

Resolución de Gerencia General

Nº 026-2008-GG-OSITRAN

Lima, 08 de mayo de 2008

VISTOS:

El Plan de Mejora de Clima Organizacional de OSITRAN y la Nota Nº 0043-08-GAF-OSITRAN de fecha 23 de abril del 2008;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución de Consejo Directivo Nº 077-2006-CD-OSITRAN de fecha del 20 de diciembre del 2006 se aprobó el Plan Estratégico Institucional de OSITRAN para el periodo 2007 - 2011, en el cual se determinó entre otros objetivos, mejorar la motivación y compromiso del personal de OSITRAN;

Que, en concordancia con el Plan Estratégico, con Resolución de Consejo Directivo Nº 020-2008-CD-OSITRAN de fecha del 09 de abril del 2008, se aprobó el Plan Operativo de OSITRAN para el ejercicio 2008;

Que, en el Plan Operativo de OSITRAN se fijó como meta para el 2008 en el Objetivo Estratégico P2: Mejorar la motivación y el compromiso del personal; mantener como mínimo el grado de satisfacción del personal en 65%, para lo cual se debía elaborar e implementar el Plan de Mejora de Clima Organizacional a cargo de la Gerencia de Administración y Finanzas de OSITRAN;

Que, mediante Nota Nº 0043-08-GAF-OSITRAN se presentó para su aprobación, el Proyecto del Plan de Mejora de Clima Organizacional elaborado en base al informe de consultoría realizada por el Consorcio Noles Monteblanco - Lorenzo Rolandi;

Que, la Gerencia General de OSITRAN considera necesario aprobar el Plan de Mejora de Clima Organizacional propuesto, para el cumplimiento de las metas fijadas para el año 2008 y el Plan Estratégico para el periodo 2007 -2011;

De conformidad con lo establecido en el Literal c) del Artículo 58º del Reglamento General de OSITRAN aprobado por el Decreto Supremo Nº 044-2006-PCM;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Aprobar el Plan de Mejora de Clima Organizacional de OSITRAN, el mismo que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

SEGUNDO.- Disponer que el Plan de Mejora de Clima Organizacional de OSITRAN a que se refiere el Artículo Primero de la presente Resolución, se publique en la página Web de OSITRAN.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ING. JULIO ESCUDERO MEZA
Gerente General

Reg. Sal. N° GG-7195-08

PLAN DE MEJORA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

FACTOR	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES	RESPONSABLE	RECURSOS	FECHA
Sobre la Organización (I)	Involucrar a los trabajadores en procesos de mejora continua y de flexibilidad frente al cambio	Desarrollo de concursos, donde se premie los aportes de mayor contribución y creatividad a la eficiencia organizacional	Comité en cada Área/Gerencia	Vía intranet	A determinar por los responsables de implementación
Relaciones Laborales (II)	Lograr el cumplimiento de tareas y funciones de cada puesto de trabajo, dentro del horario establecido	Implementar un Taller de “Administración del Tiempo” para todo el personal	Área encargada de personal	Taller	A determinar por los responsables
		Otorgamiento de medios días u horas libres, o cualquier otra modalidad, en compensación por horas extraordinarias trabajadas	Jefatura de cada unidad y Área encargada de personal	Evaluación de las circunstancias	
Incentivos y Reconocimientos (IV)	Lograr mayor participación y ejercicio de mayores responsabilidades en el personal	Implementar un Taller de “Empowerment” a dos niveles: Jefaturas y Directivos con mando; trabajadores en general	Área encargada de personal	Taller	A determinar por los responsables de implementación
		Aplicación del empowerment	Cada jefatura en cada unidad		Después de terminados los talleres

PLAN DE MEJORA ORGANIZACIONAL

FACTOR	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES	RESPONSABLE	RECURSOS	FECHA
Instalaciones y materiales (VIII)	Lograr que el personal cuente con los espacios físicos necesarios y convenientes para laborar con comodidad	Redistribución de espacios existentes	Áreas responsables de cada acción	Consultas técnicas	A determinar por los responsables de implementación
Mecanismos de Información - Comunicación (X)	Fomentar los mecanismos de comunicación interna mediante diferentes medios que posibiliten el intercambio eficiente de información entre personas, distintas áreas y jerarquías; así como difundir los programas institucionales sobre cambios, políticas y valores institucionales	Talleres de “Comunicación, Relaciones Humanas y atención al cliente interno” donde asistan juntos directivos y trabajadores	Área encargada de personal	Taller	A determinar por los responsables de implementación
		Generar un Reunión y/o Boletín impreso de periodicidad mensual para cimentar la cultura organizacional, y difundir toda actividad que se genera internamente	Área de Relaciones Institucionales	Reunión y/o Boletín	
		Establecer un sitio en la Web institucional que puede llamarse: “Dile a tu Gerente”, donde cualquier trabajador, guardando el anonimato o no, pueda expresar ideas, sugerencias, quejas, reclamos. Cada responsable de Área/Gerencia tendría asignado un código a quien se dirigirá el mensaje. Cada código tendría su propia clave de ingreso al buzón de mensajes	Área encargada de personal/responsable de sistemas	Intranet	
		Iniciar una campaña “Nuestros valores”, donde se difundan los mismos, explicitados a través de conductas observables y medibles.	Área encargada de personal	Intranet, Volantes, circulares	

FACTOR	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES	RESPONSABLE	RECURSOS	FECHA
	Reforzar elementos constitutivos de buen clima organizacional	Realizar una reunión con todo el personal, donde a través de juegos grupales se refuercen conceptos de trabajo en equipo, comunicación y creatividad, como elementos primordiales para un buen clima laboral	Área encargada de personal	Reunión institucional	A determinar por los responsables de implementación
Valores (XII)	Lograr que los trabajadores interioricen los valores institucionales	Que todo Funcionario de alto nivel y/o jefaturas con responsabilidad de personal, muestren modelos de conducta que encarnen los valores de la institución	Gerentes / Área encargada de personal	Conversatorio	A determinar por los responsables de implementación
		Premiar bimensualmente al trabajador que se distinga por encarnar los valores institucionales	Gerentes inmediatos/ Área encargada de personal	Premiación pública	A determinar por los responsables de implementación