



# Resolución Directoral Regional

Nº 5685 -2019-DRELM

Lima, 16 Dic. 2019

**VISTOS:** El Expediente Nº URH-GRH2019-INT-0038255, los Informes Nºs 466-2019-MINEDU/VMGI-DRELM-OAD-URH, 331-2019-MINEDU/VMGI-DRELM-OAD-URH-GRH y 534-2019-MINEDU/VMGI-DRELM-OAD-URH-GRH, 2080-2019-MINEDU/VMGI-DRELM-OAJ-EGSA y demás documentos adjuntos;

## CONSIDERANDO:

Que, la Quinta Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo Nº 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, establece que la evaluación del desempeño es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del conjunto de actividades, aptitudes y rendimiento del personal al servicio del Estado en cumplimiento de sus metas, que llevan a cabo obligatoriamente las entidades, en la forma y condiciones que se señalan en la normatividad; correspondiendo al nivel nacional de gobierno promover el desarrollo de sistemas de gestión que permitan determinar indicadores objetivos para la evaluación de desempeño;

Que, el artículo 22 de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, establece que la Gestión del Rendimiento es llevada a cabo obligatoriamente por las entidades públicas en la oportunidad, forma y condiciones que señale el ente rector;

Que, a través de Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 097-2015-SERVIR-PE, de fecha 18 de marzo de 2015, la Autoridad Nacional del Servicio Civil formalizó la aprobación del "Plan de Acción para la Implementación del Modelo de Gestión de Rendimiento en su Etapa Piloto."; asimismo, el numeral 3.5 establece que las disposiciones del Plan son de cumplimiento para los órganos y unidades orgánicas que conforman la estructura organizacional de SERVIR, así como para las entidades que sean seleccionadas mediante resolución de Presidencia Ejecutiva de SERVIR;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 267-2015-SERVIR-PE, de fecha 11 de setiembre de 2015, la Autoridad Nacional del Servicio Civil aprobó el Grupo 2 de entidades priorizadas para la Fase 1, dentro del cual se encuentra el Ministerio de Educación;

Que, a través del numeral 6.1 de la Resolución de Secretaría General Nº 069-2019-MINEDU, de fecha 26 de abril de 2019, que aprobó el Plan Multianual para la implementación del Sub-Sistema de Gestión del Rendimiento 2019 – 2021 y el Plan de Implementación Anual del Sub-Sistema de Gestión del Rendimiento 2019, se precisa que las metas físicas planteadas para el periodo 2019 – 2021 se cumplirán de manera progresiva dentro del cual se encuentra inmerso la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana;

Código : 101219137  
Clave : 5BC1

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por la DRELM, aplicando lo dispuesto por el Art.25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://drelm-consulta.signfast.pe> Ingresando el código y clave de verificación que aparece en la parte inferior derecha de este documento



Que, el literal i) del artículo IV del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM 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. En el caso de los Gobiernos Regionales y Locales, la máxima autoridad administrativa es el Gerente General del Gobierno Regional y el Gerente Municipal, respectivamente.”*;

Que, el artículo 32 del citado Reglamento establece que los Comités se nombran o ratifican en las entidades durante la etapa de planificación del ciclo de gestión del rendimiento y se conforman por un representante del responsable de la Oficina de Recursos Humanos, quien lo preside, un representante de los servidores civiles que deberá pertenecer al mismo grupo del servidor evaluado que solicita la conformación y un representante del Directivo, Jefe o Responsable a cargo de la unidad orgánica que realizó la evaluación. Para sesionar válidamente, los Comités Institucionales de Evaluación requieren la participación de al menos dos (2) de sus miembros, siendo uno de ellos necesariamente el presidente del Comité;

