

Anexo N° 2
Plan de Acción Anual

1. Sección Medidas de Remediación

Eje	Deficiencias del SCI	Determinación de medidas de remediación				Comentarios u observaciones	
		Medida de remediación	Órgano o Unidad Orgánica Responsable	Plazo de implementación			Medios de Verificación
				Fecha de Inicio	Fecha de Término		
Cultura Organizacional	La entidad no realiza una Evaluación Anual del desempeño de los funcionarios.	Implementar la Etapa de Planificación, Etapa de Metas y Compromiso, y Etapa de Seguimiento de la Gestión del Rendimiento bajo la normativa emitida por SERVIR.	Jefatura de Gestión de Recursos Humanos	01/01/2020	31/12/2020	Informe de la Etapa de Planificación. Informe de la Etapa de Metas y Compromisos. Informe de la Etapa de Seguimiento.	Según los lineamientos establecidos por la Autoridad Nacional de Servicio Civil - SERVIR y en cumplimiento con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0257-2018-SERVIR-PE el 31 de diciembre del 2018 que aprueba el Manual de Gestión del Rendimiento (GdR) se establece que el ciclo tiene una duración de 1 año y 5 meses. El aplicativo informático de la CGR solo permite registrar acciones hasta el 31 de diciembre de 2020, situación que fue confirmada por el señor Juan Levano de la Sub Gerencia de Integridad Pública mediante correo electrónico de 17.10.19. En ese sentido, al haberse limitado el registro de las acciones de remediación en el aplicativo de la CGR hasta el 31.12.20, se ha reformulado el presente plan, implementando la GdR hasta la Etapa de Seguimiento en el 2020 (de acuerdo al Manual de Gestión del Rendimiento de SERVIR), lo que será registrado en el referido aplicativo de la CGR. Respecto a las etapas de Evaluación de Desempeño y Retroalimentación de la GdR, se registrarán en el año 2021 conforme a los plazos de la citada normativa de SERVIR. Es así que, en el 2021 se implementará la Medida de Remediación de la deficiencia: "La entidad no realiza una Evaluación Anual de desempeño de los funcionarios". Además, tenemos que tener en cuenta, que en el 15 de julio del 2019 se publicó El Decreto Supremo N° 127-2019-PCM que modifica el Reglamento General de la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, donde el Artículo 37 hace referencia al Ciclo de la Gestión del Rendimiento. Por lo tanto, de emitirse la Directiva correspondiente, OSITRAN cumplirá con esta normativa en coordinación con SERVIR.
	La entidad no otorga reconocimientos, mediante carta, memorando u otras comunicaciones formales, a los responsables de la implementación de medidas de remediación y medidas de control, cuando estas son cumplidas en su totalidad en los plazos establecidos (*)	Elaborar un Plan de Fortalecimiento de Cultura Organizacional que incluya un rubro de Reconocimiento en el que se consideren los criterios contemplados en la Implementación del Sistema de Control Interno.	Jefatura de Gestión de Recursos Humanos	01/10/2019	31/12/2019	Plan de Fortalecimiento de Cultura Organizacional, rubro de Reconocimientos referentes a los criterios contemplados en la Implementación del Sistema de Control Interno.	
		Implementar el rubro de Reconocimiento que considere los criterios contemplados en la Implementación del Sistema de Control Interno.	Jefatura de Gestión de Recursos Humanos	01/01/2020	31/12/2020	Informe final del cumplimiento del Cronograma de Actividades programadas para el año 2020 del rubro de Reconocimiento referentes a los criterios contemplados en la Implementación del Sistema de Control Interno.	

Firma del Titular de la entidad

Cargo Presidenta del Consejo Directivo

Nombres y Apellidos Rosa Verónica Zambrano Copello

DNI N° 06660455

V°B° del funcionario a cargo de la UO responsable de implementar el SCI

Cargo Gerente General

Nombres y Apellidos Juan Carlos Mejía Cornejo

DNI N° 08271955

(*) Las medidas de remediación y de control han sido incorporadas con la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, vigente a partir del 20 de mayo de 2019.