



Resolución Directoral Ejecutiva

N° 239-2021-MINEDU/VMGI-PRONABEC

Lima, 07 de diciembre de 2021

VISTO:

El Memorándum N° 1577-2021-MINEDU/VMGI-PRONABEC-OGTA y el Informe N° 1148-2021-MINEDU/VMGI-PRONABEC-OGTA de la Oficina de Gestión de Talento, el Informe N° 073-2021-MINEDU/VMGI-PRONABEC-OPP-UDGP de la Unidad de Desarrollo y Gestión de Procesos de la Oficina de Planificación y Presupuesto; Memorándum N° 155-2021-MINEDU/VMGI-PRONABEC; el Oficio N° 760-2021-MINEDU/VMGI-PRONABEC-OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica y demás recaudos del Expediente N° 70452-2021 (SIGEDO); y,

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 29837, modificada por la Sexta Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 30281, crea el Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo – PRONABEC, a cargo del Ministerio de Educación, encargado del diseño, planificación, gestión, monitoreo y evaluación de becas y créditos educativos para el financiamiento de estudios de educación técnica y superior, estudios relacionados con los idiomas, desde la etapa de educación básica, en instituciones técnicas, universitarias y otros centros de formación en general, formen parte o no del sistema educativo; así como capacitación de artistas y artesanos y entrenamiento especializado para la alta competencia deportiva;

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1023, se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en adelante SERVIR, como organismo técnico especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, con el fin de contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del servicio civil; señalando en su artículo 2 que *“El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil; y, comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizadas por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos”*; asimismo, el literal d) del artículo 5 establece que uno de los ámbitos del Sistema Administrativo de la Gestión de Recursos Humanos, lo constituye la gestión del rendimiento. En tal sentido, el literal a) del artículo 12, señala que SERVIR tiene competencias normativas para formular la

política de evaluación de desempeño en el marco de la gestión del rendimiento y dicta normas con el objeto de, entre otros, establecer el nivel de rendimiento en relación con las metas fijadas por cada entidad;

Que, el artículo 19 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que la gestión del rendimiento comprende el proceso de evaluación de desempeño y tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y el compromiso del servidor civil, identificando y reconociendo el aporte de los servidores con las metas institucionales y evidenciando las necesidades requeridas por los servidores para mejorar el desempeño en sus puestos y de la entidad. Asimismo, los artículos 21 y 22, respectivamente, establecen que la oficina de recursos humanos o la que hagan sus veces, y la alta dirección son responsables que las evaluaciones se realicen en la oportunidad y en las formas establecidas por SERVIR, precisando que la evaluación de desempeño es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del rendimiento del servidor público en cumplimiento de los objetivos y funciones de su puesto;

Que, el artículo 28 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y sus modificatorias, en adelante el Reglamento General, establece que: *“El titular de la entidad ejerce como máximo responsable del funcionamiento de la gestión del rendimiento, en su respectiva entidad con las siguientes responsabilidades: a) Asegurar que se lleve a cabo el proceso de gestión de rendimiento en su institución; b) Nombrar anualmente a los miembros del Comité Institucional de Evaluación; c) Crear las condiciones para que la gestión del rendimiento respete todos los parámetros establecidos, con el fin de asegurar el cumplimiento de los derechos y deberes de los servidores públicos; y, d) Las demás que le asigne la normatividad”*. Asimismo, el artículo 29 dispone que la oficina de recursos humanos ejerce como instancia responsable de la conducción operativa de la Gestión del Rendimiento en la entidad;

Que, el artículo 32 del Reglamento General, precisa que, el Comité Institucional de Evaluación, en adelante el CIE, está conformado por *“(…) un representante 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 confirmación y un representante del Directivo, Jefe o Responsable a cargo de la unidad orgánica que realizó la evaluación. De ser el caso, informan sus acuerdos al titular de la entidad. 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. (...) El representante de los servidores civiles es elegido por los propios servidores de cada grupo, por mayoría simple en votación y no puede pertenecer a la Oficina de Recursos Humanos, debiendo encontrarse en el pleno ejercicio de sus derechos. (...)”*;

