

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

N° 051-2021-GG-OSITRAN

Lima, 20 de mayo de 2021

VISTOS:

El Memorando N° 351-2021-GA-OSITRAN, el Informe N° 140-2021-JGRH-GA-OSITRAN, el Memorando N° 222-2021-GAJ-OSITRAN; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1023, se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades del Estado. Del mismo modo, dispone que las Oficinas de Recursos Humanos de cada entidad constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del sistema mencionado;

Que, con la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE, se establecieron las “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas”, señalándose en el inciso d. del literal ii del numeral 6.1.7 de la citada Directiva, que la cultura organizacional *“representa la forma característica de pensar y hacer las cosas en una entidad, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten los miembros de una organización, incluye la identificación, definición, promoción y medición de la cultura organizacional y los planes de acción de mejora del proceso”*;

Que, mediante la Resolución de Gerencia General N° 170-2019-GG-OSITRAN-GG-OSITRAN se aprobó la creación del Comité de Cultura Organizacional del Ositrán, teniendo como función la elaboración del Plan de Cultura Organizacional del Ositrán, precisando que dicha conformación se realizó en razón a haberse considerando que el proceso de cultura organizacional es transversal a la entidad;

Que, sin embargo, la “Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, establece los criterios e instrucciones para que las entidades públicas gestionen los procesos de cultura y clima organizacional que forman parte del Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, estableciendo que el ciclo de cultura organizacional tiene una duración de 3 años y está conformado por 3 fases (i) Planificación (ii) Intervención (iii) Evaluación;

Que, en ese contexto, la mencionada Guía establece en el literal b) de la fase “Intervención”, que *“El Plan de Acción de Cultura Organizacional es propuesto por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, al titular de la entidad para su aprobación a través de los canales establecidos por la entidad; dado que algunas acciones propuestas necesitan validación vinculada a aspectos operativo o presupuestales”*; y en el literal c) de dicha fase, dispone que *“La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, es la responsable de que se implemente el plan establecido”*;



Que, sobre el particular, mediante el Informe N° 000140-2021-JGRH-GA-OSITRAN, la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos fundamenta la necesidad de dejar sin efecto la Resolución de General N° 170-2019-GG-OSITRAN-GG-OSITRAN, que aprobó la conformación del Comité de Cultura Organizacional del Ositrán, toda vez que conforme a la "Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional", la responsabilidad de elaborar la propuesta del antes referido plan para aprobación del Titular de la Entidad, así como de su implementación, es efectuada por dicha jefatura;

Que, mediante el Memorando N° 351-2021-GA-OSITRAN, la Gerencia de Administración ha hecho suyo el informe emitido por la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos, a través del cual se fundamenta la desactivación del Comité de Cultura Organizacional del Ositrán;

Que, mediante el Informe N° 140-2021-GAJ-OSITRAN la Gerencia de Asesoría Jurídica ha manifestado que, luego de la revisión realizada a la propuesta formulada por la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos y ratificada por la Gerencia de Administración, considera que es jurídicamente viable dejar sin efecto el Comité de Cultura Organizacional del Ositrán, toda vez que de acuerdo con la Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la propuesta de plan para aprobación del titular de la Entidad y su implementación es de responsabilidad de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos;

De conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y modificatorias; la Directiva N° 002-2014- SERVIR/GDSRH, "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE; la Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE; el Reglamento de Organización y Funciones del Ositrán, aprobado mediante Decreto Supremo N° 012-2015-PCM y modificatorias;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Dejar sin efecto la Resolución de General N° 170-2019-GG-OSITRAN-GG-OSITRAN, que aprobó la conformación del Comité de Cultura Organizacional del Ositrán.

Artículo 2°.- Notificar la presente a la Gerencia de Administración y a la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos, para los fines de ley.

Artículo 3°.- Poner en conocimiento la presente resolución a la Oficina de Comunicación Corporativa, para los fines de difusión en la intranet y en el portal institucional (www.ositran.gob.pe).

Regístrese y comuníquese,

JUAN CARLOS MEJÍA CORNEJO
Gerente General

NT 2021044660