



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: 01/12/2022
23:23:21 -0500

Lima, 01 de diciembre de 2022

N° 130-2022-GG-OSITRÁN

VISTOS:

El Informe N° 0381-2022-JGRH-GA-OSITRAN de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos; el Memorando N° 1159-2022-GA-OSITRAN de la Gerencia de Administración; el Memorando N° 00517-2022-GAJ-OSITRAN de la Gerencia de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 5° 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 3° 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 artículo 3° del citado Reglamento General 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 es propuesto por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, y es aprobado por el titular de la entidad;

Que, mediante Informe N° 0381-2022-JGRH-GA-OSITRAN la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos adjunta la propuesta de Plan de Acción de Clima Organizacional 2022-2023, manifestando, entre otros, que ha sido elaborado considerando los resultados del Estudio de Clima Organizacional 2022;

Que, mediante el Memorando N° 1159-2022-GA-OSITRAN, la Gerencia de Administración otorga su conformidad a la propuesta del Plan de Acción de Clima Organizacional 2022-2023, señalando que este documento tiene el objetivo principal de mantener o incrementar el índice de Aceptación General obtenido en la medición en junio del 2022;

Que, mediante el Memorando N° 00517-2022-GAJ-OSITRAN, la Gerencia de Asesoría Jurídica señala que se encuentra jurídicamente viable emitir la aprobación del Plan de Acción de Clima Organizacional Ositrán período 2022-2023, formulado por la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos en el marco de sus competencias y ratificado por la Gerencia de Administración;

Visado por: CADILLO ANGELES
Gloria Zolla FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 01/12/2022 19:12:32 -0500

Visado por: MERCADO TOLEDO
Ricardo Javier FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 01/12/2022 19:09:59 -0500

Visado por: TORRES CASTILLO
Luis Miguel FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 01/12/2022 19:07:22 -0500





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

OSITRÁN

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

precisando que, el literal j) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil señala que, “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. (...)”; siendo que, para el caso de Ositrán, es el Gerente General, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10° del Reglamento de Organización y Funciones del Ositrán, aprobado por el Decreto Supremo N° 012-2015-PCM y modificatorias;

De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento General 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”, aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR/PE; y, el Reglamento de Organización y Funciones del Ositrán, 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 – Ositrán, período 2022-2023, el mismo que como anexo, forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2. – Disponer que la Oficina de Comunicación Corporativa publique la presente Resolución en el Portal Institucional del Ositrán, ubicado en la Plataforma Digital Única del Estado Peruano para Orientación al Ciudadano (www.gob.pe/ositran).

Regístrese y comuníquese.

JUAN CARLOS MEJÍA CORNEJO
Gerente General

NT 2022127378



PLAN DE ACCIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL DEL OSITRÁN 2022 -2023