Que, del mismo modo, en el artículo 33 del Reglamento General, se establecen las siguientes funciones del CIE: *“a) Verificar, a solicitud del servidor evaluado y luego de culminada la etapa de evaluación, la correcta aplicación de los instrumentos de evaluación de desempeño y la calificación otorgada; b) Confirmar la calificación asignada al evaluado en la evaluación del desempeño; c) Informar a la Oficina de Recursos Humanos para que derive la evaluación de desempeño al superior jerárquico del evaluador, según observaciones, para que realice la nueva calificación, cuando corresponda. Esta nueva calificación por parte del superior jerárquico del evaluador, es definitiva y no podrá ser objeto de nueva verificación por el Comité; y, d) Documentar*

las decisiones que tome, las cuales tienen naturaleza de irrecurrible, salvo la excepción prevista en el segundo párrafo del artículo 25 de la Ley (...);

Que, la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N°068-2020-SERVIR-PE, en adelante la Directiva, establece en el numeral 6, que el subsistema de Gestión de Rendimiento se compone de cuatro componentes: i) ciclo de Gestión del Rendimiento, ii) actores, iii) segmentación y, iv) factores de evaluación. Con referencia a las etapas del Ciclo de Gestión de Rendimiento el numeral 6.1 de la Directiva, señala que son las siguientes: i) planificación, ii) seguimiento, y, iii) evaluación. Con referencia a los actores, el numeral 6.2 de la Directiva, indica que son los siguientes: SERVIR, el titular de la entidad, la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, los evaluadores, los evaluados y el CIE;

Que, con referencia al CIE, el numeral 6.2.6 de la Directiva establece que se rige de acuerdo a las siguientes disposiciones: *“a) A propuesta de la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, el titular de la entidad aprueba, mediante resolución, la conformación del CIE considerando al/a la primer/a y segundo/a integrantes. Esta conformación se puede ejecutar desde el inicio de la etapa de planificación hasta el final de la etapa de seguimiento; b) El/la primer/a integrante del CIE lo preside, es el/la responsable de la Oficina de Recursos Humanos, o de la que haga sus veces, o su representante y tiene un suplente que también pertenece a la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces (...); c) El/la segundo/a integrante del CIE, es representante de los/as evaluados/as por cada segmento registrado en la matriz de participantes. La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, regula, difunde, promueve y ejecuta un proceso de elección interna para definir al/a la representante titular y accesitario/a por cada uno de los segmentos registrados en la matriz de participantes. En caso uno/a de los representantes por segmento no pueda conformar el comité, podrá representarlo/a el/la accesitario/a del proceso de elección. Si en caso el proceso de elección no se ejecutara o, por otras razones, no se cuente con representantes de los/as evaluados/as ante el comité por cada uno de los segmentos, será el/la titular de la entidad quien los designe mediante resolución. Esta representación tiene una vigencia máxima de dos años, no renovable. (...)”*

Que, mediante la Resolución Directoral Ejecutiva N° 209-2020-MINEDU/VMGI-PRONABEC, de fecha 29 de diciembre de 2020, se dispuso la conformación del Comité Institucional de Evaluación – CIE del PRONABEC, correspondiente al Ciclo de Gestión del Rendimiento 2020;

Que, mediante la Resolución Directoral Ejecutiva N° 048-2021-MINEDU/VMGI-PRONABEC, de fecha 15 de marzo de 2021, se aprobó el “Plan de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento en el PRONABEC - Ciclo 2021”, cuyo Anexo N° 2 contiene la “Matriz de Participantes PRONABEC”;

Que, mediante los documentos del Visto, la Oficina de Gestión del Talento, señala, mediante correo electrónico de fecha 6 diciembre de 2021 que formuló la consulta a la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil de SERVIR, respecto de la conformación del CIE, la misma que indicó lo siguiente: *“(i) Respecto del segundo integrante del CIE, el literal c) del numeral 6.2.6 de la Directiva de GDR señala que, en caso no se ejecute el proceso electoral o que por otras razones no se cuente con representantes de los evaluados, es el titular quien los designe mediante resolución. Por ello, efectivamente el titular puede designar al segundo integrante de cualquier*

