de los hijos de los colaboradores, así como el reconocimiento del esfuerzo de sus padres, a la contribución familiar y laboral.	Fomentar la identidad nacional.	Visitas a museos.		10,400					1			1		1			3	9		
		Fomentar el sentido de Identidad y familiaridad con el Centro Laboral.	Paseos a centros de esparcimiento.																		
		Brindar espacios de integración a los colaboradores y sus familiares con mira a la compenetración Institucional.	Día deportivo y de integración entre los colaboradores		80,000			1				1			1					3	
		Participación de los hijos de los colaboradores en el desarrollo de actividades de la empresa, para generar identificación institucional.	Concurso de pintura (hijos de colaboradores)	Dibujando la Navidad		500														1	1
		Motivación y Productividad	Navidad y Cierre de Ejercicio 2015	Reconocimiento y reunion de integración de personal, saludos y refrigerio		178,000														1	1
Conmemoraciones	Fomentar la participación de los funcionarios y sus familias en fechas significativas, para afianzar el sentido de identidad y pertenencia a la entidad.	Aniversario de OSITRAN	Taller de Integración de Personal en el marco del Aniversario y Reconocimiento a los colaboradores por su dedicación y contribución al logro de los objetivos institucionales.		25,000	1												1	8		
		Día Internacional de la Mujer	Saludo a las mujeres de la Institución		500			1												1	
		Día de la Secretaria	Saludo de agradecimiento a las secretarias de la Institución vía correo electrónico y Curso/Taller		4,850				1											1	
		Día de la Madre	Saludo a las madres de la institución, vía correo electrónico e intranet y refrigerio		800					1										1	
		Día del Trabajador	Saludo de agradecimiento y Taller de integración de los colaboradores de la Institución		45,000						1									1	
		Día del Empleado Publico	Saludo a los Empleados Publicos, vía correo electrónico e intranet y refrigerio		2,500						1									1	
		Día del Padre	Saludo a los padres de la institucion, vía correo electrónico e intranet y refrigerio		1,050							1								1	
		Fiestas Patrias	Saludo por Fiestas Patrias, vía correo electrónico e intranet y refrigerio		2,500									1						1	
Economía Familiar	Brindar opciones de compra de artículos con costos por debajo del mercado y descuentos por planillas	Campañas promocionales	Campaña de productos con descuento especiales		0		1					1						2	2		
Seguridad y Salud en el Ambiente Laboral	Garantizar la seguridad física de los colaboradores dentro de la instalaciones de OSITRAN	Implementación de Botiquines de Primeros Auxilios	Distribución de medicamentos		1,000					1								1	2		
		Promoviendo la higiene en los colaboradores	Distribución de utiles de aseo a los colaboradores		14,400	1														1	
Seguros de Salud y Vida	Brindar seguros de vida y salud a los colaboradores	Seguro Vida Ley (Beneficio otorgado al personal CAP)	Asegurar a los colaboradores al tercer mes de haber ingresado)	7,000	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	84		
		Seguro EPS (Beneficio otorgado al personal CAP, asumido al 100% por OSITRAN)	Afiliar a los colaboradores y sus familiares a la EPS	55,504.12	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		12	
		SCTR (Beneficio otorgado al personal expuesto a riesgos laborales (Accidentes de Trabajos)	Coordinar con las áreas que colaboradores se aseguraran al SCTR	13,901.03	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		12	
	Asegurar la adecuada cobertura de los seguros de acuerdo a lo establecido legalmente	Gestión de EPS y ESSALUD	Supervisar la atención médica brindada por la EPS y ESSALUD a los colaboradores y sus familiares, a fin de que esta sea la adecuada.		0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		12	
			Gestión de afiliaciones, cambios y otros ante ESSALUD		800	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	12
	Obtener el retorno económico de los servicios asistenciales.	Gestión administrativa ante ESSALUD	Gestión de canjes de los descansos medicos particulares de los colaboradores ante ESSALUD y para hacer efectivo los subsidios de los colaboradores.		800	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		12	
Gestión los subsidios generados por los colaboradores ante ESSALUD				800	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12		
<b>TOTAL</b>					<b>76,405</b>	<b>379,700</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>128</b>		

(\*) Servicios administrados por Personal, cuya contratación se hace mediante proceso de selección, de acuerdo a la Ley de Contrataciones del Estado.