



RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 59 -2023-ATU/GG

Lima, 25 de mayo de 2023

VISTOS:

Los Informes N° D-000066-2023-ATU/GG-OGRH, N° D-000075-2023-ATU/GG-OGRH y N° D-000128-2023-ATU/GG-OGRH de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos; el Informe N° D-000031-2023-ATU/GG-OPP-UP de la Unidad de Presupuesto; el Informe N° D-000047-2023-ATU/GG-OPP-UPO de la Unidad de Planeamiento y Organización; el Memorando N° D-000145-2023-ATU/GG-OPP y las Notas N° D-000033-2023-ATU/GG-OPP y N° D-000095-2023-ATU/GG-OPP de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; la Nota N° D-000136-2023-ATU/GG-OAJ y el Informe N° D-000208-2023-ATU/GG-OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 30900, se crea la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao - ATU, como organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Transportes y Comunicaciones, con personería jurídica de derecho público interno y con autonomía administrativa, funcional, económica y financiera;

Que, de conformidad al sub numeral 1.2.1 del numeral 1.2 del artículo 1 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, los actos de administración interna de las entidades destinados a organizar o hacer funcionar sus propias actividades o servicios son regulados por cada entidad, con sujeción a las disposiciones del Título Preliminar de dicha Ley y de aquellas normas que expresamente así lo establezcan;

Que, el numeral 72.2 del artículo 72 del mismo dispositivo, señala que toda entidad es competente para realizar las tareas materiales internas necesarias para el eficiente cumplimiento de su misión y objetivos, así como para la distribución de las atribuciones que se encuentren comprendidas dentro de su competencia;

Que, de conformidad con el artículo 4 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el sistema administrativo de gestión de recursos humanos establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del Servicio Civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizadas por las entidades públicas en la gestión de los recursos humanos; dicho sistema se encuentra integrado, entre otros, por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) y las oficinas de recursos humanos de las entidades o las que hagan sus veces;

Que, de acuerdo al numeral 3.7 del artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, las oficinas de recursos humanos actúan sobre siete (07) subsistemas, en el que se incluye el subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, considerándose a Cultura y Clima Organizacional como uno de sus procesos;

Que, a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, se aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, "Normas para la Gestión del Sistema

Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas”, la cual establece en el literal d) del punto ii) de su numeral 6.1.7, que el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales comprende, entre otros, al proceso de Cultura y Clima Organizacional y a los planes de acción de mejora de la cultura y clima organizacional como producto esperado;

Que, conforme lo indica la norma antes citada, la Cultura Organizacional representa la forma característica de pensar y hacer las cosas en una entidad, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten los miembros de una organización; incluyendo la identificación, definición, promoción y mediación de la cultura organizacional y los planes de acción de mejora del proceso;

Que, la misma norma señala que el Clima Organizacional se encuentra orientado a mantener o mejorar la percepción colectiva de satisfacción de los servidores civiles sobre el ambiente de trabajo; comprendiendo el compromiso de la alta dirección para el desarrollo de este proceso, la medicación y el análisis del clima organizacional, la comunicación de resultados y el desarrollo de planes de acción de mejora del proceso;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, se aprueba la “Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”, la cual tiene por objetivo establecer los criterios y brindar instrucciones para que las entidades públicas gestionen el proceso de Cultura y Clima Organizacional que forma parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que permite a las entidades públicas fomentar la cultura deseada en sus servidores y promueve el compromiso para el logro de los objetivos organizacionales;

Que, el sub numeral 1.4.1 del numeral 1.4 de la precitada Guía, establece como una de las responsabilidades del/de la Titular de la entidad en la gestión del proceso de Cultura y Clima Organizacional, la de aprobar los Planes de Acción de Cultura Organizacional y Clima Organizacional;

Que, el literal j) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece 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;

Que, conforme a los artículos 35 y 36 de la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la ATU, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-2019-MTC, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos es el órgano de apoyo responsable de la conducción de los procesos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, promoviendo el bienestar y desarrollo de las personas y las relaciones laborales; asimismo, tiene como función, entre otras, gestionar los procesos de cultura y clima organizacional, así como formular y proponer los instrumentos de gestión relacionados a los recursos humanos, entre los cuales se encuentran los planes de cultura y clima organizacional;

Que, a través de los documentos de vistos, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos sustenta técnicamente la necesidad de aprobar el “Plan de Cultura y Clima Organizacional de la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao – ATU, año 2023”;

Que, se verifica que la propuesta de instrumento de gestión relacionada a los recursos humanos, ha sido elaborada en cumplimiento del marco normativo que le resulta aplicable; contando con los informes técnicos y legales favorables correspondientes a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la Unidad de Presupuesto, la Unidad de Planeamiento y Organización, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y la Oficina de Asesoría Jurídica;

Que, conforme a lo dispuesto en el numeral 17.1 del artículo 17 de la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la ATU, aprobado por Decreto Supremo N° 003-2019-MTC, la Gerencia General es la máxima autoridad administrativa de la entidad;

Que, el literal q) del artículo 18 del precitado Reglamento, establece como función de la Gerencia General emitir resoluciones en los asuntos de su competencia y de aquellos temas que

le sean delegados;

Contando con el visado de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30900, que crea la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao - ATU; la Ley 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS; la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la ATU, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-2019-MTC; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 002-2014- SERVIR/GDSRH, "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas"; y, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, que aprueba la "Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos";

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el "Plan de Cultura y Clima Organizacional de la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao – ATU, año 2023", que forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Disponer que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos se encargue del cumplimiento y supervisión del "Plan de Cultura y Clima Organizacional de la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao – ATU, año 2023", dentro del marco normativo vigente y la disponibilidad presupuestal correspondiente.

Artículo 3.- Disponer la publicación de la presente resolución en la sede digital de la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao - ATU (<https://www.gob.pe/atu>).

Regístrese y comuníquese.

JUANA RÓMULA LÓPEZ ESCOBAR

Gerente General

AUTORIDAD DE TRANSPORTE URBANO PARA LIMA Y CALLAO - ATU