



MIGRACIONES
Superintendencia Nacional
PERÚ

**“PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE GESTIÓN DE
RENDIMIENTO CICLO 2024”**

Febrero 2024

Índice

- I. PRESENTACIÓN
- II. BASE LEGAL
- III. LINEAMIENTO DEL PEI
- IV. ANALISIS DEL CONTEXTO
- V. OBJETIVOS DE MIGRACIONES
- VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE IMPLEMENTACIÓN
- VII. ALCANCES
- VIII. CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN
- IX. RECURSOS
- X. ANEXO

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO – CICLO 2024

1. Presentación

Superintendencia Nacional de Migraciones – MIGRACIONES, como Organismo Técnico Especializado adscrito al Ministerio del Interior, responsable del control migratorio de ciudadanos nacionales y extranjeros, la emisión de documentos de viaje a ciudadanos nacionales y extranjeros, y el otorgamiento de la nacionalidad peruana. Contribuyendo a la seguridad y el desarrollo del país.

La Gestión de Rendimiento –GDR, es una herramienta de gestión interna para toda la entidad, constituye uno de los siete (7) subsistemas que componen el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del sector público, mediante el cual se busca identificar, reconocer y promover el aporte de los servidores a los objetivos y metas institucionales. Asimismo, se encuentra vinculada a la implementación de cultura de buen rendimiento y liderazgo, lo que permite evidenciar las necesidades de capacitación que requiere el servidor para mejorar su desempeño.

Alineado a los objetivos, la Superintendencia Nacional de Migraciones busca fortalecer la gestión y la transformación digital en la entidad, a través de programas de capacidades fortalecido permanentemente para el personal de la entidad; estos es uno de los objetivos están dentro del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2022-2026 Modificado.

A efectos de cumplir con objetivos institucionales, es indispensable que la Superintendencia Nacional de Migraciones, cuente con un Plan de Implementación de Gestión de Rendimiento, el cual permitirá institucionalizar el subsistema dentro de la entidad. Este plan se establece de forma gradual hasta alcanzar el 100% de participación de los servidores de los Órganos y/o Unidades Orgánicas. De esta manera, se ha elaborado el presente “Plan de Gestión de Rendimiento ciclo 2024, donde participará once (11) Órganos, con un total de 764 participantes.

La Oficina de Recursos Humanos será la responsable de brindar acompañamiento técnico respectivo a los servidores, con las pautas establecidas por la Autoridad Nacional del Servidor Civil (SERVIR), y según lo establecido mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°000068-2020-SERVIR -PE, que aprueba la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000076-2021-SERVIR-PE, que aprueba la Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento.

El presente “Plan de Implementación de Gestión de Rendimiento ciclo 2024”, identifica los objetivos institucionales, tiene un alcance e implementación de forma progresiva, a través de un cronograma, lista de participantes y acciones de comunicación.

2. Base Legal

- Decreto Legislativo N° 1130, se crea la Superintendencia Nacional de Migraciones – MIGRACIONES.
- Decreto Legislativo N° 1023, se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH).
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, instituye la Gestión del Rendimiento y la Evaluación de Desempeño, según lo señalado en el Capítulo III de indicada ley.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°000068-2020-SERVIR -PE, se aprobó la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000076-2021-SERVIR-PE, se aprueba la Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento.
- Oficio N°000154-2020-SERVIR-GDRSC, de fecha 30 de noviembre del año 2020, con el cual, SERVIR indica que MIGRACIONES, debe participar en Gestión de Rendimiento.
- Resolución de Gerencia N° 000089-2021-GG/MIGRACIONES, la Gerencia General aprueba el Plan de Implementación de la Gestión de Rendimiento ciclo 2021.
- Resolución de Gerencia N° 000069-2022-GG/MIGRACIONES, la Gerencia General aprueba el Plan de Implementación de la Gestión de Rendimiento ciclo 2022.
- Resolución de Gerencia N° 000021-2023-GG/MIGRACIONES, la Gerencia General aprueba el Plan de Implementación de la Gestión de Rendimiento ciclo 2023.

