



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

OSITRÁN

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

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

Firmado por: MEJIA
CORNEJO Juan
Carlos FAU
20420248645 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 02/06/2020
19:13:08 -0500

Lima, 01 de junio de 2020

Nº 059-2020-GG-OSITRAN

VISTOS:

El Informe N° 00109-2020-JGRH-GA-OSITRAN de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos; los Memorandos N° 00314-2020-GA-OSITRAN y N° 00356-2020-GA-OSITRAN; el Memorando N° 181-2020-GAJ-OSITRAN de la Gerencia de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 5º del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, dispone que éste Sistema comprende los siguientes subsistemas; a) La planificación de políticas de recursos humanos, b) La organización del trabajo y su distribución, e) La gestión del empleo, d) La gestión del rendimiento, e) La gestión de la compensación, f) La gestión del desarrollo y la capacitación, g) La gestión de las relaciones humanas; y, h) La resolución de controversias;

Que, el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en su artículo 3º establece que los siete (7) subsistemas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos están integrados por procesos;

Que, el literal e) del numeral 3.7 del citado artículo 3º señala que el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal; considerándose, entre otros procesos, el de Cultura y Clima Organizacional;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE de fecha 24 de agosto de 2017, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR aprobó la Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema de Gestión de Recursos Humanos, la misma que señala que el clima organizacional es la percepción colectiva de satisfacción de los /las servidores/ras civiles sobre el ambiente de trabajo;

Que, la guía en mención en el rubro Gestión del Proceso de Clima Organizacional, señala que dentro del ciclo de trabajo del clima organizacional Fase 2, corresponde la elaboración del Plan de Acción de Clima Organizacional, el cual debe ser aprobado por el titular de la entidad;

Que, mediante Informe N° 00109-2020-JGRH-GA-OSITRAN la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos adjunta la propuesta de Plan de Acción de Clima Organizacional 2020, manifestando que ha sido elaborado considerando los resultados del Estudio de Clima Organizacional y la coyuntura actual producida por la pandemia por el COVID-19, que afecta las condiciones laborales y el presupuesto, y que además se encuentra alineado a los objetivos y acciones de los otros planes de sus Subsistemas;

Que, mediante el Memorando N° 00314-2020-GA-OSITRAN, la Gerencia de Administración otorga su conformidad a la propuesta del Plan de Acción de Clima Organizacional 2020, señalando además que éste comprende actividades para abordar oportunidades de mejora, así como para las fortalezas identificadas en el estudio de clima organizacional efectuado; asimismo, mediante el Memorando N° 00356-2020-GA-OSITRAN, la Gerencia de Administración remite actualizado el Plan de Acción de Clima Organizacional OSITRAN 2020;

Que, mediante el Memorando N° 181-2020-GAJ-OSITRAN, la Gerencia de Asesoría Jurídica señaló que considera jurídicamente viable la aprobación del Plan de Acción de Clima Organizacional del OSITRAN 2020; asimismo, con relación a la autoridad competente para la

Visado por: SHEPUT STUCCHI
Humberto Luis FIR 07720411 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 02/06/2020 17:37:31 -0500

Visado por: PEÑALOZA VARGAS
Jose Tito FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 02/06/2020 11:09:45 -0500

Visado por: FALCONE VARGAS
Licia Maria FAU 20420248645 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 01/06/2020 19:04:13 -0500



Calle Los Negocios 182, piso 2
Surquillo - Lima
Central Telefónica: (01) 500-9330
www.ositran.gob.pe





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

OSITRÁN

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

aprobación del referido Plan, el segundo ítem del literal c del numeral 1.4.1 de la Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional, establece como responsabilidad del Titular de la Entidad aprobar los Planes de Acción de Clima Organizacional. En tal sentido, de conformidad con lo consignado en el literal j) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil: "Para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el Titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública. (...)", que en el caso de este Regulador es el Gerente General, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10 del Reglamento de Organización y Funciones del OSITRAN, aprobado por Decreto Supremo N° 012-2015-PCM y modificatorias; De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; el Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; la "Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos", aprobado mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR/PE; y el Reglamento de Organización y Funciones del OSITRAN, aprobado por el Decreto Supremo N° 012-2015-PCM y modificatorias;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Acción de Clima Organizacional del Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público - OSITRAN periodo 2020, que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- Publicar la presente resolución en el portal institucional del OSITRAN (www.ositran.gob.pe).

Regístrese y comuníquese.