Que, asimismo, el artículo 37 señala que *“La gestión del rendimiento es un ciclo continuo dentro de una entidad y contempla las siguientes etapas: a) Etapa de Planificación, b) Etapa de Establecimiento de Metas y Compromisos, c) Etapa de Seguimiento, d) Etapa de Evaluación y e) Etapa de Retroalimentación. En razón a su naturaleza y características propias, las entidades podrán contar con alternativas de calendario, que no necesariamente tenga a enero como mes de inicio, siempre que se asegure como mínimo la sujeción a las etapas previstas en el presente reglamento y asegurando que de conformidad con el artículo 22° de la Ley la evaluación de desempeño se realice anualmente. **El titular de la Entidad mediante Resolución aprueba el calendario de la entidad y sus modificaciones.**”* (Énfasis nuestro);

Que, en mérito a ello, mediante los Informes N°s 466-2019-MINEDU/VMGI-DRELM-OAD-URH, 331-2019-MINEDU/VMGI-DRELM-OAD-URH-GRH y 534-2019-MINEDU/VMGI-DRELM-OAD-URH-GRH, de fecha 03 de agosto, 02 de octubre y 19 de noviembre de 2019, respectivamente, la Unidad de Recursos Humanos concluye que la Gestión de Rendimiento constituye una herramienta estratégica de gestión del talento humano que permite identificar, reconocer y promover el aporte de los servidores civiles al logro de los objetivos y metas institucionales, así como evidenciar las necesidades requeridas para mejorar el desempeño individual e institucional, para lo cual considera necesario la aprobación del Plan Anual de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento en la DRELM 2019-2020, con eficacia anticipada al 20 de junio de 2019, fecha en la que se difundió el Plan de Implementación de Gestión de Rendimiento 2019, y la conformación del Comité Institucional de Evaluación con eficacia anticipada al 01 de agosto de 2019, fecha en la que uno de sus miembros desarrolló la capacitación para el establecimiento de factores de desempeño;

Que, el numeral 17.1 del artículo 17 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, establece que: *“La autoridad podrá disponer en el mismo acto administrativo que tenga eficacia anticipada a su emisión, solo si fuera más favorable a los administrados, y siempre que no lesione derechos fundamentales o interés de buena fe legalmente protegidos a terceros y que existiera en la fecha a la que pretenda retrotraerse la eficacia del acto el supuesto hecho justificativo para su adopción.”*;

Que, mediante Informe N° 2080-2019-MINEDU/VMGI-DRELM-OAJ-EGSA, de fecha 06 de diciembre de 2019, la Oficina de Asesoría Jurídica en concordancia con la recomendación brindada por la Unidad de Recursos Humanos mediante los Informes N°s 466-2019-MINEDU/VMGI-DRELM-OAD-URH, 331-2019-MINEDU/VMGI-DRELM-OAD-URH-GRH y 534-2019-MINEDU/VMGI-DRELM-OAD-URH-GRH, de fecha 03 de agosto, 02 de octubre y 19 de noviembre de 2019, respectivamente, concluye que se debe emitir el acto resolutorio correspondiente que apruebe el Plan Anual de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento en la DRELM 2019-2020, con eficacia anticipada al 20 de junio de 2019, y la conformación del Comité Institucional de Evaluación con eficacia anticipada al 01 de agosto de 2019;

Contando con los vistos de la Unidad de Recursos Humanos, de la Oficina de Administración y de la Oficina de Asesoría Jurídica de esta Sede Regional; y de conformidad con la Resolución Ministerial N° 215-2015-MINEDU que aprobó el Manual de Operaciones de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana y su modificatoria; el Texto Único Ordenado de Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS; y la Resolución Ministerial N° 180-2019-MINEDU, por la cual se designa a la Directora Regional de Educación de Lima Metropolitana;

#### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1.- APROBAR**, con eficacia anticipada al 20 de junio de 2019, el “Plan Anual de Implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento en la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana para el periodo 2019 – 2020”, el mismo que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

**ARTÍCULO 2.- CONFORMAR**, con eficacia anticipada al 01 de agosto de 2019, el Comité Institucional de Evaluación (CIE) de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana conforme al Cronograma Institucional del Ciclo de Gestión del Rendimiento 2019, el cual estará integrado de la siguiente manera:

