

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS
OFICINA DE GESTIÓN DEL DESARROLLO Y LA CAPACITACIÓN

GESTIÓN DEL RENDIMIENTO EN EL MINEDU



PERÚ

Ministerio
de Educación

**BUENAS PRACTICAS DESARROLLADAS EN
EL CICLO 2016**

OBJETIVO:

**Mejores servidores, mejor
educación, mejor país**



Los mejores trabajan por la educación,
los mejores trabajan por el Perú.

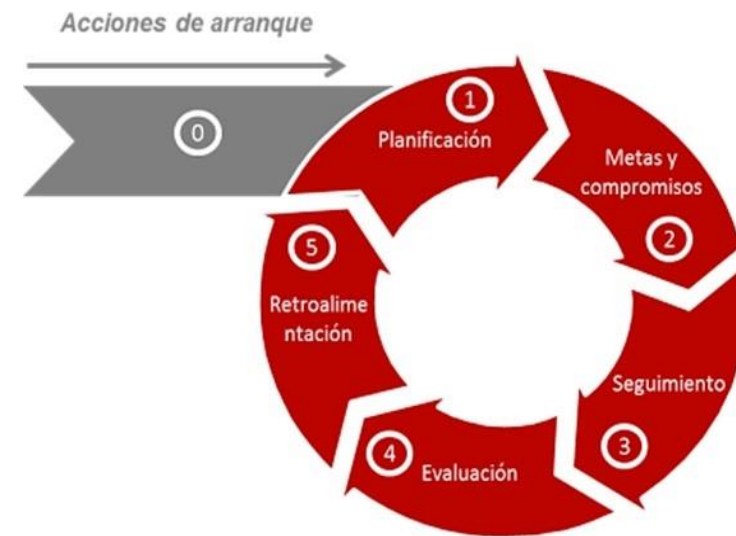
ANTECEDENTES:

- PESEM 2012 – 2106, aprobado con RM N° 518 – 2012 – ED. La política cuatro del plan estaba orientada a la gestión de la educación descentralizada y orientada a resultados, y dentro de ella, entre otros resultados, se esperaba tres resultados específicos: i) el desarrollo organizacional, ii) el fortalecimiento de los sistemas de gestión; y, iii) fortalecimiento de capacidades de los servidores públicos.
- RPE N° 267 – SERVIR – PE, aprueba el grupo 2 de entidades que implementarán el modelo de gestión del rendimiento en su etapa piloto, fase 1, en el que considera al Minedu.
- RSG N° 102 – 2016 – ED, la Secretaría General aprueba el cronograma de implementación de la gestión del rendimiento en el Minedu, los órganos y unidades orgánicas que serán parte del ciclo 2016 y la conformación del Comité Institucional de Evaluación
- RSG N° 267-2016-MINEDU, aprobó el Modelo de Gestión del Rendimiento para los servidores del Ministerio de Educación y el plan de implementación multianual 2016 – 2018.
- La Oficina General de Recursos Humanos creado a partir del nuevo ROF del 30 de Enero del 2015, tiene dentro de su estructura tres unidades orgánicas, y una de ella es la Oficina de Gestión del Desarrollo y la Capacitación - OGDC, que tiene entre sus funciones la responsabilidad de implementar el proceso de evaluación de desempeño.

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA:

Estrategias de comunicación, asistencia técnica y capacitación a los participantes 2016

La ORH en el proceso de implementación de la GdR ha contribuido a que los servidores que participaron puedan entender el ciclo de la GdR



INICIATIVA : ¿Cómo y/o porqué surgió la necesidad de desarrollar la buena práctica?

La necesidad de identificar los niveles de desempeño en las diferentes unidades orgánicas de los servidores nos llevó a fortalecer la implementación de GdR con estrategias definidas para cada actor de la GdR.

PROFESIONALIZAR EL EQUIPO DE TRABAJO EN LA OGDC

- **Profesionalización del equipo de GdR en el MINEDU que ayude a realizar el seguimiento constante del cumplimiento del ciclo de la GdR.**

ESTRATEGIAS DE SEGUIMIENTO

- **Comprensión del modelo**
- **Sensibilización, capacitación , asistencia técnica y acompañamiento.**

FORTALECIMIENTO DE LA OGRH

- **Fortalecer y convertir a la OGRH en un actor estratégico dentro del MINEDU, para lo cual la implementación del sub sistema de gestión del rendimiento, se tornó clave.**

RESPALDO



ELABORACIÓN



APLICACIÓN DEL TRABAJO DEL EQUIPO DE GDR



Capacitación y asistencia técnica constante

- Talleres para evaluadores al inicio de cada etapa
- Sesiones de AT a los evaluadores: al menos 2 sesiones por etapa (1 hora aprox) por evaluador.
- Taller brindado por un coach para obtener mayores herramientas en el proceso de retroalimentación.