ASPECTOS A INCIDIR					ACCIONES PROPUESTAS	META DE EVALUACIÓN	RECURSOS	PERIODO O FECHA TENTATIVA								
DIMENSIONES	COMPONENTES DE LAS DIMENSIONES	# DE ÍTEM	ENUNCIADO DEL ÍTEM	PUNTAJE OBTENIDO				Nov 22	Dic 22	Ene 23	Feb 23	Mar 23	Abr 23	May 23	Jun 23	
Respeto	Apoyo Profesional	16	Se me ofrece capacitación y/o entrenamiento con el objetivo de promover mi desarrollo.	54	Mediante charlas y/o talleres, dar a conocer a todos los servidores del Ositrán el proceso para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas (PDP – 2023) y que conozcan los criterios por los que se eligen las capacitaciones que conforman el PDP.	Charlas sobre el proceso de elaboración del PDP efectuadas	La charlas las pueden efectuar el personal de la Jefatura de Gestión de Personas (JGRH) y/o algún representante de Servir.				x	x	x			
		18	Los jefes muestran aprecio y reconocimiento por el buen trabajo y por el esfuerzo extra.	74	Implementar un Programa de Liderazgo que fomente el desarrollo de competencias del perfil del Líder del Ositrán.	Programa de Liderazgo efectuado	Supeditado al presupuesto del 2023	x			x	x	x	x		
		19	Los jefes reconocen que pueden cometerse errores involuntarios en el trabajo.	74	Implementar un Programa de Liderazgo que fomente el desarrollo de competencias del perfil del Líder del Ositrán.	Programa de Liderazgo efectuado	Supeditado al presupuesto del 2023	x			x	x	x	x		
		20	Acá se reconoce a las personas que intentan nuevas y mejores maneras de hacer las cosas, independientemente del resultado.	75	Motivar, a través de un concurso interno el desarrollo de buenas prácticas e implementación de ideas innovadoras para mejorar algún procedimiento.	Realización del Concurso de innovación y buenas prácticas	Organización del concurso estará a cargo de la JGRH						x	x		
	Interés como persona	29	Tenemos beneficios especiales y únicos en esta entidad (no sólo económicos).	54	Elaborar el Plan de Bienestar y Motivación del Talento Humanos, con actividades como: Talleres de alimentación saludable y Consultorio Nutricional, charlas de temas preventivos de salud emocional y Consultorio Psicológico, actividad preventiva de salud físico y emocional como el desarrollo de pausas activas, talleres de baile, zumba, yoga, funcional, entre otros.	Informe sobre la ejecución de estas actividades.	Personal de la JGRH			x	x	x	x			
Imparcialidad	Equidad en Recompensas	32	Todos tenemos la oportunidad de recibir un reconocimiento especial.	66	Elaboración de lineamientos para el Programa de Reconocimiento "Ositrán te valora" que contenga criterios definidos de cómo se otorga el reconocimiento.	Lineamientos del Programa de Reconocimiento elaborados	Personal de la JGRH	x	x							
					Ejecución del Programa de Reconocimiento "Ositrán te Valora"	Ejecución del Programa de Reconocimiento	Personal de la JGRH						x	x		
	Ausencia de Favoritismo	34	Los ascensos (concursos internos) se les da a quienes más se lo merecen.	67	Comunicación de resultados al personal, cuando haya un proceso de concurso interno para una vacante.	Comunicación de resultados del concurso interno efectuados *	Personal de la JGRH	*	*	*	*	*	*	*	*	
Camaradería	Familiaridad	54	Aquí se celebran eventos especiales ya sea de manera remota o presencial.	67	Incorporar en el Plan de Bienestar y Motivación del Talento Humanos, actividades de celebración de fechas especiales. Además, diseñar un saludo por cumpleaños innovador y que presente al servidor que cumple años a todo el personal de la entidad.	Actividad incorporada en el Plan de Bienestar y Motivación del Talento Humano del 2023	Personal de la JGRH			x	x	x	x	x	x	
Preguntas nacionales		64	Los jefes se preocupan por mi desarrollo profesional.	67	Implementar un Programa de Liderazgo que fomente el desarrollo de competencias del perfil del Líder del Ositrán.	Programa de Liderazgo efectuado	Supeditado al presupuesto del 2023	x			x	x	x	x		
		65	Me dan retroalimentación sobre cómo realizo mi trabajo.	69	Implementar un Programa de Liderazgo que fomente el desarrollo de competencias del perfil del Líder del Ositrán.	Programa de Liderazgo efectuado	Supeditado al presupuesto del 2023	x			x	x	x	x		
		66	Los jefes se preocupan por respetar el tiempo libre de los colaboradores e intentan que se pueda lograr un balance de vida laboral y familiar.	72	Talleres de gestión de tiempo y productividad, con el objetivo que los servidores puedan organizar sus actividades diarias y les ayude a equilibrar su vida personal y profesional	Talleres de gestión del tiempo y productividad incorporados en el PDP - 2023 efectuados	Personal de la JGRH (incorporarlo al PDP)						x	x		
		67	Aquí se promueve y respeta la desconexión digital.	62	Programa de sensibilización para promover la desconexión digital, a través de una campaña de comunicación, y/o charlas	Programa de sensibilización para promover la desconexión digital efectuado	Personal de la JGRH				x	x				
Comentarios abiertos ante las preguntas abiertas efectuadas en el cuestionario de Clima Organizacional					Continuación del Programa: "Nos volvemos a encontrar"	Reporte de áreas sobre las reuniones efectuadas en el marco del programa "Nos volvemos a encontrar"	Personal de la JGRH		x						x	
					Programación de un evento de integración con todo el personal del Ositrán	Evento de integración efectuada	Memorando N° 01097-2022-GA-OSITRAN "Solicitud de recursos presupuestales para el evento "Encuentro de integración y alineamiento cultural"	Personal de la JGRH		x						
					Diversos comentarios referidos a diferentes situaciones de sus propias áreas	Implementar acciones ad-hoc para cada unidad orgánica que considere las necesidades de éstas de acuerdo a las características propias de cada una de ellas.	Reporte del Desarrollo Planes de Clima con cada área y efectuar el seguimiento.	Personal de la JGRH		x						x

* Se efectuará en caso haya un proceso de selección por concurso interno

Visado por: TORRES CASTILLO
Luis Miguel FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 01/12/2022 17:53:52 -0500

Visado por: PORTUGAL VARGAS
Angel Elogio FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 09/11/2022 20:25:24 -0500

Visado por: RODRIGUEZ HERNANDEZ
Ana Isabel FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 09/11/2022 18:57:02 -0500