JUAN CARLOS MEJÍA CORNEJO
Gerente General

NT 2020036406



PLAN DE ACCIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL - 2020

FACTOR	PREGUNTA DE LA ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	% ACTUAL	META	OBJETIVO	ACTIVIDADES	PRESUPUESTO EN S/.	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE		
FORMACIÓN	P26. OSITRAN brinda las facilidades necesarias para el desarrollo del personal.	71%	76%	Elaborar el Plan de Desarrollo de Personas (PDP) dentro del marco normativo de SERVIR y considerando las necesidades actuales de la Entidad (elaboración el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, conformación el Comité de Capacitación, entre otros).	Elaboración y aprobación del PDP mediante Resolución, que se realizará en el mes de mayo, debido a que tuvo que ser adaptado al presupuesto y a las necesidades institucionales actuales, debido del Decreto de Urgencia N° 00026-2020 que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional.	S/0.00		X								
	P35. OSITRAN me brinda la oportunidad de capacitarme.	69%			Implementación del PDP.					X	X	X	X	X	X	
	P39. En OSITRAN se me brinda capacitaciones relacionadas a mi puesto de trabajo.	65%														
	P18. El programa de capacitación de OSITRAN está de acuerdo a mis necesidades de actualización y desarrollo.	64%														
COMPENSACIÓN	P11. OSITRAN se preocupa por brindar beneficios adicionales además de mi sueldo (referente a salud, horarios de trabajo flexible, entre otros).	69%	76%	Analizar la oferta actual de beneficios, para incorporar nuevos beneficios y/o mejorar los existentes, a fin de que estos, satisfagan las necesidades y expectativas de los colaboradores.	Elaborar y aplicar encuestas virtuales, identificando distintos perfiles según edad, género y puesto de trabajo, para conocer su apreciación sobre los distintos beneficios brindados en la actualidad (descuentos corporativos, promociones, campañas, entre otros) y recoger las sugerencias de nuevos beneficios.	S/0.00		X								
					La Jefatura de Gestión de Recursos Humanos analizará la información de la encuesta, y buscará implementar los beneficios sugeridos.	S/0.00			X	X	X	X	X	X	X	
					Se difundirán los beneficios a los colaboradores a través del Plan de Comunicación Interna. Dicho plan, se encuentra programado para aprobación en el mes de junio.	S/0.00		X	X	X	X	X	X	X	X	
					Crear una Agenda Cultural Virtual en coordinación con la Oficina de Comunicación Corporativa, la cual será publicada semanalmente. Esta actividad se encuentra incluida en el Plan de Comunicación Interna.	S/0.00		X	X	X	X	X	X	X	X	
EQUIDAD	P37. En OSITRAN se proponen actividades e iniciativas en pro del bienestar del colaborador (físico y emocional).	71%	76%	Fomentar actividades preventivas de salud físico y emocional.	Realizar actividades preventivas de salud física y emocional tales como: pausas activas, clases de cocina, u otros, las cuales están contempladas en el Plan de Bienestar y Motivación del Talento Humano de OSITRAN 2020.	S/0.00		X	X	X	X	X	X	X		
					Se efectuarán las adecuaciones necesarias para cumplir con lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 00026-2020 sobre el COVID 19, por lo tanto, estas actividades se desarrollarán de manera virtual.	S/0.00		X	X	X	X	X	X	X		
					Programar charlas virtuales con profesionales tales como manejo de ansiedad, irritabilidad, depresión, situaciones de crisis, gestión del tiempo, manejo de redes sociales, prevención en adolescentes, fortalecer el autoestima, economía familiar, etc.	S/0.00		X	X	X	X	X	X	X		
					Elaborar comunicados y/o tutoriales de salud y prevención de enfermedades como coronavirus, diabetes, entre otros.	S/0.00		X		X		X		X		

Visado por: FALCONE VARGAS
Liccia Maria FAU 20420248645 hard
Moto: Firma Digital
Fecha: 01/06/2020 17:00
01/06/2020 14:20:48 -0500

FACTOR	PREGUNTA DE LA ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	% ACTUAL	META	OBJETIVO	ACTIVIDADES	PRESUPUESTO EN S/.	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE		
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	P17. Se me asignan tareas con el tiempo suficiente para cumplirlas dentro del plazo establecido.	75%	76%	Proponer una Dotación de Personal actualizada, con el fin de identificar la cantidad de trabajadores con los que debe de contar la Entidad, para asegurar el cumplimiento de su misión.	Elaboración de una "Propuesta de Dotación de Personal", según la Directiva N° 003-2017-SERVIR/GDSRH – Normas para la Determinación de Dotación de Servidores Civiles en las Entidades Públicas, establecida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR así como su "Guía para la determinación de la dotación de servidores civiles en las entidades públicas" – Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 316-2017-SERVIR-PE.	S/0.00	X									
	P22. El trabajo en mi área está definido y organizado, de manera equitativa, de acuerdo a nuestras responsabilidades	74%	76%	Así mismo, esto permitirá identificar las funciones y la carga laboral que se le debe de asignar a cada colaborador según sus competencias y nivel jerárquico. Para ello, se debe de tomar en cuenta la estructura organizacional actual, y la complejidad de las funciones de los colaboradores.		S/0.00		X								
	P20. Logro terminar mis actividades laborales en mi horario de trabajo, así, mantengo un equilibrio con mi vida personal.	72%	76%	Implementar la Política de Flexibilidad Laboral que ayude a fomentar un mejor balance entre la vida personal y laboral del colaborador.		Aprobación de la "Directiva sobre puntualidad, control de asistencia, permanencia, sobretiempo y descanso vacacional".	S/0.00		X							
						Implementación de la "Directiva sobre puntualidad, control de asistencia, permanencia, sobretiempo y descanso vacacional", una vez aprobada.	S/0.00		X	X	X	X	X	X	X	X
						Revisión del "Reglamento Interno de los Servidores Civiles del OSITRAN" (RIS), para incluir elementos sobre la Política de Flexibilidad Laboral. De encontrarse alguna oportunidad de mejora, se incorporará en el nuevo RIS.	S/0.00				X	X	X			
RECONOCIMIENTO	P24. Los líderes de OSITRAN brindan reconocimiento por el logro de los objetivos de las áreas.	71%	76%	Promover el reconocimiento del buen desempeño y del comportamiento deseado en los colaboradores.	Elaborar un "Programa de Reconocimiento", el cual ha sido incluido en el "Plan de Acción para el Fortalecimiento de la Cultura Organización - OSITRAN". Este plan, se encuentra aprobado por el Comité de Cultura Organizacional, liderado por la Presidenta Ejecutiva (Acta de Reunión N° 001-2020-CCO-OSITRAN).	S/0.00			X	X	X					
					Implementar el "Programa de Reconocimiento".	S/0.00							X	X	X	