Estrategia comunicacional a lo largo de todo el ciclo

- Merchandising.
- Campaña de promoción de valores.
- Ambientación de los espacios de trabajo en los talleres.
- Mailing masivos frecuentes a todos los evaluadores y evaluados.
- Mensajes recordatorios a evaluadores.



Ajustes y mejoras a lo largo de todo el ciclo

- Recojo de percepciones a través de encuestas online, grupos focales y reuniones de balance con directivos y evaluadores.
- Identificación de necesidades de mejora

Adicionalmente:
En etapa de seguimiento una actividad tipo outdoor con todos los evaluadores y evaluados de cada dirección u oficina participante del proceso.

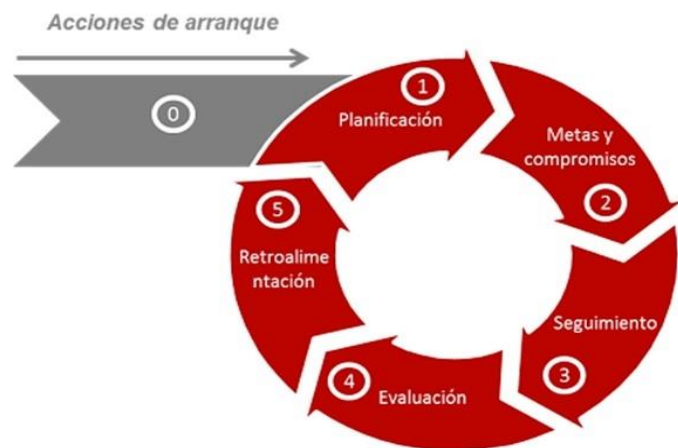


Ciclo de Gestión del Rendimiento 2016

ÁMBITO Y ALCANCE:

Todos los evaluadores y evaluados de las 05 Direcciones – Oficinas Generales participantes

Todo el ciclo



Encuesta realizada a los servidores (evaluadores) participantes del ciclo 2016, para conocer sus percepciones del desarrollo de las actividades desarrolladas por el equipo de GdR

DATOS	ENCUESTAS
COMUNICACIÓN	76%
ASISTENCIA TECNICA	80%
SEGUIMIENTO	72%
CAPACITACION	80%
PROMEDIO	77%

BENEFICIOS

- **MAYOR COMUNICACIÓN**
- **PARTICIPANTES CONOCEN EL CICLO DE LA GDR**
- **REUNIONES DE SEGUIMIENTO QUE AYUDAN A VER EL CUMPLIMIENTO DE SUS METAS.**
- **EVIDENCIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE SUS METAS**
- **TRASPARENCIA DEL CICLO Y SUS ACTIVIDADES**

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

CONCLUSIONES:

- Proceso más transparente y que ha generado confianza entre evaluados y evaluadores.
- El equipo de profesionales de la Gestión del Rendimiento conoce el CORE de las direcciones/oficinas del MINEDU
- Mayor claridad en directivos y evaluadores acerca del ciclo, momentos, herramientas y criterios de mejora a tener en cuenta para el ciclo 2017.
- Equipo de GdR comprometido en el seguimiento de cada una de las etapas del ciclo de la GdR para el éxito de la implementación en el MINEDU.

RECOMENDACIONES:

- Contar con el compromiso de los directores de cada una de las direcciones – oficinas que participan de la GdR.
- Consolidar a un equipo de GdR que este a cargo de cada una de las etapas y las actividades en el tiempo programado.
- Brindar asistencia técnica a los evaluadores al momento de establecer las metas individuales, indicadores y evidencias, para asegurar su adecuada evaluación.
- Asegurar a los evaluadores horas de capacitación que permitan el mayor entendimiento e involucramiento del ciclo de la Gestión del Rendimiento.
- Fijar los hitos de seguimiento según el carácter de cada actividad y realidad de la institución.