segmento; (ii) Dado que los servidores de la ORH no pueden ser elegidos como representantes de los evaluados (segundo integrante del CIE) (tercer párrafo del art. 32 del Reglamento modificado de la LSC) y, considerando que la matriz de participantes de PRONABEC contempla como evaluados a los segmentos directivos y demás segmentos solo de la ORH, estos últimos no tendrán representantes como evaluados; por ello el segundo integrante del CIE de PRONABEC solo estaría conformado por el segmento directivo (...); (iii) Como señala el cuarto párrafo del literal c) del numeral 6.2.6 de la Directiva de GDR, el requisito de haber superado los 3 meses en el puesto se hace en referencia a los candidatos a representantes de los evaluados, el cual es en el marco de un proceso electoral. Al no haber mayor precisión respecto de los representantes designados directamente por el titular (sin proceso electoral), se puede asumir que no necesariamente se debe cumplir dicho criterio. Sin embargo, se sugiere que, de activarse el CIE, se brinde acompañamiento al mismo, tengan mayor o menor tiempo participando en GDR y/o en su puesto de trabajo, a fin de que se sesione de manera transparente y acorde al marco normativo vigente”;

Que, en tal sentido, la Oficina de Gestión del Talento, sustenta la necesidad de proponer la conformación del Comité Institucional de Evaluación del PRONABEC por el periodo de dos (02) años, en el extremo de la designación del representante de la Oficina de Recursos Humanos (primer integrante) y el representante de los evaluados (segundo integrante), señalando que mediante Memorandum N° 155-2021-MINEDU-VMGI-PRONABEC, la Dirección Ejecutiva designó a los representantes (titular y suplente) de los servidores evaluados del segmento directivos; por lo que, solicita la aprobación de la conformación del referido CIE mediante la Resolución Directoral Ejecutiva correspondiente;

Que, mediante el Informe N° 073-2021-MINEDU/VMGI-PRONABEC-OPP-UDPG, la Unidad de Gestión y Procesos de la Oficina de Planificación y Presupuesto, otorga opinión técnica favorable en materia de los instrumentos de gestión administrativa para la modernización y funcionamiento del programa, precisando que la propuesta de la conformación del Comité Institucional de Evaluación – CIE del PRONABEC, guarda relación causal y aplicación coherente con la Ley N° 29837 y su Reglamento de creación del Programa y al Manual de Operaciones del PRONABEC;

Que, mediante el Oficio N° 760-2021-MINEDU/VMGI-PRONABEC-OAJ, la Oficina de Asesoría Jurídica, emite opinión legal favorable sobre la conformación del Comité Institucional de Evaluación – CIE del PRONABEC, por el periodo de dos (02) años;

Que, en virtud a lo establecido en el artículo 10 del Manual de Operaciones del PRONABEC, señala que la Dirección Ejecutiva es la máxima autoridad administrativa del PRONABEC, responsable de la dirección y administración general; y,

Con el visto de la Oficina de Gestión del Talento, de la Oficina de Planificación y Presupuesto y de la Oficina de Asesoría Jurídica, y, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y sus modificatorias; su Reglamento General aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y sus modificatorias; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°068-2020-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento; Ley N° 29837, Ley que crea el Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo - PRONABEC, modificada por la Sexta Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 30281, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015; su Reglamento, aprobado por el Decreto

Supremo N° 018-2020-MINEDU; y el Manual de Operaciones del PRONABEC, aprobado por la Resolución Ministerial N° 705-2017-MINEDU;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Disponer la conformación, por el período de dos (2) años, del Comité Institucional de Evaluación – CIE del PRONABEC, según el siguiente detalle:

COMITÉ INSTITUCIONAL DE EVALUACION – CIE		
REPRESENTANTE	MIEMBRO TITULAR	MIEMBRO SUPLENTE
Primer Integrante (Presidente)	Director/a de Sistema Administrativo III de la Oficina de Gestión del Talento	Especialista II en Desarrollo del Talento
Segundo Integrante	Director/a de Sistema Administrativo III de la Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documental	Director/a de Sistema Administrativo III de la Oficina de Asesoría Jurídica

Artículo 2.- Disponer que la Oficina de Gestión del Talento cumpla con notificar la presente Resolución a los integrantes del Comité Institucional de Evaluación (CIE) del PRONABEC.

Artículo 3.- Disponer que la Oficina de Gestión del Talento difunda la conformación del Comité Institucional de Evaluación – CIE.

Artículo 4.- Publicar la presente Resolución en el portal electrónico institucional del PRONABEC (<http://www.gob.pe/pronabec>).

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

[FIRMA]

María del Pilar Mendoza Yañez
Directora Ejecutiva
Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo