

GERENCIA DE ASESORÍA JURÍDICA: TRABAJO DE EQUIPO



2

+ COMPROMETIDOS

Gerencia de
Asesoría Jurídica



4

+ INFORMADOS

La Gestión de Riesgos en el Marco del
Sistema de Control Interno



GERENCIA DE ASESORÍA JURÍDICA

Con un enfoque de resultados que promueva el logro de los objetivos institucionales.



La Gerencia de Asesoría Jurídica (GAJ) es estratégica en la institución. Tiene como una de sus principales funciones brindar asesoría a la Alta Dirección y órganos del OSITRAN en materia jurídico contractual, apuntando a brindar un servicio de calidad, excelencia e imparcialidad, con el propósito de hacer viable los proyectos de infraestructura de transporte de uso público.

Además, emite opiniones sobre proyectos de normas y otros documentos con incidencia jurídica que correspondan a ser aprobados por la Alta Dirección; emite opinión jurídica sobre la celebración de contratos de concesión u otras modalidades de Asociaciones Público Privadas; revisa y emite opinión acerca del componente legal de los procedimientos tarifarios; sistematiza y actualiza el sistema de información jurídica de la legislación del OSITRAN; ejerce las funciones de Secretaría del Consejo Directivo, entre otras.

SUPERAMOS DESAFÍOS



"El desafío más grande que tenemos es el **Manual de Mejora Regulatoria de OSITRAN**, es nuestro gran reto. Ya tenemos un proyecto del manual y estamos a la espera de la respuesta de la OCDE que lo tiene para su revisión", indicó **Susana Villavicencio**, Gerente de Asesoría Jurídica (e).

La idea en base a la Política de Mejora Regulatoria es revisar toda la normativa interna que tiene OSITRAN y mejorarla de acuerdo a las recomendaciones impartidas por la OCDE.

La GAJ tiene una función muy importante, que es representar la Secretaría del Consejo Directivo, encargarse de la formulación de agendas, carpetas, elaborar informes, hacer el seguimiento a todas las gerencias para que cumplan con el envío de informes necesario a ser presentados y discutidos por el Consejo Directivo.

Se estructura de la siguiente manera:

La Jefatura de Asuntos Jurídico Contractuales, se encarga de evaluar, formular y emitir opiniones jurídicas sobre aspectos vinculados a los contratos de concesión, bajo el ámbito de competencia de OSITRAN. Trabaja en coordinación permanente con la Gerencia de Supervisión y Fiscalización.



La Jefatura de Asuntos Jurídico Regulatorios y Administrativos, es responsable de evaluar, formular y emitir opinión jurídica sobre aspectos regulatorios y administrativos de competencia de OSITRAN. También revisa las tarifas, multas, contratos de acceso que es la parte más ligada al tema regulatorio y tributario. Esta oficina trabaja muy estrechamente con la GRE.

"En la GAJ consideramos que el trabajo multidisciplinario con distintos profesionales es de suma importancia y enriquece la calidad de los informes que emitimos, brindándonos una visión más amplia y técnica de los asuntos económicos, técnicos, operativos y de gestión, todo basado en un enfoque de resultados que promueva el logro de los objetivos institucionales",
explicó Susana Villavicencio.

ORGULLOSOS DE SUS LOGROS



Como parte de sus principales actividades, la Gerencia de Asesoría Jurídica:

- ★ Promovió y participó en la constitución del Comité de Mejora Regulatoria, según Resolución de Presidencia N°034-2016-PD-OSITRAN.
- ★ Participó en la elaboración de la Política de Mejora Regulatoria del OSITRAN, según la Resolución de Presidencia N° 047-2016-PD-OSITRAN.
- ★ Participó en la elaboración de la Directiva para la aplicación, impugnación y cobro de penalidades en los Contratos de Concesión bajo el ámbito de OSITRAN, según Resolución del Consejo Directivo N° 050-2016-CD-OSITRAN.
- ★ **Gestión del Taller de Análisis de Impacto Regulatorio (RIA)** en coordinación con la Oficina de Comunicación Corporativa (OCC), el cual contó con expositores de la OCDE.





LA GESTIÓN DE RIESGOS EN EL MARCO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO



El Control Interno es un proceso continuo dinámico e integral de gestión, diseñado para enfrentar los riesgos y dar seguridad razonable al logro de los objetivos institucionales, previene irregularidades y actos de corrupción en las entidades públicas.

¿Qué es la Gestión de Riesgos y cómo encaja en el Sistema de Control Interno?

El enfoque de gestión de riesgos constituye un elemento de mayor relevancia dentro del Sistema de Control Interno, cuya estructura, componentes, elementos y objetivos se regulan por la Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, y la normativa técnica que emite la Contraloría General de la República sobre la materia.

La normativa peruana se alinea a lo establecido en el “**Marco Integrado de Control Interno – COSO**”, cuya estructura y aplicación promueve la mejora de la gestión pública a través de los siguientes componentes:

1. Ambiente de control.
2. Evaluación de riesgos.
3. Actividades de control.
4. Información y comunicación.
5. Supervisión.



La Gestión de Riesgos es un proceso que permite identificar, evaluar, manejar y controlar acontecimientos o situaciones potenciales, con el fin de proporcionar un aseguramiento razonable respecto del alcance de los objetivos de la entidad, se mide en términos de impacto y probabilidad.



