



Firmado digitalmente por:
VICENTE PAUL GOMEZ APAC
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/01/2024 16:45:30

RESOLUCIÓN DE OFICINA DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS

N° D-000009-2024-ATU/GG-OGRH

Lima, 19 de enero de 2024

VISTO:

El informe N° D-000024-2024-ATU/GG-OGRH-FRHR del Coordinador de Desarrollo de Recursos Humanos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de fecha 12 de enero de 2024, y;

CONSIDERANDO:

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

Que, a través del Decreto Legislativo N° 1023 se creó la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR como organismo técnico especializado, adscrita a la Presidencia del Consejo de Ministros, ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos - SAGRHR;

Que, de conformidad con el numeral 3.4. del artículo 3 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y sus modificatorias, el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos - SAGRHR está integrado, entre otros, por el Subsistema de Gestión del Rendimiento, el cual permite identificar, reconocer y promover el aporte de los/as servidores/as civiles al logro de los objetivos y metas institucionales; asimismo, evidencia las necesidades de los/as servidores/as a fin de mejorar el desempeño en sus puestos y, en consecuencia de ello, de la entidad;

Que, el artículo 43° del referido Reglamento establece que la Gestión del Rendimiento es un ciclo continuo dentro de una entidad y contempla períodos, de las cuales la Etapa de Evaluación, corresponde la valoración del desempeño que debe efectuar el/la evaluador/a, a partir del seguimiento realizado a lo largo del período evaluable y concluye con la asignación de la calificación, de acuerdo con el calendario de la entidad;

Que, el numeral 8.2. de la Directiva de Gestión del Rendimiento cuya aprobación se formalizó con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE, refiere que las entidades pueden calificar como personal de Rendimiento Distinguido a un máximo del diez por ciento (10%) de los/as servidores/as con calificación notificada en cada evaluación. Esta calificación la asigna la Junta de Directivos, la cual es seleccionada por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, en la Etapa de Evaluación;

Esta es una copia autenticada imprimible de un documento electrónico archivado por la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), aplicando lo dispuesto por el Art. 25 del 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: "<https://sgd.atu.gob.pe/portal-Web/consultaExterna/index.xhtml>" e ingresar clave: BC50AE8D7E4E800



Firmado digitalmente por:
HUACHACA REYES Frank
Ricky FAU 20604932964 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19/01/2024 16:42:04-0500

Que, el numeral 5.8. de la citada Directiva menciona que la Junta de Directivos es la instancia conformada por un máximo del cincuenta por ciento (50%) de los directivos de la entidad, pertenecientes, como mínimo, a órganos de dirección, órganos de línea y órganos de administración interna. Esta junta define a los/as evaluados/as que obtienen la calificación de rendimiento distinguido;

Que, mediante Resolución de Gerencia General N° 028-2023-ATU/GG, se aprobó el Plan de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento – Ciclo 2023, en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao;

Que, por Informe N° D-000024-2024-ATU/GG-OGRH-FHR, la Coordinación de Desarrollo de Recursos Humanos recomienda designar a los tres (3) directivos que formarán parte de la Junta de Directivos, así como aprobar el Reglamento para asignar la calificación de Rendimiento Distinguido al/a la servidor/a que conforma la lista de candidatos en el marco de la Gestión del Rendimiento - ciclo 2023;

Que, del inciso j) del artículo 51 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao – ATU, aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 193-2023-ATU/PE, establece como función de la Oficina de Gestión de Recursos, la de expedir resoluciones en el ámbito de su competencia;

Contando con el visado de la Coordinación de Desarrollo de Recursos Humanos; y,

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 1023, que creó la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR; el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE, que aprobó la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento; la Resolución de Gerencia General N° 028-2023-ATU/GG, que aprobó el Plan de implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento – Ciclo 2023 en la ATU; y, la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la ATU, aprobado por Decreto Supremo N° 003-2019-MTC y sus modificatorias;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar la conformación de la Junta de Directivos, encargada de asignar la calificación de Rendimiento Distinguido entre los participantes del Subsistema de Gestión del Rendimiento – Ciclo 2023, la cual se encuentra conformada de la siguiente manera:

N°	Apellidos	Calidad
1	Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos	Directivo perteneciente a un órgano de apoyo, quien preside la Junta de Directivos
2	Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto	Directivo perteneciente a un órgano de asesoramiento
3	Director de la Dirección de Fiscalización y Sanción	Directivo perteneciente a un órgano de línea

Artículo 2.- Aprobar el Reglamento para asignar la calificación de rendimiento distinguido al/a la servidor/a que conforma la lista de candidatos en el marco de la Gestión del Rendimiento - ciclo 2023 que, como Anexo, forma parte de la presente Resolución.