#### **Representante de la Unidad de Recursos Humanos**

TITULAR : Jefe de la Unidad de Recursos Humanos  
SUPLENTE : Supervisor de la Unidad de Recursos Humanos

#### **Representante de los servidores civiles**

El representante de los servidores civiles es elegido por los propios servidores de cada grupo, por mayoría simple en votación, según lo establecido en el artículo 32 del Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

#### **Representante de los Evaluadores**

Directivo, Jefe o Responsable a cargo de la unidad orgánica que realizó la evaluación

**ARTÍCULO 3.- ENCARGAR** a la Unidad de Recursos Humanos llevar a cabo las gestiones necesarias para la elección de los representantes de los servidores de esta Sede Regional y la designación del miembro suplente del representante de la Unidad de Recursos Humanos, conforme al Cronograma Institucional del Ciclo de Gestión del Rendimiento 2019 – 2020.

**ARTÍCULO 4.- DISPONER** la publicación de la presente Resolución en el Portal de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana: [www.dreilm.gob.pe](http://www.dreilm.gob.pe).

Regístrese y Comuníquese,

Documento firmado digitalmente

**KILLA SUMAC SUSANA MIRANDA TRONCOS**  
**Directora Regional de Educación de**  
**Lima Metropolitana**

KSSMT/D.DRELM  
KJHL/J.OAJ  
WJGM/C.OAJ  
GRRB/E.OAJ



PERÚ

Ministerio  
de Educación

Viceministerio de  
Gestión Institucional

Dirección Regional  
de Educación  
de Lima Metropolitana

Oficina de  
Administración

Unidad de Recursos  
Humanos

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para  
mujeres y hombres"  
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

*Mejores  
peruanos  
Siempre*

# **PLAN ANUAL DE IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LIMA METROPOLITANA 2019-2020**



## I. ANTECEDENTES

Mediante el Decreto Legislativo N° 1023, se creó la Autoridad Nacional del Servicio Civil (en adelante SERVIR), rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; en su artículo 5 señala que el citado sistema, comprende siete subsistemas: a) La organización del trabajo y su distribución, b) La gestión del empleo, c) La gestión del rendimiento, d) La gestión de la compensación, e) La gestión del desarrollo y la capacitación, f) La gestión de las relaciones humanas, y g) La resolución de controversias.

Con la promulgación de la Ley N° 30057, se crea la Ley del Servicio Civil, con el propósito de establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de ésta. Además, dicha Ley tiene la finalidad de conseguir que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia prestando efectivamente servicios de calidad a través de un mejor servicio civil, así como promover el desarrollo de las personas que las integran.

El artículo 25 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que la gestión del rendimiento identifica, reconoce y promueve el aporte de los servidores civiles al logro de los objetivos y metas institucionales; además, evidencia las necesidades requeridas por aquellos para mejorar el desempeño en sus puestos y, como consecuencia de ello, la entidad; asimismo, refiere que se soporta en instrumentos técnicos confiables y consistentes; así como metodologías verificables de valoración del cumplimiento de las funciones, compromisos y metas de los servidores de acuerdo con los fines y objetivos institucionales y con el perfil del puesto ocupado; igualmente, incluye a los directivos públicos tengan o no la condición de confianza; a los servidores civiles de carrera y a los servidores de actividades complementarias.

Asimismo, la Décima Disposición Complementaria Final del citado Reglamento, dispone que la aplicación del Subsistema de Gestión del Rendimiento en las entidades públicas se realice bajo criterios de progresividad y gradualidad.

En ese contexto, el Ministerio de Educación (en adelante MINEDU), en el marco de la modernización del estado y su compromiso de hacer realidad la educación de calidad a la que tienen derechos todos y todas en el país, firmó, en el mes de junio del 2013, un convenio con SERVIR, ente rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos del estado peruano, a fin de implementar estrategias orientadas a mejorar el desempeño de los servidores públicos del sector.

