

RESOLUCION DE PRESIDENCIA

Nº 006-2005-PD-OSITRAN

Lima, 28 de abril de 2004

VISTO:

La Nota Nº 004-05-GG-OSITRAN, que contiene el proyecto de Resolución y los Criterios para el Otorgamiento del Bono de Productividad a los trabajadores de OSITRAN, por el ejercicio 2005;

CONSIDERANDO:

Que, el literal f) del artículo 53º del Reglamento de OSITRAN precisa que corresponde al Presidente del Consejo Directivo de OSITRAN, aprobar el Plan de Gestión Institucional y las políticas de administración, personal, finanzas y relaciones institucionales en concordancia con las políticas generales que establezca el Consejo Directivo;

Que, mediante Resolución de Gerencia General Nº 016-2005-GG-OSITRAN de fecha 27-04-05, se aprobó la Directiva de Evaluación de Desempeño del Personal de OSITRAN, la misma que medirá la productividad laboral de los trabajadores;

Que, mediante la Resolución Directoral Nº 011-2005-EF/76.01, se aprobó la Directiva Nº 007-2005-EF/76.01 para la Formulación, Suscripción y Evaluación de Convenios de Administración por Resultados para el Año Fiscal 2005, publicada el 16 de febrero de 2005;

Que, el artículo 28º de la Directiva mencionada en el párrafo precedente, establece los criterios para el otorgamiento del Bono de Productividad del Convenio de Administración por Resultados, considerando porcentajes de distribución no menores del 30% del Bono a las unidades operativas directamente vinculadas con el cumplimiento y no mayores del 70% restante a todo el personal. Asimismo establece que en ambos casos, la distribución del bono entre el personal deberá considerar criterios de productividad y desempeño del personal y considerar además el nivel efectivo de contribución al cumplimiento de los indicadores y compromisos del convenio, ya sea éste directo o indirecto. Además establece que ningún trabajador podrá percibir el bono de productividad del año 2005 en un monto superior a su ingreso mensual de carácter continuo;

Que, el mismo artículo, en su numeral 28.2, señala que los Criterios de Evaluación del desempeño del Personal y Metodología de Distribución del Bono de Productividad, deberá ser aprobado por el titular de la Entidad; y ser remitido a la Dirección Nacional de Presupuesto Público dentro de los 30 días calendarios posteriores a la suscripción del Convenio de Administración por Resultados;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- Aprueba los Criterios para el Otorgamiento del Bono de Productividad a utilizar para el presente ejercicio, el mismo que como Anexo forma parte de la presente Resolución.

ARTICULO SEGUNDO.- Comunicar a la Dirección Nacional de Presupuesto Público la presente Resolución y los Criterios para el Otorgamiento del Bono de Productividad, anexo de la presente Resolución; dentro de los 30 días desde la aprobación del CAR.

ARTICULO TERCERO.- Autorizar la difusión de la presente Resolución, así como también los Criterios aplicables a la Distribución del Bono de Productividad, en la Página Web de OSITRAN (www.ositran.gob.pe) en virtud de lo dispuesto en la Resolución de Consejo Directivo N° 007-2001-CD-OSITRAN.

Regístrese, comuníquese y archívese.

ALEJANDRO CHANG CHIANG
Presidente

CONVENIO DE ADMINISTRACIÓN POR RESULTADOS – 2005

CRITERIOS APLICABLES A LA DISTRIBUCION DEL BONO DE PRODUCTIVIDAD

Los criterios a ser considerados para determinar los importes correspondientes al Bono de Productividad, son los siguientes:

1. El 40% del Bono se distribuye entre las Unidades Operativas o áreas vinculadas directamente a la consecución de indicadores y compromisos de acuerdo a la ponderación por indicador y compromiso establecidos en el Convenio de Administración por resultados, distinguiéndose al interior de estos un nivel de contribución directa e indirecta.
 - 1.1. Ponderaciones por Compromiso (acciones para la mejora de la Gestión Global) e Indicador (meta):

N°	Nombre del compromiso o indicador	Área Responsable	Ponderación
Compromiso 1	Sistema piloto de registro de acciones de supervisión	GS	6,0%
Compromiso 2	Plan de Supervisión a mediano plazo	GS	4,0%
Compromiso 3	Actualización del Manual de Procedimientos	GG	18,0%
Compromiso 4	Certificación ISO de 2 procesos	GG	12,0%
Compromiso 5	Actualización del MOF	GAF	4,0%
Compromiso 6	Número de personas en pasantías	GG	2,0%
Compromiso 7	Participación de usuarios en la gestión de OSITRAN	GG	4,0%
Indicador 1	Supervisión y Fiscalización de la explotación de la infraestructura de transporte	GS	12,5%
Indicador 2	Informe Anual por Entidad Prestadora 2004	GS	7,5%
Indicador 3	Verificación de liberación de pagos.	GS	5,0%
Indicador 4	Fijación de tarifas de puentes de embarque y tarifa de embarque de pasajeros	GR	12,5%
Indicador 5	Revisión de Reglamento de Marco de Acceso y Reglamento de Infracciones y Sanciones	GR	12,5%
			100,0%

- 1.2. Contribución Directa e indirecta, 80% del 40% mencionado, se refiere a la participación de las personas o autores directos que elaboraron y/o ejecutaron las actividades; y la gerencia responsable en un indicador o compromiso.

La distribución del monto resultante para cada indicador o compromiso en un determinado período se efectuará de la siguiente manera:

- a. El 10% para el gerente responsable.
- b. El 90% se distribuirá entre el funcionario responsable y los miembros del equipo. El gerente del área determinará el grado de participación del funcionario responsable. El funcionario responsable determinará el grado de participación de los miembros del equipo.

1.3. Desempeño, 20% del 40% mencionado, se distribuirá entre los participantes directos e indirectos en base a las evaluaciones de desempeño del personal efectuadas durante el año.

2. El 60% restante del Bono se distribuye a todos los integrantes de la entidad en su conjunto en base a las evaluaciones de desempeño del personal efectuadas durante el año.

Las evaluaciones de desempeño a utilizar para cada período son las siguientes:

Para el primer y segundo trimestre, la evaluación del primer semestre 2005.

Para el tercer trimestre, la evaluación del primer semestre 2005.

Para el cuarto trimestre, la evaluación del segundo semestre 2005.

Cabe indicar que en los casos de trabajadores que laboraron parcialmente en la institución, se tomará en cuenta la evaluación de desempeño respectiva y el porcentaje de participación laboral en el período.

Ningún trabajador podrá percibir el bono de productividad del año 2005 en un monto superior a su ingreso mensual de carácter continuo. En el caso que el cálculo del bono supere el ingreso mensual, se asignará al trabajador un bono equivalente a su ingreso mensual y se reajustará el cálculo del bono de los demás trabajadores en base al excedente obtenido.

En el caso que un área responsable no cumpliera las metas establecidas para un indicador, los miembros del equipo participantes en dicho indicador perderán el derecho a la distribución del 100% del bono de productividad del periodo en el que se incumplió, sin perjuicio de lo dispuesto en el numeral XIV del Convenio de Administración por Resultados.

Abril 2005