Artículo 3.- Disponer que los miembros de la Junta de Directivos se encarguen de asignar la calificación de Rendimiento Distinguido para la implementación del ciclo 2023.

Artículo 4.- la publicación de la presente Resolución en la sede digital de la Autoridad de

Transporte Urbano para Lima y Callao - ATU (www.gob.pe/atu).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

VICENTE PAUL GÓMEZ APAC

Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos
Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao – ATU

**PERÚ****Ministerio
de Transportes
y Comunicaciones****Autoridad de
Transporte Urbano para
Lima y Callao - ATU****OFICINA DE GESTIÓN
DE RECURSOS
HUMANOS**

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

REGLAMENTO PARA ASIGNAR LA CALIFICACIÓN DE RENDIMIENTO DISTINGUIDO AL/A LA SERVIDOR/A QUE CONFORMA LA LISTA DE CANDIDATOS EN EL MARCO DE LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO - CICLO 2023

OBJETO

Establecer las pautas que conciernen al procedimiento para determinar al/a la servidor/a civil con calificación de Rendimiento Distinguido que participa en el ciclo de Gestión del Rendimiento ciclo 2023 de la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao.

FINALIDAD

El presente instrumento tiene como propósito, asegurar la objetividad y transparencia en el otorgamiento de la máxima calificación al/a la servidor/a civil de la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao.

BASE LEGAL

1. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
2. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y sus modificatorias.
3. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2020-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento.
4. Resolución de Gerencia General N° 028-2023-ATU/GG, que aprueba el Plan de Implementación de Gestión del Rendimiento – Ciclo 2023.

PROCEDIMIENTO

I. PERÍODO DE PREPARACIÓN

1.1. De la Junta de Directivos

La Junta de Directivos es el comité encargado de conducir el procedimiento y asignar la calificación de Rendimiento Distinguido al/a la servidor/a civil evaluado/a de Gestión del Rendimiento – Ciclo 2023, hasta la proclamación de los resultados; goza de autonomía para el ejercicio de sus funciones, sus fallos son inapelables y sus acuerdos son por mayoría simple.

La Junta de Directivos puede sesionar con un mínimo de dos (2) miembros, siempre que el Directivo coordinador este presente en dicha diligencia.

La Junta de Directivos coordina con la OGRH, sobre el cumplimiento de los requisitos en la conformación de la Lista de Candidatos y demás aspectos, tales como:

- a. Remisión de las ideas de mejora implementadas.
- b. Socialización de los resultados.
- c. Otras actividades que considere el comité.



**BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024**



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

La OGRH, verifica que la Junta de Directivos, no se encuentren aquellos miembros en la Lista de Candidatos. En caso ocurra ello, conforma la junta el representante de la Gerencia General y el jefe de la OGRH.

1.2. De las funciones de la Junta de Directivos

Son funciones de la Junta de Directivos

- a. Gestionar y conducir el procedimiento con imparcialidad y en estricta aplicación de la presente pauta y la normativa pertinente.
- b. Solicitar a la OGRH, la Lista de Candidatos (en adelante, candidatos/as).
- c. Difundir, a través de la OGRH, el procedimiento y forma de participación de los/as candidatos/as.
- d. Dirigir la jornada de asignación de la calificación de Rendimiento Distinguido.
- e. Registrar la ficha de los criterios de evaluación para la calificación de Rendimiento Distinguido (en adelante, ficha de Rendimiento Distinguido).
- f. Realizar el cómputo general de la ficha de Rendimiento Distinguido.
- g. Proclamar los/as candidatos/as que obtuvieron calificación de Rendimiento Distinguido.
- h. Suscribir todos los actos necesarios para el desarrollo del presente procedimiento hasta la proclamación de resultados.
- i. Resolver los asuntos vinculados al presente procedimiento.