Por ello, mediante Oficio N° 1534-2015-MINEDU/SG, el MINEDU solicitó a la Presidencia Ejecutiva de SERVIR, ser participante como entidad piloto en el proceso de implementación del Modelo de Gestión del Rendimiento; solicitud que fue aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 267-2015-SERVIR-PE.

Por otro lado, el MINEDU, a través de la Resolución Ministerial N° 215-2015-MINEDU aprobó el Manual de Operaciones de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (en adelante DRELM), donde se precisó que el objetivo de la DRELM es aplicar y gestionar en Lima Metropolitana, la política educativa nacional emitida por el



MINEDU; por ello, con el objeto de concretar la participación de la DRELM en la implementación del Modelo de Gestión del Rendimiento, liderado por el MINEDU y en coordinación con SERVIR; a través del Oficio N° 1393-2019-MINEDU/VMGI-DRELM-OAD se remite la carta de Compromiso suscrita por la titular de la DRELM, expresando su interés por implementar el Subsistema de Gestión del Rendimiento, a fin de incentivar el buen rendimiento y el compromiso de las servidoras y servidores públicos de la entidad.

La implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento en la DRELM es un proceso estratégico que tiene como objetivo identificar, reconocer y promover el aporte de los servidores y servidoras al logro de los objetivos y metas institucionales. Asimismo, a través de la medición de indicadores a nivel grupal e individual se evidencia las necesidades requeridas por aquellos para mejorar el desempeño en sus puestos; además, propicia el buen rendimiento, el compromiso de los servidores y la mejora continua.

## **II. JUSTIFICACIÓN**

La Gestión del Rendimiento (GDR) se enmarca en los principios establecidos por la nueva gestión pública y tiene como elementos orientadores contribuir a la mejora de los procesos de gestión y mejorar la calidad de los servicios públicos que impacta en la percepción que la ciudadanía tiene respecto al valor público que se ofrece.

Asimismo, está constituida como elemento estratégico en la política de Recursos Humanos de las organizaciones, debido al alto impacto que tienen sus resultados en la mejora continua y el desempeño general de la organización para el cumplimiento de los objetivos institucionales del sector.

La implementación del subsistema amplía su importancia, dado que es un instrumento para la Reforma del Servicio Civil y la Modernización de la Gestión Pública; puesto que, orienta a obtener resultados a cada uno de los servidores civiles, fijándoles metas y compromisos de desempeño en el marco de sus funciones y de los procesos en que intervienen.

Por otro lado, el ejecutivo ha determinado que la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento es una acción estratégica del Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2021, en ese sentido, lograr los objetivos del modelo de Gestión del Rendimiento se constituyen en un imperativo clave para asegurar la meritocracia en las entidades públicas.

## **III. FINALIDAD, OBJETIVOS Y METAS**

### **3.1. Finalidad**

Implementar de forma gradual el Subsistema de Gestión del Rendimiento en la Sede de la DRELM, la cual forma parte de una política de Recursos Humanos que tiene como propósito final contribuir a que los servidores y equipos de trabajo maximicen su desempeño y promuevan una cultura de mejora continua, reconociendo sus aportes al cumplimiento de las metas y objetivos estratégicos de la Institución.

### **3.2. Objetivo General**

Contribuir a que los servidores y servidoras de las oficinas y unidades seleccionadas de la Sede de la DRELM mejoren su desempeño grupal e individual, capitalicen sus



buenas prácticas y optimicen su experiencia laboral a través de la implementación del modelo de Gestión del Rendimiento.

