



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

OSITRÁN

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



Firmado por:
TORRES CASTILLO
Luis Miguel FAU
20420248645 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 31/03/2025
08:47:16 -0500

RESOLUCIÓN DE JEFATURA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

N° 00007-2025-JGRH-GA-OSITRAN

Lima, 28 de marzo de 2025

VISTOS:

El Informe N° 00158-2025-JGRH-GA-OSITRAN, de fecha 28 de marzo de 2025, emitido por la Especialista en Gestión de Personas y la Especialista en Integridad de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución de Gerencia General N° 00006-2025-GG-OSITRAN, de fecha 10 de enero de 2025, se aprobó el Reglamento Interno de Servidores Civiles del Ositrán – versión 3, el cual establece, entre otros, en su artículo 41° las condiciones para el otorgamiento de reconocimientos o distinciones para los servidores de la entidad;

Que, mediante Resolución de Gerencia General N° 00046-2025-GG-OSITRAN, de fecha 17 de marzo de 2025, se aprobó el Plan de Acción para el Fortalecimiento de Cultura Organizacional – Ositrán 2025, en el que en el rubro Elementos que inciden en la Cultura Organizacional – Valores, plantea como objetivo *Realizar actividades que permitan desarrollar las conductas asociadas a los valores y faciliten su puesta en práctica*, para lo cual ha programado como actividad: *Actualizar los Lineamientos del Programa de Reconocimiento "Ositrán te Valora"*, a efectuarse entre los meses de marzo a mayo 2025;

Que, mediante Resolución de Presidencia N° 00036-2025-PD-OSITRAN, de fecha 18 de marzo de 2025, se aprobó el Programa de Integridad del Ositrán 2025, en el cual se programó la Acción 15 en el Componente Políticas de Integridad, Subcomponente 3.4 Incentivos y reconocimientos al personal: *"Revisar y actualizar los Lineamientos para el Programa de Reconocimientos al Personal, incorporando reconocimientos por iniciativas y buenas prácticas que promuevan el desempeño ético"*;

Que, asimismo, los Resultados de la aplicación del Índice de Capacidad Preventiva - ICP 2024 brindados a través del Reporte Nacional de la implementación del Modelo de Integridad 2024, identificaron como una brecha a cubrir por el Ositrán, la relacionada al Componente 3, Políticas de Integridad, respecto a la pregunta 8 de la Guía de evaluación del Modelo de Integridad en la etapa N° 2: Institucionalidad, recomendando *"Contar con un procedimiento aprobado para reconocer la contribución de los servidores públicos en iniciativas y buenas prácticas que promuevan el desempeño ético de la función pública"*;

Que, mediante el Informe de vistos, la Especialista en Gestión de Personas y la Especialista en Integridad de esta Jefatura recomendaron, en atención a la normativa anteriormente señalada, la aprobación de la versión actualizada de los Lineamientos del Programa de Reconocimiento al personal del Ositrán: *"Ositrán te Valora"*, mediante la emisión del correspondiente acto resolutivo;



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

Visado por: RODRIGUEZ HERNANDEZ
Ana Isabel FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 31/03/2025 07:10:45 -0500

Visado por: VELASQUEZ CORDOVA
Maria Del Rosario FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 28/03/2025 23:14:12 -0500



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

OSITRÁN

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

SE RESUELVE:

Artículo 1°. – Aprobar los Lineamientos del Programa de Reconocimiento al personal del Ositrán: “Ositrán te Valora” – versión 2, y sus tres (3) anexos, los mismos que forman parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2°. - Poner la presente resolución en conocimiento de la Gerencia de Administración.

