



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: 12/04/2022
09:15:39 -0500

Lima, 11 de abril de 2022

N° 038-2022-GG-OSITRAN

VISTOS:

El Informe N° 00069-2022-JGRH-GA-OSITRAN, de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos; el Memorando N° 00240-2022-GA-OSITRAN, de la Gerencia de Administración; el Memorando N° 00155-2022-GAJ-OSITRAN, de la Gerencia de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 26917, Ley de Supervisión de la Inversión Privada en Infraestructura de Transporte de Uso Público y sus modificatorias, se creó el Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público, adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, con autonomía administrativa, funcional, técnica, económica y financiera, encargado de regular, normar, supervisar y fiscalizar, dentro del ámbito de su competencia, el comportamiento de los contratos de concesión, cautelando en forma imparcial y objetiva los intereses del Estado, los inversionistas y los usuarios;

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, tiene como objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de éstas;

Que, en el artículo 19 de dicha norma establece que la gestión del rendimiento comprende el proceso de evaluación de desempeño y tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y el compromiso del servidor civil. De igual forma, identifica y reconoce el aporte de los servidores con las metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas por los servidores para mejorar el desempeño de sus puestos y de la entidad;

Que, el artículo 22 del mismo dispositivo establece la evaluación de desempeño es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del rendimiento del servidor público en cumplimiento de los objetivos y funciones de su puesto. Asimismo, es llevada a cabo obligatoriamente por las entidades públicas en la oportunidad, forma y condiciones que señale el ente rector;

Que, el artículo 37° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y modificado por Decreto Supremo N° 127-2019-PCM, establece que la gestión del rendimiento es un ciclo continuo dentro de una entidad y contempla las siguientes etapas: a) Planificación; b) Seguimiento y c) Evaluación; añadiendo que *“En razón a su naturaleza y características propias, las entidades podrán contar con alternativas de calendario, que no necesariamente tenga a enero como mes de inicio, siempre que se asegure como mínimo la sujeción a las etapas previstas en el presente reglamento y asegurando que de conformidad con el artículo 22 de la Ley la evaluación de desempeño se realice anualmente. El titular de la entidad mediante resolución aprueba el calendario de la entidad y sus modificaciones”*;

Que, el Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en su artículo 5 señala que este sistema comprende: a) La planificación de políticas de recursos

Visado por: ARAMBURU GARCIA
Rosa Mariela FAU 20420248645 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 12/04/2022 09:00:57 -0500

Visado por: SHEPUT STUCCHI
Humberto Luis FIR 07720411 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 11/04/2022 18:40:00 -0500

Visado por: PEÑALOZA VARGAS
Jose Tito FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 11/04/2022 16:31:05 -0500



humanos, b) La organización del trabajo y su distribución, c) 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, en ejercicio de esa rectoría, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, se ha aprobado la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH: "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas", con el objetivo de estandarizar y alinear los procesos y los productos del Sistema Administrativo de las Oficinas de Recursos Humanos en las entidades públicas;

Que, el numeral 5.3 del mencionado documento establece que el ámbito de acción de las Oficinas de Recursos Humanos comprende la gestión de siete (7) subsistemas: Ss1. Planificación de políticas de recursos humanos; Ss2. Organización del trabajo y su distribución; Ss3. Gestión del empleo; Ss4. Gestión del rendimiento; Ss5. Gestión de la compensación; Ss6. Gestión de desarrollo y capacitación; Ss7. Gestión de las relaciones humanas y sociales;

Que, por otro lado, en el numeral 6.1.4 del mismo instrumento se establece que en el Subsistema de Gestión de Rendimiento se identifica, reconoce y promueve el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales;

Que, en desarrollo de dichas disposiciones, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR.PE, se ha aprobado la "Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento", cuyo objetivo es desarrollar el marco normativo del Subsistema de Gestión del Rendimiento para su aplicación en las entidades públicas;

Que, mediante el Informe N° 00069-2022-JGRH-GA-OSITRAN de 21 de marzo de 2022, la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos presenta el Plan y el Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento – 2022, así como la Matriz de Acciones de Comunicación de dicha Gestión, concluyendo que para facilitar dicho proceso se debe contar con el involucramiento de la Alta Dirección y con el compromiso de los líderes y servidores civiles que participarán en aquel, el mismo que se encuentra enmarcado en la normativa establecida por SERVIR, y que se realizará de manera gradual y progresiva;

Que, mediante el Memorando N° 00240-2022-GA-OSITRAN de 29 de marzo de 2022, la Gerencia de Administración ha hecho suyo, entre otros, el Plan y el Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento – ciclo 2022, propuesto por la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos;

Que, mediante el Memorando N° 00155-2022-GAJ-OSITRAN de 11 de abril de 2022, la Gerencia de Asesoría Jurídica considera jurídicamente viable la aprobación del Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento Ciclo 2022; precisando que, 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 la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y modificatorias; el Decreto Legislativo N° 1023 que crea la Autoridad del Servicio Civil; la Directiva N° 002-2014-SERVIRGDSRH, "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", aprobada por Resolución de Presidencia





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

OSITRÁN

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

Ejecutiva N° 238- 2014- SERVIR-PE; y, el Reglamento de Organización y Funciones del Ositrán, aprobado por Decreto Supremo N° 012-2015-PCM y modificatorias;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento – ciclo 2022, que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2°.- Disponer que la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos del Ositrán, realice las acciones necesarias para el cumplimiento del cronograma a que se refiere el artículo 1 de la presente resolución.

