



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

OSITRAN

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

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

Lima, 28 de enero de 2016

N° 009-2016-GG-OSITRAN

VISTOS:

Las Notas N° 007 y 010-16-JGRH-GA-OSITRAN emitidas por la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos; la Nota N° 019-16-GA-OSITRAN de la Gerencia de Administración; el Memorando N° 050-16-GPP-OSITRAN emitido por la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto; la Nota N° 016-16-GAJ-OSITRAN emitida 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, se creó el Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público - OSITRAN, como organismo público encargado de normar, regular, supervisar, fiscalizar y resolver controversias respecto de los mercados relativos a la explotación de la infraestructura de transporte de uso público;

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, la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos a través de las Notas N° 007 y 010-16-JGRH-GA-OSITRAN de fechas 07 y 11 de enero de 2016, presentó a la Gerencia de Administración el Plan de Reconocimiento, Estímulo y Bienestar para el personal de OSITRAN para el año 2016;

Que, la Gerencia de Administración a través de la Nota N° 019-16-GA-OSITRAN de fecha 18 de enero de 2016, eleva el proyecto del mencionado Plan solicitando su aprobación;

Que, de acuerdo con las Medidas de Austeridad, Disciplina y Calidad en el Gasto Público del OSITRAN para el Año Fiscal 2016, aprobadas por Resolución N° 072-2015-PD-OSITRAN, se podrán realizar las actividades programadas en el Plan de Reconocimiento, Estímulo y Bienestar para el Personal de OSITRAN, que cuenten con disponibilidad presupuestal, previa autorización de la Gerencia de Administración, en el marco de las disposiciones vigentes en materia de contrataciones y normativa interna de OSITRAN;

Que, mediante Memorando N° 050-16-GPP-OSITRAN de fecha 15 de enero de 2016, la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto ha señalado que existen recursos en el presupuesto institucional para el Año Fiscal 2016, hasta por el importe de S/. 411 950,00 (Cuatrocientos once mil novecientos cincuenta y 00/100 Soles), que garantizan la ejecución de las actividades incluidas en el Plan de Reconocimiento, Estímulo y Bienestar para el Personal de OSITRAN – 2016;

Que, de acuerdo con el artículo 9° del Reglamento de Organización y Funciones de OSITRAN, aprobado por Decreto Supremo N° 012-2015-PCM y su modificatoria, la Presidencia Ejecutiva tiene



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

OSITRAN

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

como función, entre otras, la de aprobar políticas y planes de administración, de recursos humanos, finanzas, así como de estrategias comunicacionales y de relaciones institucionales, a propuesta de la Gerencia General; la misma que ha sido delegada a la Gerencia General, mediante Resolución de Presidencia N° 039-2015-PD-OSITRAN, para el caso de la aprobación del Plan de Reconocimiento, Estímulo y Bienestar para el Personal de OSITRAN y sus modificatorias;



De conformidad con lo establecido en el Reglamento de Organización y Funciones de OSITRAN, aprobado por Decreto Supremo N° 012-2015-PCM y su modificatoria aprobada por Decreto Supremo N° 006-2016-PCM; y en ejercicio de las facultades conferidas para aprobar el Plan de Reconocimiento, Estímulo y Bienestar para el Personal de OSITRAN – 2016, a través de la Resolución de Presidencia N° 039-2015-PD-OSITRAN;

SE RESUELVE:



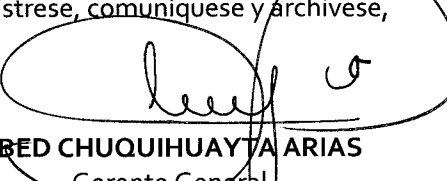
Artículo 1.- Aprobar el Plan de Reconocimiento, Estímulo y Bienestar para el Personal de OSITRAN del año 2016, el mismo que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- Encargar a la Gerencia de Administración el cumplimiento del Plan de Reconocimiento, Estímulo y Bienestar para el Personal de OSITRAN del año 2016.

Artículo 3.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional del OSITRAN (www.ositran.gob.pe).