### 3.3. Metas

Las metas establecidas para el período 2019-2020 que darán cuenta del nivel de avance en el logro del objetivo son:

META	INDICADOR	EVIDENCIA	PERIODO
2%	Tasa de variación del logro anual de las metas de desempeño grupales por Oficina o Unidad y evaluada en el marco de la Gestión del Rendimiento.	Reporte de Cumplimiento.	Anual
90%	Porcentaje de participación de Oficinas y Unidades programados en la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento.	Reporte generado por la URH	Semestral
75%	Porcentaje del nivel de satisfacción y/o valoración de la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento (evaluados y evaluadores)	Reporte generado por la URH	Anual
70%	Porcentaje de servidores y servidoras que participaron dentro de los tiempos establecidos en la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento.	Reporte generado por la URH	Anual
80%	Porcentaje de acciones del Plan Anual de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento.	Reporte generado por la URH	Mensual

## IV. EJES

- **EJE1:** Desarrollar las estrategias planteadas y generar documentos que faciliten la institucionalización del subsistema de gestión del rendimiento.
- **EJE2:** Dar a conocer los beneficios, los roles que cumplen los servidores y servidoras civiles e importancia de incorporar el Subsistema de Gestión del Rendimiento en la Sede de la DRELM como un proceso estratégico para la mejora del desempeño de los servidores civiles.
- **EJE3:** Generar interés y compromiso de los tomadores de decisión en la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento.
- **EJE4:** Impulsar el proceso de implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento a nivel de las demás Oficinas de la Sede de la DRELM.

## V. ALCANCE

Para la primera etapa de implementación del Plan de Gestión del Rendimiento; del total de servidores y servidoras de la Sede de la DRELM, es de alcance al sesenta por ciento (60%) del personal, los cuales laboran bajo la modalidad contractual: D. L. N° 276 (Ley de Bases de a Carrera Administrativa), D.L. N° 1057 (Contratación Administrativa de Servicio) y Ley N° 29944 (Ley de la Reforma Magisterial).



## VI. LOS ACTORES INTERVINIENTES

Actor	¿Quién es?	Responsabilidades principales
<b>Evaluado</b>	Jefes de Unidad, coordinadores, los servidores civiles de carrera y servidores de actividades complementarias.	Participación activa permanente y constructivamente en las diferentes etapas de la Gestión del Rendimiento.
<b>Evaluador</b>	Directivos, jefes o responsables de Oficina y en general quien tenga asignado funcionalmente la supervisión de servidores.	Son responsables de planificar, asignar los factores, realizar el seguimiento del desempeño, evaluar y dar la retroalimentación.
<b>Comité Institucional de evaluación (CIE)</b>	Un representante de la URH, quien lo preside, un representante de los servidores (del mismo grupo que el servidor evaluado) y un representante directivo, jefe o responsable a cargo de la oficina que realizó la evaluación	Confirmar la calificación de la evaluación del desempeño del servidor, previa solicitud del evaluado.
<b>URH</b>	Responsable de la URH.	Responsable principal de la conducción operativa de la Gestión del Rendimiento en la entidad.
<b>Titular de la Entidad</b>	Máximo responsable Administrativo de la entidad.	Máximo responsable del funcionamiento del sistema de Gestión del Rendimiento en la entidad.
<b>Junta de jefes de Oficina.</b>	Jefes de las Oficinas que participan.	Responsables de determinar a los servidores que pertenecerá a la lista (10% del total) rendimiento distinguido según criterios de evaluación.
<b>MINEDU</b>	Responsable de la Gestión del Rendimiento por parte del MINEDU.	Ente rector del sub proceso, de la Gestión del Rendimiento en las entidades del sector educación.

## VII. OFICINAS, UNIDADES Y EQUIPOS PARTICIPANTES DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO 2019-2020

La implementación del modelo de gestión del rendimiento, como subsistema de la Gestión de Recursos Humanos, se realizará de manera gradual, iniciando el 2019 con 05 Oficinas de la Sede de la DREL, con las cuales se realizará la evaluación del desempeño respecto a las metas e indicadores de desempeño fijados a nivel grupal e individual. Dichas Oficinas son:

- Oficina de Administración.
- Oficina de Gestión de la Educación Superior.
- Oficina de Planificación y Presupuesto.
- Oficina de Supervisión del Servicio Educativo.





- Oficina de Gestión Pedagógica de Educación Básica y Técnico Productiva.

## **VIII. ACTIVIDADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO**

### **8.1. Etapa de planificación y definición de factores**

- Plan de implementación de gestión del rendimiento.
- Acciones de comunicación y sensibilización.
- Conformación del comité institucional de evaluación – CIE.
- Establecimiento de factores de desempeño.