Artículo 3.- Disponer la publicación de la presente resolución y sus anexos en el Ricci intranet del Ositrán y en el portal institucional de la entidad, ubicado en la Plataforma Única del Estado Peruano para Orientación al Ciudadano (www.gob.pe/ositrán).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por

MIGUEL TORRES CASTILLO

Jefe de Gestión de Recursos Humanos
Jefatura de Gestión de Recursos Humanos

Visado por

ANA ISABEL RODRIGUEZ HERNANDEZ

Especialista en Gestión de Personas
Jefatura de Gestión de Recursos Humanos

Visado por

ROSARIO VELASQUEZ CORDOVA

Especialista en Integridad
Jefatura de Gestión de Recursos Humanos

NT: 2025044281



Calle Los Negocios 182, piso 2
Surquillo - Lima
Central Telefónica: (01) 500-8330
www.ositrán.gob.pe

LINEAMIENTOS DEL PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO AL PERSONAL DEL OSITRÁN

El Ositrán cuenta con un Programa de Reconocimiento anual dirigido al personal, denominado “**Ositrán te valora**”, como una herramienta de motivación y reforzamiento de los comportamientos esperados, que coadyuve a promover un mejor desempeño y, en consecuencia, fortalecer la cultura organizacional del Ositrán.

I. OBJETO:

Establecer disposiciones que regulen el reconocimiento a los/as servidores/as del Ositrán, cuyos comportamientos, actitudes y valores en el desempeño de sus funciones, se encuentran alineados a la cultura organizacional, el cumplimiento normativo y a los objetivos estratégicos de la entidad; con el fin de promover el comportamiento ético, fortalecer la identificación con la entidad, la promoción de la integridad y los valores institucionales.

II. DISPOSICIONES GENERALES:

- a. El Programa de Reconocimiento “Ositrán te valora” se ejecutará una vez al año.
- b. Para la implementación del presente lineamiento se contará con el Comité de Reconocimiento, que liderará la elección de los/as servidores/as a reconocer en cada una de las categorías, según corresponda.
- c. El Comité de Reconocimiento estará integrado por dos representantes de la Alta Dirección (puede ser de la Presidencia Ejecutiva y/o de la Gerencia General) y el Jefe de Gestión de Recursos Humanos o a quien este delegue; quienes tendrán la función de supervisar el proceso, y revisar y analizar las postulaciones, a fin de seleccionar a los ganadores.
- d. Cada año, previo a la fecha de reconocimiento, la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos convocará a través del correo electrónico u otros medios de difusión interna, a la presentación de propuestas o postulaciones para el Programa de Reconocimiento “Ositrán te valora”, en caso la categoría a reconocer, así lo amerite.
- e. La convocatoria al Programa de Reconocimiento “Ositrán te valora” se realizará con un plazo mínimo de diez (10) días calendario antes de la fecha de reconocimiento.
- f. En cada una de las categorías contenidas en el presente lineamiento se precisan los criterios de selección.

III. CATEGORÍAS DE RECONOCIMIENTO:

El Programa de Reconocimiento “Ositrán te valora” cuenta con las siguientes categorías:

- a. Reconocimiento por la vivencia de los valores institucionales.
- b. Reconocimiento por el cumplimiento de las Medidas de Remediación o Medidas de Control del Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno (SCI) y/o a la implementación del SCI.
- c. Reconocimiento por iniciativas y buenas prácticas que promuevan el desempeño ético y/o por cumplimiento de las acciones del Programa de Integridad.
- d. Otros reconocimientos, según amerite, y sean dispuestos por la Presidencia Ejecutiva y/o la Gerencia General, que tengan relación con la cultura organizacional.

3.1. Reconocimiento por la vivencia de los valores institucionales

3.1.1. Objetivo

Fomentar la cultura organizacional a través del reconocimiento al personal que haya logrado desarrollar comportamientos asociados a la vivencia de los valores institucionales vigentes.

3.1.2. Actores Involucrados

- a. Los/as servidores/as de las gerencias, jefaturas y oficinas del Ositrán, quienes

- pueden participar de manera voluntaria o pueden ser propuestos por sus compañeros de labores.
- Comité de Reconocimiento que actuará según las precisiones contenidas en las disposiciones generales del presente documento.
 - La Jefatura de Gestión de Recursos Humanos como organizador y soporte del Programa de Reconocimiento.

3.1.3. Alcance

Todos/as los/as servidores/as pertenecientes a las gerencias, jefaturas, u oficinas del Ositrán están invitados/as a participar y/o seleccionar a sus representantes.

3.1.4. Criterios de selección para cada valor institucional

¿A quiénes se puede elegir como representantes del área por cada valor?

Se puede elegir como representante al personal de apoyo, practicantes, asistentes, analistas, especialistas, coordinadores, asesores, jefes y gerentes, es decir, a todas aquellas personas bajo cualquier modalidad laboral y practicantes.

¿Cómo se elige a los representantes?

- Cada gerencia, jefatura, u oficina, puede elegir a un representante por cada valor.
- Queda a criterio de cada unidad de organización la metodología para que elijan a su representante.
- Posteriormente, tendrán que describir brevemente esta elección en el formato respectivo.

Llenado de los Formatos de Reconocimiento por cada Valor Institucional

Deberán leer cuidadosamente las instrucciones del formato contenido en el Anexo N° 1, en el cual describirán el/los ejemplo/s donde el servidor/a mostró en su comportamiento la vivencia del valor evaluado.

3.1.5. Elección de los ganadores

El Comité de Reconocimiento utilizará criterios cualitativos y cuantitativos (descritos en los formatos) para colocar los puntajes a los representantes de cada área por cada uno de los valores.

A aquellos representantes que tengan los 3 mayores puntajes de cada valor, se les reconocerá en la Ceremonia de Premiación.

3.1.6. Reconocimiento a otorgar

De acuerdo con los puntajes obtenidos por cada representante de las áreas, se otorgará por cada valor las siguientes distinciones:

- **1er puesto:** Laurel del Ositrán.
- **2do puesto:** Medalla del Ositrán.
- **3er puesto:** Diploma del Ositrán.

Adicional a ello, a los/as servidores/as que fueron elegidos/as como representantes de cada valor institucional por sus órganos o unidades de organización y no quedaron en los 3 primeros puestos, se les brindará un reconocimiento mediante una “Mención Honrosa” en la Ceremonia de Premiación.

3.2. Reconocimiento por el cumplimiento de las Medidas de Remediación o Medidas de Control del Plan de Acción Anual del SCI y/o a la implementación del SCI

3.2.1. Objetivo

Fomentar la cultura organizacional a través del reconocimiento a los/as servidores/as que hayan logrado cumplir en su totalidad y en los plazos establecidos con las Medidas de Remediación o Medidas de Control del Plan de Acción Anual del SCI; y/o con las acciones de implementación del SCI que tenían a su cargo.

3.2.2. Actores involucrados

- a. Los/as servidores/as de las gerencias, jefaturas y oficinas del Ositrán, quienes tenían a su cargo alguna de las Medidas de Remediación o Medidas de Control del Plan de Acción Anual del SCI; y/o alguna de las acciones de implementación del SCI del año anterior.
- b. La Gerencia General, que emitirá el informe sobre el cumplimiento de las acciones de implementación del SCI y Medidas de Remediación o Medidas de Control del Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno (SCI).
- c. La Jefatura de Gestión de Recursos Humanos, que, de ser necesario, recaudará datos sobre los servidores involucrados en la implementación del SCI.

3.2.3. Alcance

Los/as servidores/as de las gerencias, jefaturas y oficinas del Ositrán, quienes hayan tenido a su cargo alguna de las Medidas de Remediación o Medidas de Control del Plan de Acción Anual del SCI y/o alguna de las acciones de implementación del SCI del año anterior.