Regístrese, comuníquese y archívese,


OBED CHUQUIHUAYTA ARIAS
Gerente General



Reg. Sal. GG. 3383-16



PLAN DE RECONOCIMIENTO, ESTÍMULO Y BIENESTAR EN EL PERSONAL 2016

FINALIDAD:

EL presente Plan de Reconocimiento, Estímulo y Bienestar, tiene por finalidad mejorar el nivel de vida del colaborador y de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia e identificación del colaborador con los servicios que brinda nuestra Institución; mediante acciones de mejora continua que permitan alcanzar un adecuado nivel de motivación y se traduzca en un mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral en pro de una mejor productividad Institucional.

JUSTIFICACIÓN:

La Ley N° 28175, Ley Marco del Empleado Público, en su Capítulo VI: Bienestar Social e Incentivos, Artículo 17.- Programas de bienestar social, dice:

“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”.

Asimismo, el literal g) del artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, establece dentro del ámbito del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la gestión de las relaciones humanas.

La gestión de las relaciones humanas es un subsistema transversal, se relaciona y da soporte a todos los subsistemas, generando las condiciones para un ambiente de trabajo favorable que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

Cabe mencionar que de acuerdo al Numeral 7, del Artículo 29 del Reglamento de Organización y Funciones del Organismo Supervisor de la inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público de OSITRAN, aprobado con Decreto Supremo N° 012-2015-PCM, la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos tiene como función el promover el fortalecimiento de clima laboral y cultura organizacional del OSITRAN.

Al respecto es importante indicar que de acuerdo al Reglamento de Organización y Funciones del Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público de OSITRAN, se han creado nuevas Unidades Orgánicas, por lo que el personal de la entidad se irá incrementado, según lo proyectado en el CAP provisional.

En ese sentido, se hace necesaria la implementación de un Plan de Reconocimiento, Estímulo y Bienestar en OSITRAN, que obedezca a necesidades institucionales y como del personal, que promueva e incentive el desarrollo social entre los empleados públicos, en miras a un mejor desempeño de sus funciones.

Dentro del ámbito social, el bienestar del ser humano se basa en la búsqueda del equilibrio entre lo biológico, psicológico y social, ello conllevará a mantener una buena



y estrecha relación con su entorno familiar, social y laboral; en consecuencia, elevar los niveles de eficiencia, eficacia, compromiso y pertenencia con su labor diaria.

Por lo tanto, toda política de bienestar social en la Entidad deberá estar encaminada a dar respuesta a las necesidades de la Institución para dar apoyo al cumplimiento de la Misión de la Entidad, y dar respuesta al colaborador dentro del contexto laboral, familiar y social, propiciando un buen ambiente de trabajo como base de los retos Institucionales.

Cabe mencionar que estudios realizados por expertos en la materia, recomiendan que el campo de acción del Área de Bienestar Social, deba orientarse en dos grandes frentes:

- ✓ **La Calidad de Vida**, que gira alrededor del ambiente laboral y como 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.
- ✓ **La Protección Social**, relacionados 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 empresarial.

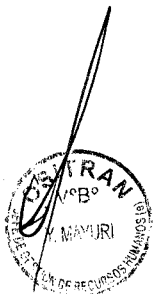
DIAGNÓSTICO:

El presente Plan de Reconocimiento, Estímulo y Bienestar, se ha elaborado con el fin de cubrir con las necesidades básicas, detectadas luego del análisis de los documentos de gestión y por ello, se han propuesto una serie de programas que buscan fomentar la capacidad de interrelación, comunicación a todo nivel, así como el desarrollo del sentido de pertenencia y el compromiso individual para con la Institución, que permitan brindar el equilibrio vida-trabajo en el personal de OSITRAN.

