



PERÚ

Ministerio de Cultura

Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú

TV Perú

Radio Nacional

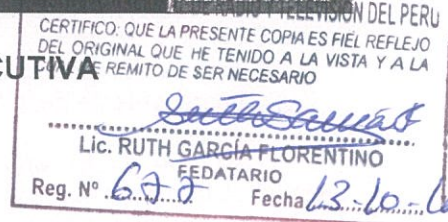
Radio La Crónica

RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA

Nº 108 -2016/IRTP

Lima,

12 OCT 2016



VISTO:

El informe Nº 370-2016-GAF.1/IRTP del 23 de agosto de 2016, emitido por el Jefe de la Oficina de Administración de Personal, y;

CONSIDERANDO:

Que, el Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, en adelante el IRTP, es un Organismo Público Ejecutor, creado por Decreto Legislativo Nº 829 y adscrito al Ministerio de Cultura mediante Decreto Supremo Nº 061-2016-PCM de fecha 16 de agosto de 2016.

Que, mediante el Informe Nº 112-2016-GAF/IRTP, la Gerencia de Administración y Finanzas en su oportunidad, propone y sustenta el uso del monto total conciliado con la Empresa de Transportes Cruz del Sur mediante el canje de boletos de viaje vía terrestre en rutas que tengan recorrido igual o menor a doce horas.

Que, mediante el Informe Nº 370-2016-GAF.1/IRTP, la Oficina de Administración de Personal presenta el proyecto de concurso de valores institucionales, llamado "El Súper Escuadrón" proponiendo fortalecer e institucionalizar los valores proponiendo el reconocimiento a los colaboradores y fortalecer los objetivos mediante premios.

Que, mediante el Informe Nº 368-2016-OGAL-IRTP, la Directora General de la Oficina General de Asesoría Legal, considera viable legalmente el proyecto de bases para el concurso denominado "El Súper Escuadrón" y sugiere formalizar la conformación de los integrantes que tendrá a su cargo la calificación del concurso.

Que, como parte del Plan Estratégico Institucional en vigencia, el cual tenemos como tercer objetivo estratégico "Lograr ser una institución moderna, eficiente y eficaz basada en una gestión por resultados, con un potencial humano competente y especializado en el quehacer institucional", y a fin de generar reconocimiento a nuestros colaboradores la Oficina de Administración de Personal propone y sustenta el proyecto de "El Súper Escuadrón" ubicándolo, como parte de los eventos de integración laboral y siendo parte de promoción del desarrollo y motivación a los colaboradores.

Que, a efectos de dar cumplimiento a la disposición antes mencionada, mediante el informe del visto, el Jefe de la Oficina de Administración de Personal alcanzó el proyecto de los lineamientos generales de "El Súper Escuadrón, siendo un concurso para fortalecer e institucionalizar los valores de la Institución reconociendo a los colaboradores y objetivos", para su correspondiente aprobación;

Con el visto bueno de la Gerencia General, Gerencia de Administración y Finanzas, Oficina General de Asesoría Legal y de la Oficina de Administración de Personal; y, en uso de las facultades conferidas.

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Aprobar los Lineamientos Generales del concurso "El Súper Escuadrón" y sus respectivos anexos.

Artículo 2º.- Conformar y establecer el rol que corresponda asumir a los miembros de la Comisión del concurso "El Súper Escuadrón", según el detalle siguiente:

- El Presidente Ejecutivo o su representante – Presidente de la Comisión.
- El Gerente General o su representante – Miembro;



PERÚ

Ministerio de Cultura

Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú

TV Perú

Radio Nacional

Radio La Crónica

- Representante del Sindicato – Miembro
- Representante de la Oficina de Administración de Personal – Secretario Técnico

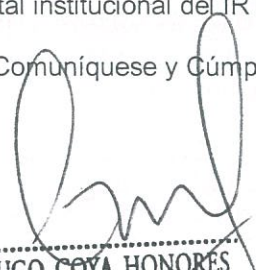
Artículo 3°.- Encargar al Secretario Técnico realizar todos los procedimientos administrativos necesarios que permita la ejecución del concurso "El Súper Escuadrón", de acuerdo a los Lineamientos Generales, aprobados en el artículo precedente.