3.2.4. Criterios de selección

La Jefatura de Gestión de Recursos Humanos revisará el informe presentado por la Gerencia General donde detalla el cumplimiento de las acciones de implementación del SCI y del Plan de Acción Anual del SCI; y de requerirlo, solicitará información adicional a cada unidad de organización sobre los/as servidores/as que participaron en la implementación del SCI y la ejecución de las Medidas de Control y las Medidas de Remediación que fueron implementadas en su totalidad y en el plazo establecido, a fin de elaborar el listado de los/as servidores/as a reconocer.

3.2.5. Reconocimiento por otorgar

A los/as servidores/as elegidos/as se les reconocerá otorgándoles un Diploma de Honor.

3.3. Reconocimiento por iniciativas y buenas prácticas que promuevan el desempeño ético y/o por cumplimiento de las acciones del Programa de Integridad

3.3.1. Objetivo

Fomentar la cultura de integridad a través del reconocimiento a los/as servidores/as por su contribución a través de iniciativas y buenas prácticas que promuevan el desempeño ético en el cumplimiento de sus funciones, así como su contribución en la ejecución de las acciones del Programa de Integridad.

3.3.2. Actores involucrados

- a. Los/as servidores/as de las gerencias, jefaturas y oficinas del Ositrán, quienes pueden participar de manera voluntaria, ya sea de forma individual o grupal.

- b. Los/as servidores/as de las gerencias, jefaturas y oficinas del Ositrán, quienes tenían a su cargo alguna de las acciones del Programa de Integridad del año anterior.
- c. Comité de Reconocimiento que actuará según las precisiones contenidas en las disposiciones generales del presente documento.
- d. La Jefatura de Gestión de Recursos Humanos, como organizador y soporte del Programa de Reconocimiento.
- e. El órgano o unidad de organización que ejerza la función de integridad, que reportará a la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos sobre los servidores que participaron en la ejecución oportuna de las acciones del Programa de Integridad del año anterior.

3.3.3. Alcance

Todos/as los/as servidores/as pertenecientes a las gerencias, jefaturas, u oficinas del Ositrán están invitados/as a participar.

3.3.4. Definiciones

- a. **Buena práctica de integridad¹:** Mecanismo existente orientado a fortalecer el desempeño ético en el despliegue de actividades vinculadas a procesos que se encuentran a cargo de determinado órgano o unidad de organización y que ha sido implementado por las gerencias, jefaturas, u oficinas del Ositrán; o, por algún/a de los/as servidores/as pertenecientes a éstas.
- b. **Cultura de integridad:** Es la expresión de saberes y prácticas compartidas en una entidad pública donde se actúa de manera consistente con sus valores organizacionales y en coherencia con el cumplimiento de los principios, deberes y normas destinados a asegurar el interés general, luchar contra la corrupción y elevar permanentemente los estándares de la actuación pública. Dichos saberes y prácticas se extienden a los miembros de la organización y, fuera de ella, a sus partes interesadas.
- c. **Iniciativa de integridad:** Propuesta innovadora orientada a fortalecer el desempeño ético en el despliegue de actividades vinculadas a procesos que se encuentran a cargo de determinado órgano o unidad de organización del Ositrán.
- d. **Integridad Pública:** Es la actuación coherente con valores, principios y normas, que promueven y protegen el desempeño ético de la función pública, de modo que los poderes y recursos confiados al Estado se dispongan hacia los fines que se destinaron, asegurando que el servicio público a la ciudadanía se oriente al interés general y la creación de valor público.

3.3.5. Criterios de selección

Iniciativas o buenas prácticas de integridad que promuevan el desempeño ético:

- 3.3.5.1. Las iniciativas o buenas prácticas de integridad deben estar orientadas hacia alguna de las siguientes acciones:
 - a. Acciones de transparencia proactiva a través del Portal de Transparencia Estándar o el portal web del Ositrán (información de gestión, observatorios o similares, orientaciones estandarizadas a usuarios, entre otros), en el marco de una o más actividades de determinado proceso a cargo del órgano o unidad de organización proponente.