Artículo 3°.- Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la entidad (www.ositran.gob.pe).

Regístrese y comuníquese.

JUAN CARLOS MEJÍA CORNEJO
Gerente General

NT 2022034759



**CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO EN EL OSITRÁN
CICLO 2022**

Etapa / Actividad	Responsable	Fecha	
		Inicio	Fin
ACCIONES TRANSVERSALES DEL CICLO		15/04/2022	31/01/2023
Ejecución de actividades de la matriz de acciones de comunicación en Gestión del Rendimiento (charlas informativas, mensajería, entre otros)	JGRH	15/04/2022	31/01/2023
Difusión de la información de la Gestión del Rendimiento en el proceso de inducción de la entidad	JGRH	15/04/2022	31/01/2023
Desarrollo de reuniones de retroalimentación	Evaluadores / evaluados	15/04/2022	31/01/2023
ETAPA DE PLANIFICACIÓN		1/04/2022	3/06/2022
Elaboración y aprobación del plan de implementación de la Gestión del Rendimiento (cronograma, matriz de participantes y matriz de acciones de comunicación)	JGRH / titular	1/04/2022	15/04/2022
Ejecución de charlas informativas de la etapa de planificación	JGRH	4/04/2022	15/04/2022
Ejecución de charlas informativas para el establecimiento de factores de evaluación	JGRH	18/04/2022	25/04/2022
Identificación de prioridades de los órganos y unidades orgánicas	Titular / directivos / JGRH	25/04/2022	31/05/2022
Fijación y formalización de factores de evaluación del segmento directivo	Titular / directivos / JGRH	25/04/2022	31/05/2022
Fijación y formalización de factores de evaluación de otros segmentos	Evaluadores / evaluados / JGRH	25/04/2022	31/05/2022
Elaboración y registro del informe de cierre de la etapa de planificación (envío a SERVIR)	JGRH	1/06/2022	3/06/2022
ETAPA DE SEGUIMIENTO		4/06/2022	18/12/2022
Acciones de supervisión de cumplimiento de las metas establecidas para los servidores (a realizarse de manera continua durante la etapa de seguimiento)	Evaluadores / evaluados	4/06/2022	18/12/2022
Conformación del Comité Institucional de Evaluación (CIE) con los dos primeros representantes (elección de los representantes de los servidores civiles evaluados por segmento).	JGRH	1/08/2022	31/08/2022
Ejecución de charlas informativas de la etapa de seguimiento.	JGRH	1/09/2022	6/09/2022
Entrega y análisis de evidencias para el seguimiento y registro en el Formato de Gestión de Rendimiento.	Evaluadores / evaluados	1/09/2022	6/09/2022
Identificación y consolidación de oportunidades de mejora (necesidades de capacitación y mejoras a nivel institucional).	Evaluadores / evaluados	1/09/2022	15/09/2022
Ejecución de las reuniones de seguimiento.	Evaluadores / evaluados	16/09/2022	30/09/2022
Elaboración y registro del informe de cierre de la etapa de seguimiento (envío a SERVIR).	JGRH	4/10/2022	18/12/2022
ETAPA DE EVALUACIÓN		19/12/2022	31/01/2023
Ejecución de charlas informativas de la etapa de evaluación	JGRH	19/12/2022	31/12/2022
Entrega de evidencias finales y descripción del resultado de la propuesta de mejora (entrega de las evidencias).	Evaluados	2/01/2023	13/01/2023
Envío a la JGRH las mejoras implementadas por los servidores evaluados (Rendimiento Distinguido).	Evaluadores / JGRH	9/01/2023	13/01/2023
Valoración del cumplimiento de los factores de evaluación y entrega a JGRH.	Evaluadores	16/01/2023	18/01/2023
Asignación de calificación.	JGRH	19/01/2023	20/01/2023
Notificación de calificación.	Evaluadores	23/01/2023	25/01/2023
Ejecución de la retroalimentación final y elaboración del plan de mejora.	Evaluadores / evaluados	26/01/2023	27/01/2023
Actuación del CIE.	CIE	23/01/2023	31/01/2023
Otorgamiento de calificación de rendimiento distinguido.	Junta de directivos	30/01/2023	31/01/2023
ACCIONES POSTERIORES A LA ETAPA DE EVALUACIÓN		1/02/2023	15/02/2023
Enviar al encargado las necesidades de capacitación obtenidas en el plan de mejora del formato de GDR.	JGRH	1/02/2023	15/02/2023
Elaboración y registro del informe de cierre de la etapa de evaluación (envío a SERVIR).	JGRH	1/02/2023	15/02/2023