Artículo 4°.- Notificar la presente resolución a todos los Órganos y Unidades Orgánicas del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú – IRTP.

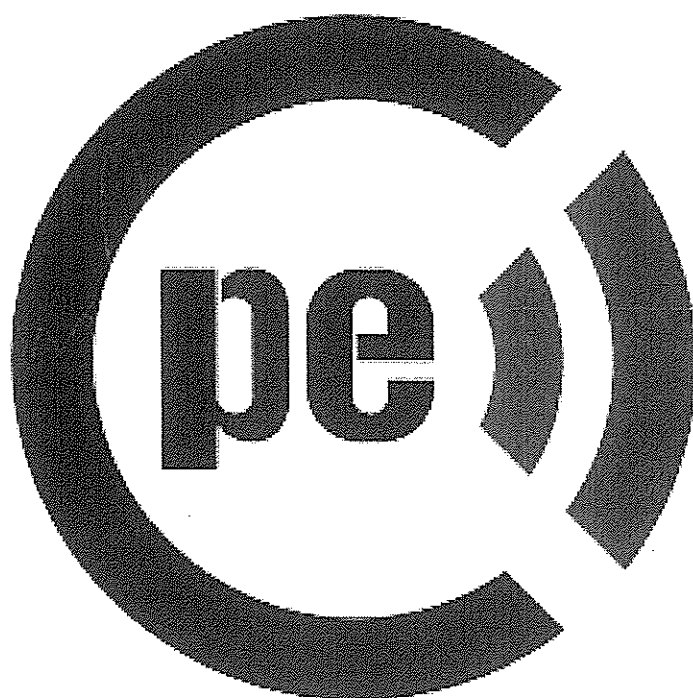
Artículo 5°.- Encargar a la Oficina de Informática y Estadística la publicación de la presente Resolución en el portal institucional del IRTP (www.irtp.com.pe).

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

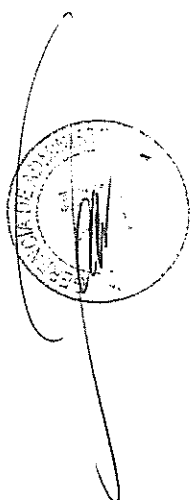



HUGO COÑA HONORES
Presidente Ejecutivo
I.R.T.P.





PROYECTO: EL SÚPER ESCUADRÓN
INSTITUTO NACIONAL DE RADIO Y TELEVISIÓN DEL PERÚ



I. OBJETIVOS DEL CONCURSO

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer e institucionalizar los valores deseados para el mejor desarrollo de la Institución, consolidando el reconocimiento a los colaboradores y fortalecer en ellos los objetivos claves de la organización.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los valores, mejorar el desempeño y reconocer la destacada labor de nuestros colaboradores.
- Fortalecer en nuestros colaboradores los valores que rigen en nuestra institución.
- Alentar el compromiso de los colaboradores con los objetivos de nuestra institución.

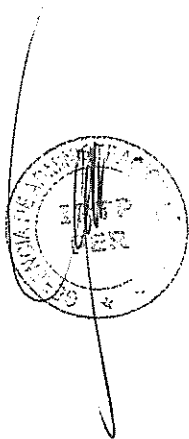
II. NATURALEZA DEL PROYECTO

El reconocimiento es una herramienta de gestión que refuerza la relación de la organización con los colaboradores; y que además, origina cambios positivos al interior de esta. Al reconocer a un colaborador de manera efectiva, se están reforzando las acciones y comportamientos que la organización desea prolongar en sus colaboradores.

Por ello, el premiar los valores institucionales identificados en nuestros colaboradores nos permite mejorar la rentabilidad y productividad de nuestra institución. Los colaboradores que se sienten reconocidos por su organización, adoptan una actitud positiva, de mayor confianza y habilidad para contribuir a las metas y objetivos de su puesto de trabajo.

III. DEFINICIONES

- a) **Valores institucionales:** son la guía oficial de la institución para el comportamiento diario de los colaboradores, orientados a asegurar la eficiencia, integridad, transparencia, y el logro de los objetivos trazados, es decir, la base de nuestra cultura organizacional.
- b) **Unidades Orgánicas:** Jefatura de oficina dependiente de Direcciones Generales y Gerencias.
- c) **Órganos:** Son las gerencias existentes en la institución.



IV. VALORES RECTORES DE LA INSTITUCIÓN

En el presente concurso "El Súper Escuadrón" se tomarán en cuenta los valores institucionales en el Plan Estratégico Institucional del IRTP.

- EL VALOR *RESPECTO*

Es la capacidad de dar un trato digno y tolerante hacia uno mismo y los demás, de acuerdo a los valores morales, las buenas costumbres y prácticas, por ello no invaden el espacio o los derechos propios o de otras personas. Tiene relaciones duraderas y cálidas basadas en una conducta honesta y veraz.

- EL VALOR *OBJETIVIDAD*

Se entiende por la capacidad de tener un enfoque que equilibre adecuadamente la emoción y el razonamiento en la toma de decisiones, ante opiniones o discusiones de distintos tipos, pone en la balanza la información recopilada y hace una justa crítica para tomar una decisión u opinión eficiente apartando los intereses personales.

- EL VALOR *CREDIBILIDAD*

Se refiere a la capacidad de transmitir confianza llegando a tener un fuerte lazo con la verdad en él y entre sus compañeros de acuerdo a las propuestas basadas en la experiencia, dominio técnico y metodológico acordes a las solicitudes de las personas. Orienta a las personas, incluso puede influenciar en las decisiones a partir de la solvencia demostrada.

- EL VALOR *RESPONSABILIDAD*

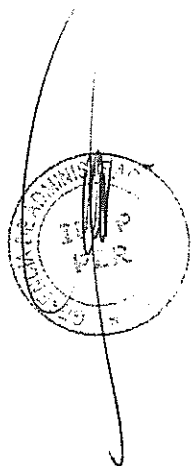
Es la capacidad de comprometerse y actuar de forma correcta ante las tareas encomendadas y personales, cumplen los compromisos asumiendo las consecuencias de sus actos, por lo cual genera reflexión y valoran las decisiones que adoptan. Se enfoca directamente en el cumplimiento de labores y generando expectativas hacia los demás.

- EL VALOR *COOPERACIÓN*

Es la capacidad que la persona tiene para colaborar entre todos por un beneficio en común, no compite entre sus pares por lograr la meta por lo que desarrolla relaciones recíprocas para lograr el objetivo. Tiene un espíritu generoso, solidario y altruista.

- EL VALOR *PLURALIDAD*

Hace referencia a la capacidad de aceptar, reconocer y en algunos casos tolerar la existencia de diferentes posiciones o pensamientos. Acepta y reconoce las diferentes cualidades y condiciones de las situaciones o personas. Tiene desarrollado el sentido de libertad por lo cual se adapta con mayor facilidad.



V. CRONOGRAMA

El cronograma constará de las siguientes etapas:

- Entrega de las bases del concurso a los encargados de las Unidades Orgánicas del IRTP.
- Campaña general de intriga en base al concurso.
- Revelación del concurso.
- Periodo de evaluación a los colaboradores.
- Difusión de los resultados del concurso.
- Día central: premiación de los ganadores del concurso.

VI. BASES DEL CONCURSO

6.1. DE LOS PARTICIPANTES

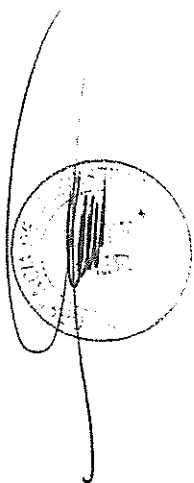
- 6.1.1. Serán evaluados todos los colaboradores del IRTP (de las modalidades CAS, Plazo Indeterminado y practicantes) con vínculo laboral y convenios vigentes.
- 6.1.2. No existirá ningún tipo de exclusión (excepto los señalados en el punto 6.1.3. y los que integrarán el Comité de Revisión de Resultados especificados en el punto 6.3.1.), ni se considerará algún tipo de petición para no participar en este concurso.
- 6.1.3. No participarán los titulares de las Unidades Orgánicas del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú.

6.2. DE LA EVALUACIÓN

- 6.2.1. Los encargados de realizar la evaluación de los colaboradores serán los jefes de los Órganos y Unidades Orgánicas del IRTP.
- 6.2.2. Los jefes de los Órgano y Unidades Orgánicas llevarán a cabo la evaluación en base a los criterios de evaluación (Fichas de Evaluación) que serán entregados por la Oficina de Administración de Personal.
- 6.2.3. Cada Ficha de Evaluación representará un valor en el cual deberá llenar los datos del colaborador elegido.
- 6.2.4. En el recuadro de la Ficha de Evaluación presenta un cuadro con 4 preguntas para explicar por qué el evaluador ha elegido la representación del valor por el colaborador, brindando detalle de una sola situación que reflejará en su totalidad al valor elegido, la situación debe haber sido real y tener un reconocimiento por parte del evaluador o haber sido impactante.

La evaluación se realiza en base al modelo de competencias *STAR*, siendo un modelo que refleja un comportamiento que ha realizado una persona en base a una experiencia vivida.

El presente modelo tiene 4 fases el cual se desarrolla en "*S*" *Situación*, sea conflicto o algún acontecimiento, "*T*" *Tarea*, el cual hace referencia a como se desarrolló el conflicto o acontecimiento, A "*Acción*", son los detalles que hizo



la persona en base al conflicto o acontecimiento y "R" *Resultado*, el cual es el cómo terminó el conflicto o situación en base a la persona elegida.

- 6.2.5. Los Órganos y Unidades Orgánicas sólo evaluarán a sus respectivas dependencias. Así por ejemplo, el jefe de la Oficina de Administración de Personal no podrá evaluar a los colaboradores de la Oficina de Finanzas.
- 6.2.6. Cada Órgano y Unidad Orgánica determinará, como mínimo un colaborador representante de un valor.
- 6.2.7. Cada Órgano y Unidad Orgánica determinará, como máximo a tres colaboradores representantes de un valor.
- 6.2.8. Un colaborador elegido por un valor no deberá ser representante de otro valor, es decir, no habrá duplicidad de valores por colaborador elegido.
- 6.2.9. Los Órganos y Unidades Orgánicas deberán presentar, como mínimo, tres valores diferentes, por lo cual no están obligados a representar todos los valores.
- 6.2.10. Los Órganos y Unidades Orgánicas deberán entregar sus resultados en el plazo establecido según cronograma.

REFERENCIA	MÍNIMO	MÁXIMO
Valores que se representarán en cada Órgano y Unidad Orgánica	3	6
Cantidad de personas que se representen por cada valor	1	3

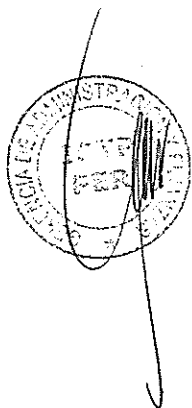
6.3. DE LA REVISIÓN DE RESULTADOS

6.3.1. Se conformará un Comité de Revisión de Resultados integrado por:

- Presidente Ejecutivo o representante
- Gerente General o representante
- Un representante del Sindicato
- Un representante de la Oficina de Administración de Personal.

6.3.2. La función del Comité de Revisión de Resultados es:

- a) Consolidar las fichas de cada Unidad Orgánica.
- b) Revisar el contenido de cada ficha de evaluación.
- c) Firmar las actas de los resultados finales.
- d) Coordinar con la Oficina de Administración de Personal, o Unidad Orgánica representante del IRTP, todo lo necesario para el cumplimiento de las bases.
- e) Todo lo no contemplado en las presentes bases del concurso será definido por el Comité de Revisión de Resultados.