1.3. De la Lista de Candidatos

Relación de evaluados/as del ciclo 2023 de Gestión del Rendimiento que han cumplido con los siguientes requisitos:

- a. Haber alcanzado o sobrepasado, el valor cuantitativo establecido por cada una de sus metas.
- b. Haber implementado, en el ciclo al que pertenece la calificación, una mejora o mejoras que contribuyan a la gestión de la Entidad, del órgano o unidad orgánica o del puesto.
- c. No haber sido sancionado/a administrativamente durante el ciclo en curso.

La OGRH es el órgano que elabora, corrobora, valida y remite la Lista de candidatos a la Junta de Directivos.

1.4. De las ideas de mejora implementada

La idea de mejora implementada es el conjunto de medidas y acciones que realiza el/la servidor/a evaluado/a y conlleva al cumplimiento oportuno, eficiente y eficaz de los objetivos trazados en el marco de su puesto y funciones en la Entidad, órgano, unidad orgánica o puesto.

El beneficio de la idea de mejora implementada significa un impacto positivo relacionado al compromiso, desempeño y/u optimización de recursos en el ejercicio de sus propias competencias, de sus compañeros de labores y/o de la ciudadanía.

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Además, el impacto puede registrar el alcance en la Entidad, órgano, unidad orgánica y/o de su puesto.

1.5. De los criterios de evaluación

La OGRH diseña, elabora y formaliza la ficha de Rendimiento Distinguido que señala y define los criterios de evaluación (en adelante, criterios); así también, registra el puntaje total para acceder a la calificación en mención que es asignada al/a la candidato/a.

Los criterios de evaluación significan los siguientes:

- a. Efectividad: La mejora implementada permite resolver o reducir el problema que abordó.
- b. Innovación: La mejora implementada actúa de manera creativa, aplicable y/u optimiza recursos.
- c. Alcance: La mejora implementada tiene un impacto en el puesto, área y/o entidad.
- d. Iniciativa: La mejora implementada excede el marco de las funciones del/de la candidato/a

La OGRH elabora el memorando dirigido a los miembros de la Junta de Directivos, que remite información concerniente a la presente pauta, el consolidado de las ideas de mejora implementada y las fichas de Rendimiento Distinguido.

II. PERÍODO DE EJECUCIÓN

2.2. De la ejecución de la ficha de Rendimiento Distinguido

La Junta de Directivos identifica la relación de candidatos/as y revisa la información que desarrolla la idea de mejora implementada, que fue proporcionada por la OGRH.

La Junta de Directivos, en virtud de la revisión referida, identifica los criterios que son enmarcados en la ficha de Rendimiento Distinguido; por tanto, asigna el puntaje por criterio y, la sumatoria de esta, significa el puntaje total.

Cada miembro de la Junta de Directivos, calcula el puntaje total y, es el Directivo coordinador, quien consolida las fichas de Rendimiento Distinguido; además, es él mismo quien realiza el promedio aritmético de los resultados obteniendo el puntaje total promediado.

La puntuación mínima total promediada significa el valor de trece (13) puntos, para acceder a la calificación de Rendimiento Distinguido.

El Directivo coordinador, a través del medio formal que considere oportuno, precisa los resultados promediados y determina a los/as candidatos que obtienen la máxima calificación en el marco de la normativa de Gestión del Rendimiento, dirigido a la OGRH.



PERÚ

Ministerio
de Transportes
y Comunicaciones

Autoridad de
Transporte Urbano para
Lima y Callao - ATU

OFICINA DE GESTIÓN
DE RECURSOS
HUMANOS

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Las acciones de mejora, del tipo capacitación, de los/as candidatos/as ganadores/as, se incluyen en el Plan de Desarrollo de las Personas del ciclo inmediato posterior.

III. PERÍODO DE CONCLUSIÓN

3.1. De la proclamación de los resultados

Posteriormente, al cálculo del puntaje total promediado y asignación de la calificación de Rendimiento Distinguido, la Junta de Directivos hará públicos los resultados del acto, proclamando los/as candidatos/as con la máxima calificación de Gestión del Rendimiento para el ciclo 2023.