### **8.2. Etapa de seguimiento**

- Desarrollo de funciones según factores de desempeño a evaluar.
- Desarrollo de reuniones de seguimiento.
- Identificación de necesidades y acciones de mejora.
- Identificación de demandas, recursos personales y laborales.

### **8.3. Etapa de evaluación**

- Evaluación del desempeño.
- Confirmación de la calificación ante el comité institucional de evaluación – cie.
- Retroalimentación del desempeño.
- Calificación de personal con rendimiento distinguido.
- Reconocimiento y premiación al desempeño.

## **IX. REQUERIMIENTOS TÉCNICOS, LOGÍSTICOS Y ADMINISTRATIVOS**

### **9.1. Staff interno:**

- Un analista en Gestión del Rendimiento.

### **9.2. Equipos Informáticos.**

- 1 computadora portátil (laptop).
- 1 proyector multimedia.

### **9.3. Materiales y Servicios**

- Ambiente de trabajo con sillas, mesas, equipo de sonido y micrófono.



PERÚ

Ministerio de Educación

Viceministerio de Gestión Institucional

Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana

Oficina de Administración

Unidad de Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Mejores peruanos Siempre

**X. CRONOGRAMA INSTITUCIONAL DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO 2019-2020**

CRONOGRAMA INSTITUCIONAL DE GDR 2019 - 2020				
Etapa / Hito /Actividad	Responsable	Programación		
		Mes	Inicio	Fin
<b>PLANIFICACIÓN Y ESTABLECIMIENTO DE FACTORES DE DESEMPEÑO</b>				
<b>Hito 1: Aprobación del Plan de Implementación de GDR 2019</b>	<b>Titular / URH</b>	<b>Julio</b>	<b>15/07/2019</b>	<b>31/07/2019</b>
Difusión del Plan de Implementación de GDR 2019	ARH	Junio/Julio	20/06/2019	31/07/2019
<b>Hito 2: Acciones de comunicación y sensibilización</b>	<b>URH</b>	<b>Junio/Julio</b>	<b>20/06/2019</b>	<b>31/07/2019</b>
Ejecución de Acciones de Sensibilización	ARH	Junio/Julio	20/06/2019	31/07/2019
<b>Hito 3: Conformación del Comité Institucional de Evaluación - CIE</b>	<b>Titular / URH</b>	<b>Agosto</b>	<b>01/08/2019</b>	<b>05/08/2019</b>
Conformación del CIE	Titular	Agosto	01/08/2019	05/08/2019
<b>Hito 4: Establecimiento de Factores de Desempeño</b>	<b>Directivos</b>	<b>Julio/Agosto</b>	<b>10/07/2019</b>	<b>08/08/2019</b>
Capacitación a Evaluadores para el establecimiento de Factores de Desempeño	URH	Julio/Agosto	10/07/2019	08/08/2019
Validación de Metas Grupales – jefes	URH / jefes	Agosto	30/08/2019	09/09/2019
Fijación de Factores de Desempeño de otros segmentos - MM, PE, OYAT	Evaluadores / Evaluados	Agosto	30/08/2019	09/09/2019
Formalización de Factores de Desempeño (Fichas firmadas remitidas a ARH)	Evaluadores	Setiembre	10/09/2019	17/09/2019
<b>SEGUIMIENTO</b>				
<b>Hito 5: Desarrollo de Reuniones de seguimiento</b>	<b>Evaluadores / URH</b>	<b>Setiembre/ Diciembre</b>	<b>19/09/2019</b>	<b>31/01/2020</b>
Elaboración y comunicación del cronograma de reuniones de seguimiento	URH	Octubre	19/09/2019	27/09/2019
Asistencia técnica a Evaluadores para el Seguimiento a los Factores de Desempeño	URH	Octubre	28/09/2019	18/10/2019
Reunión de Seguimiento	Evaluadores / Evaluados	Octubre	19/10/2019	31/10/2019
<b>Hito 6: Identificación de Necesidades y Acciones de Mejora</b>	<b>Evaluadores / Evaluados</b>	<b>Noviembre</b>	<b>04/11/2019</b>	<b>30/11/2019</b>
Validación y Modificación de metas (en caso se requiera)	Evaluadores / URH	Noviembre	04/11/2019	30/11/2019
Identificación de acciones de mejora y necesidades de capacitación - PDP	Evaluadores / URH	Diciembre	02/12/2019	16/12/2019
<b>Hito 7: Optimización y Capitalización de la Experiencia</b>	<b>Evaluadores / Evaluados</b>	<b>Diciembre</b>	<b>02/12/2019</b>	<b>31/12/2019</b>
Identificación de Buenas Prácticas en Gestión del Rendimiento	Evaluadores / URH	Diciembre	02/12/2019	13/12/2019