OBJETIVO GENERAL:

El objetivo general del Plan de Reconocimiento, Estímulo y Bienestar de OSITRAN es:

Mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el equilibrio entre vida-trabajo de nuestros colaboradores, favoreciendo su desarrollo integral y nivel de armonía familiar, contribuyendo de esa manera a elevar la satisfacción, eficiencia y eficacia personal, grupal y organizacional, que permita la identificación del colaborador con el servicio que presta a la entidad, el cual se transmita con el compromiso que tenemos con el país, dentro del ámbito de nuestra competencia.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Los objetivos específicos del Plan de Reconocimiento, Estímulo y Bienestar de OSITRAN son:

- ✓ 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 y el deporte como una opción de utilizar el tiempo libre en la formación de hábitos que le permitan a la persona lograr un equilibrio biológico, psicológico y social a través del deporte formativo, recreativo y competitivo.
- ✓ Fortalecer los valores como el sentido de pertenencia institucional y la integración entre los distintos estamentos de la Institución, permitiendo alcanzar niveles de desempeño más altos y afianzando la cultura institucional.
- ✓ Extender los beneficios al grupo familiar y a su vez acercarlos al medio laboral, para que cada día el compromiso y el sentido de pertenencia del trabajador y de su grupo familiar sea cada vez mayor.
- ✓ Concientizar al trabajador del cuidado de su salud, lo que garantiza un bienestar físico, emocional y mental tanto del individuo como de su contexto familiar, a través de los servicios de prevención, jornadas de la salud, permitiendo en algunos casos detectar tempranamente posibles enfermedades al igual que apoyar a su grupo familiar en cualquier situación de emergencia.
- ✓ Afianzar los conocimientos de los trabajadores a través de alianzas estratégicas con entidades relacionadas a salud ocupacional, y contar con colaboradores preparados para eventualidades relacionadas a la salud y seguridad en el trabajo.
- ✓ Contar con una herramienta metodológica que permita realizar el seguimiento del Plan de Reconocimiento, Estímulo y Bienestar.

PLAN DE TRABAJO:

Para promover la atención integral de nuestros colaboradores y propiciar el nivel de compromiso en su desempeño productivo, el presente plan está enmarcado dentro del área de calidad de vida.

Para el logro y éxito de la política de Bienestar Social, 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 ha propuesto trabajar para los colaboradores y su núcleo familiar los siguientes programas:



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

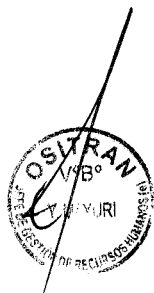
Para cada uno de los programas se trabajaran una serie de actividades, que contribuirán en el bienestar de nuestros colaboradores y mejorarán el equilibrio vida-trabajo, condiciones necesarias para una mejor condición de vida.

BENEFICIARIOS:

Este plan beneficia a los colaboradores que forman parte de OSITRAN, los mismos que deberán contar con relación contractual (CAP y CAS) y/o convenios de prácticas pre-profesionales o profesionales, que al inicio del presente ejercicio está conformado por:

- ✓ CAP: 105
- ✓ CAS: 122
- ✓ Practicantes: 11

RESPONSABLES:



Conforme lo establece el Manual de Descripción de Puestos, los programas serán realizados bajo la responsabilidad de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos, que de acuerdo a la Naturaleza de su Clase: Administra las actividades concernientes a la gestión de los Recursos Humanos de la Entidad, y que se encuentran alineadas a los objetivos estratégicos de la Institución y a las normas legales vigentes.

PRESUPUESTO:



El presupuesto estimado para la ejecución del presente plan se presenta en el cuadro adjunto, de acuerdo al desarrollo de cada uno de los programas establecidos, acorde a la disponibilidad presupuestal de la Institución.



Debe señalarse que el Plan de Reconocimiento, Estimulo 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 2016, aprobada mediante Resolución de Presidencia N° 072 -2015-PD-OSITRAN, de fecha 28 de diciembre del 2015.

IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

Los programas 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, está a cargo de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración.

El seguimiento y la evaluación están a cargo de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos, que la realizará de manera trimestral, elevando a la Gerencia de Administración un informe con los logros alcanzados, correspondientes a las actividades y/o acciones.

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.