Los resultados se difunden a través de un comunicado remitido vía correo electrónico institucional del equipo de Gestión del Rendimiento, durante la Etapa de Evaluación, acorde al cronograma del Plan de Implementación del ciclo en curso.

IV. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES

- 4.1. Todo lo no previsto en el presente documento, será resuelto por la Junta de Directivos cuyas decisiones tienen calidad de inapelables.
- 4.2. La OGRH debe prestar colaboración necesaria a la Junta de Directivos, para el cumplimiento de sus funciones.
- 4.3. La Junta de Directivos queda disuelta automáticamente e inmediatamente luego de concluido el acto de proclamación.

V. ANEXO

- Ficha de los criterios de evaluación para la calificación de Rendimiento Distinguido



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024





PERÚ

Ministerio
de Transportes
y Comunicaciones

Autoridad de
Transporte Urbano para
Lima y Callao - ATU

OFICINA DE GESTION
DE RECURSOS
HUMANOS

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Anexo

FICHA DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN PARA LA CALIFICACIÓN DE RENDIMIENTO DISTINGUIDO - CICLO DE GDR 2023

Subsistema de Gestión del Rendimiento

Los criterios de evaluación establecen los parámetros para determinar la calificación de Rendimiento Distinguido.

1. DATOS DEL/DE LA EVALUADO/A:

Apellidos y nombres

Unidad de Organización

Segmento:

2. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

CRITERIO

DETALLE

Efectividad

La mejora implementada permite resolver o reducir el problema que abordó.

Innovación

La mejora implementada actúa de manera creativa, aplicable y optimiza recursos.

Alcance

La mejora implementada tiene un impacto en el puesto, área y/o entidad.

Iniciativa

La mejora implementada excede el marco de las funciones del/de la evaluado/a.

IMPORTANTE: El puntaje mínimo promediado por los miembros suscritos del presente, para acceder a la calificación de Rendimiento Distinguido, es 13 puntos y no puede exceder el 10% de los/as evaluados/as calificados/as notificados de la matriz de participantes del ciclo en curso.

2. PUNTAJE POR CRITERIOS

CRITERIOS

PUNTUACIONES

PUNTAJE

2 puntos

3 puntos

4 puntos

5 puntos

Efectividad

La mejora no aborda la necesidad.

La mejora aborda la necesidad y oportunidad de manera débil.

-

La mejora aborda la necesidad y oportunidad de manera clara.

Innovación

La mejora no cumple con ninguna característica de: creatividad, aplicación ni optimiza recursos.

La mejora cumple con una característica: creatividad, aplicación u optimiza recursos.

La mejora cumple con dos características: creatividad, aplicación y/u optimiza recursos.

La mejora cumple con las 03 características: creatividad, aplicación y optimiza recursos.

Alcance

La mejora no refleja impacto en el puesto, área ni entidad.

La mejora refleja impacto en el puesto.

La mejora refleja impacto en el área.

La mejora refleja impacto en la entidad.

Iniciativa

-

La mejora se encuentra en el marco de sus funciones.

-

La mejora no se encuentra en el marco de sus funciones, demostrando iniciativa.

PUNTAJE TOTAL

PUNTAJE TOTAL PROMEDIADO

Directivo de Órgano de Apoyo



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024





PERÚ

Ministerio
de Transportes
y ComunicacionesAutoridad de
Transporte Urbano para
Lima y Callao - ATUOFICINA DE GESTION
DE RECURSOS
HUMANOS

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
 “Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia,
 y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

FICHA DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN PARA LA CALIFICACIÓN DE RENDIMIENTO DISTINGUIDO - CICLO DE GDR 2023

Subsistema de Gestión del Rendimiento

Los criterios de evaluación establecen los parámetros para determinar la calificación de Rendimiento Distinguido.

1. DATOS DEL/DE LA EVALUADO/A:

Apellidos y nombres

Unidad de Organización

Segmento:

2. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

CRITERIO

DETALLE

Efectividad

La mejora implementada permite resolver o reducir el problema que abordó.