Fortalecemos nuestro compromiso institucional

En el marco de la Política de Mejora Regulatoria del OSITRAN y alineados con nuestra Misión Institucional de Garantizar el funcionamiento eficiente de los mercados que ofrecen servicios de infraestructura de transporte de uso público, mediante la regulación y supervisión de las entidades prestadoras, en beneficio de los usuarios, Estado y empresas concesionarias, nuestra entidad ha adoptado el modelo de gestión de riesgos como una Política Institucional que permita mejorar la eficiencia y eficacia operativa, lo cual se expresa en la Resolución de Presidencia N° 049-2016-PD-OSITRAN, que aprobó la “Política de Gestión de Riesgos del OSITRAN”, y que refleja el compromiso institucional de implementar la gestión de riesgos en los distintos procesos de la entidad, así como retroalimentarlo, mejorarlo y monitorearlo.



Seguimos avanzando:

- A la fecha se han ejecutado charlas de sensibilización a colaboradores sobre aspectos de gestión de riesgos.
- Se viene trabajando en la elaboración del Manual de Riesgos y del Plan de Gestión de Riesgos de OSITRAN.

Dichas actividades se vienen realizando con la colaboración y participación de los miembros del Comité de Control Interno, el equipo para la Gestión por Procesos y de Riesgo, el equipo para la Implementación del Sistema de Control Interno, así como los Coordinadores de Control Interno de cada una de las unidades orgánicas de OSITRAN.

¡DATO IMPORTANTE!



La promoción e impulso de la implementación de la política institucional de gestión de riesgos, así como identificar y gestionar los riesgos con la finalidad de minimizarlos para alcanzar los objetivos y metas institucionales, involucra a **TODOS** los colaboradores, cuya participación activa redundará en fortalecer el **Sistema de Control Interno** en las unidades orgánicas de nuestra entidad.





CONOCIENDO E IMPULSANDO LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO



Gestión del Rendimiento

ETAPAS DE LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

El Sistema de Gestión de Rendimiento (GDR) es un proceso estratégico de gestión y mejora del desempeño de los servidores civiles, trabaja en función a los objetivos institucionales y por lo tanto, busca resultados medibles y cuantificables. Fue creado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) como un modelo piloto en el 2015, y a la fecha 40 entidades del Estado están adheridas; y desde este año, OSITRAN forma parte del grupo de instituciones que implementarán este sistema.

La Gestión del Rendimiento busca estimular el compromiso y buen desempeño de los colaboradores, identificando y reconociendo sus aportes a los objetivos y metas institucionales, así como sus necesidades de mejora.

Seguimiento **3**

Etapa clave para el evaluador y el evaluado debido al monitoreo, orientación, motivación y apoyo en la consecución de las metas. Aquí se evidencia el compromiso y esfuerzo de ambas partes.

2 Metas y Compromisos

Evaluador y evaluado se reúnen y establecen las metas, así como los plazos para su cumplimiento.

4

Evaluación

Se realiza la valoración del desempeño luego de contrastar los resultados logrados en cumplimiento de las metas.

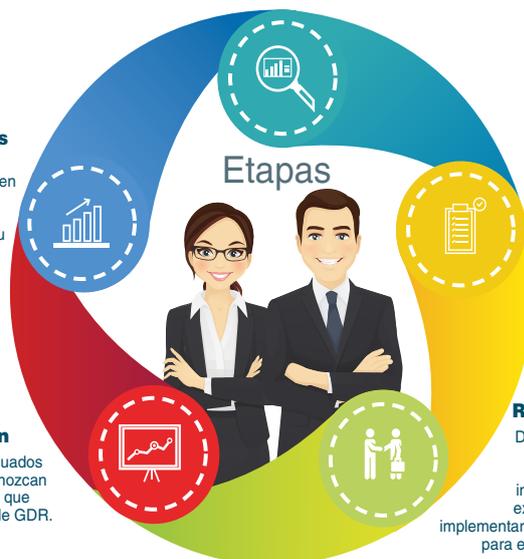
5

Retroalimentación

Después de terminada la evaluación, evaluador y evaluado se reúnen e intercambian opiniones y expectativas con el fin de implementar las mejoras necesarias para el próximo ciclo del GDR.

1 Planificación

Asegura que evaluados y evaluadores conozcan y comprendan en que consiste el ciclo de GDR.



Por ser una metodología nueva, para este primer año se implementará de forma parcial y progresiva, trabajando con la Gerencia de Atención al Usuario, Gerencia de Regulación y Estudios Económicos, Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, y Gerencia de Administración.

“Nos encontramos en la segunda fase del ciclo, que es la Fijación de Metas e Indicadores, esta etapa es la más importante porque se deben definir los objetivos y los indicadores palpables de cada colaborador, en base a su puesto de trabajo y las actividades que realiza, para ello es muy importante el trabajo coordinado con la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto”, **comentó Rossmery Calle**, encargada de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos.



“Este sistema sirve además para identificar qué objetivos se está apuntado y qué indicadores se deben aplicar en el marco de las funciones de cada servidor civil como herramienta para medir su desempeño”,
indicó Rossmery Calle.

BENEFICIOS DE LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO:

A las entidades:

- Fortalecer la planificación estratégica.
- Ofrecer estímulos que impacten el resultado.
- Mejorar la comunicación interna.



A la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos:

- Información para la toma de decisiones.
- Identificar las necesidades de capacitación.
- Base para los procesos de promoción y carrera.



A OSITRAN:

- Conocer el rendimiento de su equipo.
- Orientar a su equipo hacia los objetivos relevantes.
- Comunicar a su equipo, las expectativas de desempeño.
- Evaluar al equipo.



A los Servidores Civiles:

- Orientar mejor sus capacidades.
- Obtener una retroalimentación del trabajo que realizan.
- Acceder a una capacitación adaptada.



COMPARTIMOS MOMENTOS DE ALEGRÍA E INTEGRACIÓN



Día de la Madre



Campaña de Donación de Sangre



Día del Trabajo



Día del Padre



Campaña de Donación de Sangre



Día de la Madre