PLAN DE RECONOCIMIENTO, ESTÍMULO Y BIENESTAR EN EL PERSONAL 2016

Responsable: Gerencia de Administración
Desarrollo y Ejecución: Jefatura de Gestión de Recursos Humanos

PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	ACCIONES	(*)	ESPECIFICA DE GASTO	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	21		
		Campañas preventivas de salud en la oficina	Campañas Mensuales de Salud Preventiva tales como (Despistaje Oftalmológico, Masajes Antiestrés, Despistaje Odontológico, Vacunación, Dermatología, Quiropraxia, Nutrición, Despistaje de Cáncer de Mamas, entre otras)			0		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		11	
			Programa de Gimnasia Laboral		2327101	8,000			1	1	1	1	1		1	1	1	1			8	
Fomento del Equilibrio de vida y trabajo	Los hijos de los trabajadores valoren el esfuerzo de sus padres, respecto a la contribución familiar y laboral que representa su labor, así como fomentar el orgullo organizacional.	Conociendo OSITRAN	Visita guiada de los hijos de los colaboradores por las instalaciones de la institución Tarde Interactiva		2327101	1,500								1					1	2		
		Fomentar el deporte y la vida sana en familia.	Día deportivo e integración entre los colaboradores-CAFAE			0					1					1					2	
		Brindar espacios de integración a los colaboradores y sus familiares con mita a la competencia institucional.	Creando en Navidad		2327101	800													1		1	
Comemoraciones	Fomentar la participación de los colaboradores en fechas significativas, para afianzar el sentido de identidad y pertenencia a la entidad.	Navidad Niño OSITRAN	Reunión por Navidad organizado en coordinación con el CAFAE institucional			0													1	10		
		Aniversario de OSITRAN	Taller de Integración de Personal en el marco del Aniversario y Reconocimiento a los colaboradores con mas años en la institución		2327101	82,305	1														1	
		Día Internacional de la Mujer	Saludo a las mujeres de la institución		2327101	800				1											1	
		Día de la Secretaria	Saludo de agradecimiento a las secretarías de la institución y conferencia		2327101	5,000					1										1	
		Día de la Madre	Saludo a las madres de la institución (Incluido refrigerio)		2327101	6,000						1									1	
		Día del Trabajador	Saludo de agradecimiento y Taller de integración de los colaboradores de la institución		2327101	52,861						1									1	
		Día del Empleado Público	Saludo a los Empleados Públicos y reconocimiento		2327101	0						1									1	
		Día del Padre	Saludo a los padres de la institución (Incluido refrigerio)		2327101	3,500							1								1	
		Fiestas Patrias	Saludo por Fiestas Patrias (Incluido refrigerio)		2327101	5,000									1						1	
					2327101	94,600															1	
		Navidad y Cierre de Ejercicio 2016	Reconocimiento y reunión de integración de personal, saludos y refrigerio		23199199	146,234															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
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		231812	1,500					1								1	13		
		Promoviendo la higiene en los colaboradores	Distribución de útiles de aseo a los colaboradores		231531	2,950	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		12	
		Seguro Vida Ley (Beneficio otorgado al personal CAP)	Asegurar a los colaboradores CAP al Seguro Vida Ley, al tercer mes de haber ingresado			118,617.97	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		12	
Seguros de Vida y Salud	Brindar seguros de vida y salud a los colaboradores	SCITR (Beneficio otorgado al personal expuesto a riesgos laborales/Accidentes de Trabajo)	Coordinar con las áreas, para que nos informen que colaboradores se aseguraran al SCITR			306,750.20													12	84		
		Seguro EPS (Beneficio otorgado al personal CAP, asumido al 100% por OSITRAN)	Afiliar a los colaboradores y sus familiares a la EPS			666,050.00	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		12	
		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		1	12
			Gestión de afiliaciones, cambios y otros ante ESSALUD		2321299	300	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	12
			Gestión los canjes de los descansos médicos particulares de los colaboradores ante ESSALUD, para realizar gestionar los subsidios de los colaboradores.		2321299	300	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	12
			Retorno económico de acuerdo a ley	Gestión administrativa ante ESSALUD																		12
TOTAL					1,091,418	411,950	9	10	11	12	14	11	12	11	10	10	13	134				

(*) Presupuesto considerado en el contrato o partida respectiva (Montos Anuales)

RESUMEN DEL PLAN	
Espectativa de gasto	Recursos
2327101	260,366
23189199	146,234
231812	1,500
231631	2,950
2321299	800
TOTAL	411,950