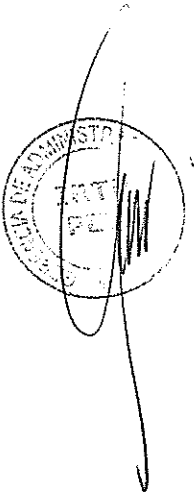


6.4. DE LA PREMIACIÓN

- 6.4.1. Los resultados del concurso serán publicados por la Oficina de Administración de Personal.
- 6.4.2. La publicación de los resultados se realizará con un mínimo de dos días calendario de anticipación al día central de la premiación.
- 6.4.3. La Oficina de Administración de Personal citará a los ganadores del concurso al día central de la premiación.

6.5. PROCLAMACIÓN DE REPRESENTANTE DE "EL SÚPER ESCUADRÓN"

- 6.5.1. El Comité de Resultados dará a conocer a la Oficina de Administración de Personal los resultados del Concurso a efectos que sean proclamados y premiados el día central.
- 6.5.2. Se incluirá como mérito en el legajo de personal de cada ganador, la constancia de haber ganado el Concurso.



ANEXO N° 01
FORMATO DE CALIFICACIÓN
VALOR RESPETO

Nombres y Apellidos del evaluado			
Jefe Responsable			
Cargo		Modalidad de Contratación	
Área		Fecha	

A continuación, se presenta la competencia a desarrollar, recuerde llenar sólo una situación que describa todas las preguntas:

PREGUNTAS	SITUACIÓN
Coméntenos una situación concreta por el que haya pasado el candidato (a) relacionado con el valor elegido ¿Qué ocurrió?	
¿Qué tareas y funciones tiene a cargo? ¿Cuál fue el valor agregado?	
¿Qué acciones realizó frente a lo sucedido? Describa la situación.	
¿Cuáles fueron los resultados obtenidos? ¿Cumplió con lo esperado? Describa el aporte	
RESPETO: Es la capacidad de dar un trato digno y tolerante hacia uno mismo y los demás, de acuerdo a los valores morales, las buenas costumbres y prácticas, por ello no invaden el espacio o los derechos propios o de otras personas. Tiene relaciones duraderas y cálidas basadas en una conducta honesta y veraz.	

Miembro del comité de Revisión de Resultados

Firma

ANEXO N° 01
FORMATO DE CALIFICACIÓN
VALOR OBJETIVIDAD

Nombres y Apellidos del evaluado			
Jefe Responsable			
Cargo		Modalidad de Contratación	
Área		Fecha	

A continuación, se presenta la competencia a desarrollar, recuerde llenar sólo una situación que describa todas las preguntas:

PREGUNTAS	SITUACIÓN
Coméntenos una situación concreta por el que haya pasado el candidato (a) relacionado con el valor elegido ¿Qué ocurrió?	
¿Qué tareas y funciones tiene a cargo? ¿Cuál fue el valor agregado?	
¿Qué acciones realizó frente a lo sucedido? Describa.	
¿Cuáles fueron los resultados obtenidos? ¿Cumplió con lo esperado? Describa el aporte	
OBJETIVIDAD: <i>Se entiende por la capacidad de tener un enfoque que equilibre adecuadamente la emoción y el razonamiento en la toma de decisiones, ante opiniones o discusiones de distintos tipos, pone en la balanza la información recopilada y hace una justa crítica para tomar una decisión u opinión eficiente apartando los intereses personales.</i>	

Miembro del comité de Revisión de Resultados

Firma

ANEXO N° 01
FORMATO DE CALIFICACIÓN
VALOR CREDIBILIDAD

Nombres y Apellidos del evaluado			
Jefe Responsable			
Cargo		Modalidad de Contratación	
Área		Fecha	

A continuación, se presenta la competencia a desarrollar, recuerde llenar sólo una situación que describa todas las preguntas:

PREGUNTAS	SITUACIÓN
Coméntenos una situación concreta por el que haya pasado el candidato (a) relacionado con el valor elegido ¿Qué ocurrió?	
¿Qué tareas y funciones tiene a cargo? ¿Cuál fue el valor agregado que realizó en la situación mencionada que sea fuera de sus funciones encargadas?	
¿Qué acciones realizó frente a lo sucedido? Describa la situación.	
← ¿Cuáles fueron los resultados obtenidos? ¿Cumplió con lo esperado? Describa el aporte	
CREDIBILIDAD: <i>Se refiere a la capacidad de transmitir confianza llegando a tener un fuerte lazo con la verdad en él y entre sus compañeros de acuerdo a las propuestas basadas en la experiencia, dominio técnico y metodológico acordes a las solicitudes de las personas. Orienta a las personas, incluso puede influenciar en las decisiones a partir de la solvencia demostrada.</i>	

 Miembro del comité de Revisión de Resultados

 Firma

ANEXO N° 01
FORMATO DE CALIFICACIÓN
VALOR RESPONSABILIDAD

Nombres y Apellidos del evaluado			
Jefe Responsable			
Cargo		Modalidad de Contratación	
Área		Fecha	

A continuación, se presenta la competencia a desarrollar, recuerde llenar sólo una situación que describa todas las preguntas:

PREGUNTAS	SITUACIÓN
Coméntenos una situación concreta por el que haya pasado el candidato (a) relacionado con el valor elegido ¿Qué ocurrió?	
¿Qué tareas y funciones tiene a cargo? ¿Cuál fue el valor agregado que realizó en la situación mencionada que sea fuera de sus funciones encargadas?	
¿Qué acciones realizó frente a lo sucedido? Describa la situación.	
¿Cuáles fueron los resultados obtenidos? ¿Cumplió con lo esperado? Describa el aporte	
RESPONSABILIDAD: Es la capacidad de comprometerse y actuar de forma correcta ante las tareas encomendadas y personales, cumplen los compromisos asumiendo las consecuencias de sus actos, por lo cual genera reflexión y valoran las decisiones que adoptan. Se enfoca directamente en el cumplimiento de labores y generando expectativas hacia los demás.	

 Miembro del comité de Revisión de Resultados

 Firma

ANEXO N° 01
FORMATO DE CALIFICACIÓN
VALOR COOPERACIÓN

Nombres y Apellidos del evaluado			
Jefe Responsable			
Cargo		Modalidad de Contratación	
Área		Fecha	

A continuación, se presenta la competencia a desarrollar, recuerde llenar sólo una situación que describa todas las preguntas:

PREGUNTAS	SITUACIÓN
Coméntenos una situación concreta por el que haya pasado el candidato (a) relacionado con el valor elegido ¿Qué ocurrió?	
¿Qué tareas y funciones tiene a cargo? ¿Cuál fue el valor agregado que realizó en la situación mencionada que sea fuera de sus funciones encargadas?	
¿Qué acciones realizó frente a lo sucedido? Describa la situación.	
¿Cuáles fueron los resultados obtenidos? ¿Cumplió con lo esperado? Describa el aporte	
COOPERACIÓN: Es la capacidad que la persona tiene para colaborar entre todos por un beneficio en común, no compete entre sus pares por lograr la meta por lo que desarrolla relaciones recíprocas para lograr el objetivo. Tiene un espíritu generoso, solidario y altruista.	

Miembro del comité de Revisión de Resultados

Firma

ANEXO N° 01
FORMATO DE CALIFICACIÓN
VALOR PLURALIDAD

Nombres y Apellidos del evaluado			
Jefe Responsable			
Cargo		Modalidad de Contratación	
Área		Fecha	

A continuación, se presenta la competencia a desarrollar, recuerde llenar sólo una situación que describa todas las preguntas:

PREGUNTAS	SITUACIÓN
Coméntenos una situación concreta por el que haya pasado el candidato (a) relacionado con el valor elegido ¿Qué ocurrió?	
¿Qué tareas y funciones tiene a cargo? ¿Cuál fue el valor agregado que realizó en la situación mencionada que sea fuera de sus funciones encargadas?	
¿Qué acciones realizó frente a lo sucedido? Describa la situación.	
¿Cuáles fueron los resultados obtenidos? ¿Cumplió con lo esperado? Describa el aporte	
PLURALIDAD: Hace referencia a la capacidad de aceptar, reconocer y en algunos casos tolerar la existencia de diferentes posiciones o pensamientos. Acepta y reconoce las diferentes cualidades y condiciones de las situaciones o personas. Tiene desarrollado el sentido de libertad por lo cual se adapta con mayor facilidad.	

 Miembro del comité de Revisión de Resultados

 Firma