PERÚ

Ministerio  
de EducaciónViceministerio de  
Gestión InstitucionalDirección Regional  
de Educación  
de Lima MetropolitanaOficina de  
AdministraciónUnidad de Recursos  
Humanos"Decenio de la Igualdad de oportunidades para  
mujeres y hombres"  
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"Mejores  
peruanos  
Siempre

Sistematización de Buenas Prácticas en Gestión del Rendimiento	URH	Diciembre	16/12/2019	20/12/2019
Socialización de Buenas Prácticas "Workshop"	URH	Diciembre	23/12/2019	31/12/2019
<b>Hito 9: Conformación de los representantes de los Evaluados -CIE</b>	<b>Titular/ARH</b>	<b>Diciembre</b>	<b>02/12/2019</b>	<b>31/12/2019</b>
<b>EVALUACIÓN</b>				
<b>Hito 10: Evaluación del Desempeño</b>	<b>Evaluadores / URH</b>	Enero	<b>03/01/2020</b>	<b>31/01/2020</b>
Asistencia técnica y valoración de la Evaluación del Desempeño	URH	Enero	03/01/2020	31/01/2020
<b>Hito 11: Confirmación de la Calificación ante el CIE</b>	<b>CIE</b>	<b>Febrero</b>	<b>03/02/2020</b>	<b>28/02/2020</b>
Solicitud de Confirmación de la Calificación	Evaluadores / Evaluados	Febrero	03/02/2020	24/02/2020
Confirmación de la Calificación	CIE	Febrero	25/02/2020	28/02/2020
Nueva evaluación (aplica en caso se observe la calificación inicial)	Evaluadores	Marzo	02/03/2020	06/03/2020
<b>Hito 12: Retroalimentación del Desempeño</b>	<b>Evaluadores / Evaluados</b>	<b>Marzo</b>	<b>09/03/2020</b>	<b>23/03/2020</b>
Reunión de Retroalimentación y Elaboración del Plan de Mejora.	Evaluadores / Evaluados	Marzo	09/03/2020	23/03/2020
Formalización del Plan de Mejora	Evaluadores	Marzo/Abril	24/03/2020	10/04/2020
<b>Hito 13: Calificación de Personal con Rendimiento Distinguido</b>	<b>JD/URH</b>	<b>Abril</b>	<b>13/04/2020</b>	<b>24/04/2020</b>
Designación de la Junta de Directivos	URH	Abril	13/04/2020	14/04/2020
Informe que incluye la lista de servidores que obtienen la calificación de Rendimiento Distinguido	JD/URH	Abril	15/04/2020	20/04/2020
<b>Hito 14: Reconocimiento y Premiación al Desempeño</b>	<b>URH / Titular</b>	<b>Abril</b>	<b>21/04/2020</b>	<b>30/04/2020</b>
Identificación de la Categoría de Premiación	Evaluadores / URH	Abril	21/04/2020	24/04/2020
Lista de Servidores que serán premiados	URH	Abril	27/04/2020	28/04/2020
Evento de Premiación	URH / Titular	Abril	30/04/2020	30/04/2020