¹ El Decreto Supremo 148-2024-PCM la define como: “Es la acción implementada en una entidad para reducir o mitigar el riesgo de una práctica antiética o corrupta, que ha demostrado que funciona bien, es replicable y produce buenos resultados; y, por lo tanto, es recomendable compartir a otras entidades públicas.

- b. Acciones orientadas a asegurar la predictibilidad en las decisiones, opiniones o pronunciamientos que se emiten en una o más actividades de determinado proceso a cargo del órgano o unidad de organización proponente.
- c. Mecanismo específico de alerta para identificar patrones de actuación que pudieran afectar la probidad en una o más actividades de determinado proceso a cargo del órgano o unidad de organización proponente.
- d. Acciones específicas de integridad en las actividades que involucran interacción con usuarios externos en el marco de determinado proceso a cargo del órgano o unidad de organización proponente.
- e. Acciones específicas de revisión que coadyuvan a reducir la posibilidad de otorgar ventajas indebidas en el despliegue de determinado proceso a cargo del órgano o unidad de organización proponente.
- f. Actividad específica periódica organizada por el órgano proponente que esté dirigida a determinado público objetivo para incrementar la confianza de los usuarios relacionados con determinado proceso a cargo del órgano o unidad de organización proponente.

3.3.5.2. Las iniciativas o buenas prácticas de integridad se presentan en la fecha indicada en el cronograma de la convocatoria de cada año que publicará la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos, adjuntando el “Formato de presentación de Iniciativa o Buena Práctica que promueve el desempeño ético” (Anexo N° 2), así como adjuntar la documentación complementaria que estime pertinente para sustentar la propuesta.

3.3.5.3. Para la evaluación de las iniciativas o buenas prácticas de integridad propuestas, el Comité de Reconocimiento empleará los siguientes criterios:

- a. Coherencia entre el problema descrito y la iniciativa o buena práctica de integridad presentada, que aporte al desempeño ético.
- b. Claridad en la descripción de su aplicación práctica.
- c. Uso de tecnología.
- d. Posibilidad de réplica a otros procesos del Ositrán.

Los criterios se calificarán otorgando un puntaje del 1 al 5, según el siguiente detalle:

Puntaje	Descripción
5	Muy por encima de lo esperado
4	Por encima de lo esperado
3	Dentro de lo esperado
2	Por debajo de lo esperado
1	Muy por debajo de lo esperado

3.3.5.4. El Comité de Reconocimiento utilizará los criterios establecidos en el numeral 3.3.5.3 para colocar los puntajes a los participantes, para lo cual empleará el Formato de evaluación de iniciativa o buena práctica de integridad (Anexo N° 3).

A aquellos representantes que tengan los 3 mayores puntajes, se les reconocerá en la Ceremonia de Premiación.

Por cumplimiento de las acciones del Programa de Integridad:

- 3.3.5.5. El órgano o unidad de organización que ejerza la función de integridad, a través del Oficial de Integridad reportará a la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos sobre los servidores que participaron en la ejecución oportuna de las acciones del Programa de Integridad del año anterior, que fueron realizadas en su totalidad y en el plazo establecido, a fin de elaborar el listado de los servidores a reconocer.
- 3.3.5.6. Cuando la función de integridad esté delegada a la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos, la Especialista en Integridad o quien haga sus veces reportará lo indicado al Oficial de Integridad.

3.3.6. Reconocimiento a otorgar

3.3.6.1. Iniciativas o buenas prácticas de integridad que promuevan el desempeño ético:

De acuerdo a los puntajes obtenidos por los participantes se otorgará las siguientes distinciones:

- **1er puesto:** Laurel del Ositrán.
- **2do puesto:** Medalla del Ositrán.
- **3er puesto:** Diploma del Ositrán.

Adicional a ello, a los/as servidores/as participantes que no quedaron en los 3 primeros puestos, se les brindará un reconocimiento mediante una "Mención Honrosa" en la Ceremonia de Premiación.