Innovación

La mejora implementada actúa de manera creativa, aplicable y optimiza recursos.

Alcance

La mejora implementada tiene un impacto en el puesto, área y/o entidad.

Iniciativa

La mejora implementada excede el marco de las funciones del/de la evaluado/a.

IMPORTANTE: El puntaje mínimo promediado por los miembros suscritos del presente, para acceder a la calificación de Rendimiento Distinguido, es 13 puntos y no puede exceder el 10% de los/as evaluados/as calificados/as notificados de la matriz de participantes del ciclo en curso.

2. PUNTAJE POR CRITERIOS

CRITERIOS	PUNTUACIONES				PUNTAJE
	2 puntos	3 puntos	4 puntos	5 puntos	
Efectividad	La mejora no aborda la necesidad.	La mejora aborda la necesidad y oportunidad de manera débil.	-	La mejora aborda la necesidad y oportunidad de manera clara.	
Innovación	La mejora no cumple con ninguna característica de: creatividad, aplicación ni optimiza recursos.	La mejora cumple con una característica: creatividad, aplicación u optimiza recursos.	La mejora cumple con dos características: creatividad, aplicación y/u optimiza recursos.	La mejora cumple con las 03 características: creatividad, aplicación y optimiza recursos.	
Alcance	La mejora no refleja impacto en el puesto, área ni entidad.	La mejora refleja impacto en el puesto.	La mejora refleja impacto en el área.	La mejora refleja impacto en la entidad.	
Iniciativa	-	La mejora se encuentra en el marco de sus funciones.	-	La mejora no se encuentra en el marco de sus funciones, demostrando iniciativa.	
PUNTAJE TOTAL					

Directivo de Órgano de Asesoramiento



**PERÚ****Ministerio
de Transportes
y Comunicaciones****Autoridad de
Transporte Urbano para
Lima y Callao - ATU****OFICINA DE GESTION
DE RECURSOS
HUMANOS**

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

FICHA DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN PARA LA CALIFICACIÓN DE RENDIMIENTO DISTINGUIDO - CICLO DE GDR 2023**Subsistema de Gestión del Rendimiento**

Los criterios de evaluación establecen los parámetros para determinar la calificación de Rendimiento Distinguido.

1. DATOS DEL/DE LA EVALUADO/A:**Apellidos y nombres****Unidad de Organización****Segmento:****2. CRITERIOS DE EVALUACIÓN****CRITERIO****DETALLE****Efectividad**

La mejora implementada permite resolver o reducir el problema que abordó.

Innovación

La mejora implementada actúa de manera creativa, aplicable y optimiza recursos.

Alcance

La mejora implementada tiene un impacto en el puesto, área y/o entidad.

Iniciativa

La mejora implementada excede el marco de las funciones del/de la evaluado/a.

IMPORTANTE: El puntaje mínimo promediado por los miembros suscritos del presente, para acceder a la calificación de Rendimiento Distinguido, es 13 puntos y no puede exceder el 10% de los/as evaluados/as calificados/as notificados de la matriz de participantes del ciclo en curso.

2. PUNTAJE POR CRITERIOS

CRITERIOS	PUNTUACIONES				PUNTAJE
	2 puntos	3 puntos	4 puntos	5 puntos	
Efectividad	La mejora no aborda la necesidad.	La mejora aborda la necesidad y oportunidad de manera débil.	-	La mejora aborda la necesidad y oportunidad de manera clara.	
Innovación	La mejora no cumple con ninguna característica de: creatividad, aplicación ni optimiza recursos.	La mejora cumple con una característica: creatividad, aplicación u optimiza recursos.	La mejora cumple con dos características: creatividad, aplicación y/u optimiza recursos.	La mejora cumple con las 03 características: creatividad, aplicación y optimiza recursos.	
Alcance	La mejora no refleja impacto en el puesto, área ni entidad.	La mejora refleja impacto en el puesto.	La mejora refleja impacto en el área.	La mejora refleja impacto en la entidad.	
Iniciativa	-	La mejora se encuentra en el marco de sus funciones.	-	La mejora no se encuentra en el marco de sus funciones, demostrando iniciativa.	
PUNTAJE TOTAL					

Directivo Órgano de Línea