3.3.6.2. Por cumplimiento de las acciones del Programa de Integridad:

A los servidores/as elegidos, se les reconocerá otorgándoles un Diploma de Honor.

3.4. Otros reconocimientos, según amerite, que sean dispuestos por la Presidencia Ejecutiva y/o la Gerencia General, y que tengan relación con la cultura organizacional

En estos casos, la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos coordinará con la Presidencia Ejecutiva y/o la Gerencia General, además de los órganos involucrados, a fin de establecer los parámetros del otorgamiento del reconocimiento, el cual deberá guardar relación con los presentes lineamientos, debiendo tener presente, que solo se considerarán situaciones relacionadas al fomento de la cultura organizacional del Ositrán.

ANEXO N° 1

Formato de Reconocimiento – Valor _____

Gerencia/ Jefatura / Oficina:

Nombre del/la servidor/a elegido/a como representante del Valor _____

1. Describa brevemente la metodología empleada para elegir al/la representante de su gerencia, jefatura u oficina (1 a 5 puntos).

Criterio de valoración: se considerará la metodología empleada para la selección del/la representante, si esta fue unilateral o participativa. Las selecciones participativas tendrán una mayor valoración en su puntaje.

(Máximo de 5 a 10 líneas)

2. Describa brevemente un ejemplo o más de una situación en la cual el/la servidor/a demostró la vivencia del Valor de Integridad (1 a 15 puntos).

Criterio de valoración: se considerará la argumentación relacionada al/os ejemplo/s descrito/s.

(Máximo de 5 a 10 líneas)

"La objetividad es el valor de ver el mundo como es y no como queremos que sea"

ANEXO N° 2
Formato de presentación de iniciativa o buena práctica de integridad

Fecha de presentación			
Órgano / Unidad de Organización participante			
Nombres y apellidos del gerente, jefe o coordinador		Cargo	
Servidores/as participantes en la iniciativa o buena práctica de integridad	Nombres y apellidos	Cargo	Detalle específico de su participación
Nombre de la iniciativa o buena práctica de integridad			
Marque la alternativa que corresponda	☐ Iniciativa de integridad (por implementar)	☐ Buena práctica de integridad (ya implementada)	
Proceso relacionado con la iniciativa o buena práctica de integridad <i>(De acuerdo al Manual de Gestión de Procesos y Procedimientos)</i>	Código del proceso:	Tipo de proceso: Misional Soporte Estratégico	Nombre del proceso:
Problema o situación que se atiende con la iniciativa o buena práctica de integridad <i>(Máximo 10 líneas)</i>			
Descripción de la iniciativa o buena práctica de integridad (puede adjuntar documentación complementaria)			
Firma del gerente, jefe o coordinador			

"La objetividad es el valor de ver el mundo como es y no como queremos que sea"

ANEXO N° 3
Formato de evaluación de iniciativa o buena práctica de integridad

Nombre de la iniciativa o buena práctica de integridad				
Órgano o Unidad de Organización				
Criterios de evaluación	Puntaje asignado por el Comité de Reconocimiento (*)			Puntaje Total
	Evaluador 1	Evaluador 2	Evaluador 3	
a. Coherencia entre el problema descrito y la iniciativa o buena práctica de integridad presentada que aporte al desempeño ético				
b. Claridad en la descripción de su aplicación práctica				
c. Uso de tecnología				
d. Posibilidad de réplica a otros procesos del Ositrán				
PUNTAJE TOTAL				

	Miembros del Comité de Reconocimiento	Nombres y apellidos	Firma
Evaluador 1	Representante de la Alta Dirección		
Evaluador 2	Representante de la Alta Dirección		
Evaluador 3	Representante de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos		

(*) Leyenda para asignación de puntaje

Puntaje	Descripción
5	Muy por encima de lo esperado
4	Por encima de lo esperado
3	Dentro de lo esperado
2	Por debajo de lo esperado
1	Muy por debajo de lo esperado

"La objetividad es el valor de ver el mundo como es y no como queremos que sea"