3. Lineamientos del Plan Estratégico institucional:

El Plan de Implementación de Gestión de Rendimiento ciclo 2024 se encuentra alineado al Plan Estratégico Institucional 2022-2026 modificado de la Superintendencia Nacional de Migraciones, aprobado mediante Resolución de Gerencia N° 00190-2023-GG-MIGRACIONES del 12 de diciembre del 2023. Basado en el objetivo estratégico institucional de fortalecer la gestión y la transformación digital en la entidad, en la acción estratégica institucional sobre programa de capacidades fortalecido permanentemente para el personal de la entidad. Por lo tanto, el fin es identificar, reconocer y promover el aporte de los servidores a los objetivos y metas institucionales, y a la vez evidenciar las necesidades de capacitación que requiere el servidor para mejorar su desempeño.

4. Análisis del contexto

4.1 Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR

El Decreto Legislativo N° 1023 crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de

Recursos Humanos del Estado y establece en el artículo 5 del mencionado dispositivo que la gestión del rendimiento, entre otros, constituye o forma parte del referido Sistema (cuarto subsistema).

Asimismo, la Quinta Disposición Complementaria Final del citado documento, 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.

Por otro lado, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, instituye la Gestión del Rendimiento y la Evaluación de Desempeño, según lo señalado en el Capítulo III de indicada ley. En el mismo sentido, el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por D.S. N° 040-2014-PCM y sus modificatorias, establece las disposiciones específicas para la implementación de la Gestión del Rendimiento en el Capítulo IV.

En el mismo sentido, el artículo 19 de la referida ley, 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. Asimismo, identifica y reconoce el aporte de los servidores con las metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas por los servidores para mejorar el desempeño de sus puestos y de la entidad. Por su parte en el Título IV del Libro I del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se desarrollan las reglas específicas de la Gestión del Rendimiento.

Por lo señalado anteriormente, se entiende que la Gestión del Rendimiento constituye un proceso clave para la implementación de la reforma del Servicio Civil, considerando que tiene la finalidad de identificar, reconocer y promover el aporte de los/as servidores civiles a los objetivos y metas institucionales, evidenciando sus necesidades para mejorar el desempeño en sus puestos. Igualmente, se desarrolla como un proceso, durante varios meses del año.

4.2 Superintendencia Nacional de Migraciones - MIGRACIONES

Mediante Decreto Legislativo N° 1130, de fecha 07 de diciembre de 2012, se crea la Superintendencia Nacional de Migraciones – MIGRACIONES, como Organismo Técnico Especializado adscrito al Ministerio del Interior, responsable del control migratorio de ciudadanos nacionales y extranjeros, la emisión de documentos de viaje a ciudadanos nacionales y extranjeros, y el otorgamiento de la nacionalidad peruana. Contribuyendo a la seguridad y el desarrollo del país.

El Reglamento de Organización y Funciones – ROF de la Superintendencia Nacional de Migraciones – MIGRACIONES fue aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2020-IN y Resolución de Superintendencia N° 000148-2020-MIGRACIONES.

Asimismo, para el cumplimiento de los fines de MIGRACIONES, se cuenta con documentos internos y externos que tienen alguna implicancia con la Gestión del Rendimiento, los cuales se encuentran actualizados y son los siguientes:

- Plan Estratégico Institucional – PEI 2022-2026 Modificado, mediante Resolución de Gerencia General N° 000190-2023-GG/MIGRACIONES, de fecha 12 de diciembre de 2023.
- Plan Operativo Institucional – POI 2024 ajustado y consistenciado, mediante Resolución de Superintendencia N° 000207-2023-MIGRACIONES, de fecha 29 de diciembre de 2023, el cual refleja las actividades operativas y metas físicas de las áreas funcionales y de la organización en su conjunto.

Misión:

Conducir la política migratoria interna a favor de las personas nacionales y extranjeras de manera oportuna, transparente, segura e íntegra, respetuosa de los derechos humanos de los migrantes en armonía con la seguridad nacional, orden interno y público.

Actualmente, MIGRACIONES cuenta con un organigrama vigente, con los siguientes órganos:

1. Alta Dirección

- Consejo Directivo.
- Despacho de el/la Superintendente Nacional.
- Gerencia General
 - Unidad de Gestión Documental.
 - Unidad de Imagen y Comunicación.

2. Órgano de Control

- Órgano de Control Institucional.

3. Órganos de Asesoramiento

- Oficina de Asesoría Jurídica.
- Oficina de Planeamiento y Presupuesto.

4. Órganos de Apoyo

- Oficina de Administración y Finanzas.
- Oficina de Recursos Humanos.
- Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.
- Oficina de Integridad Institucional.

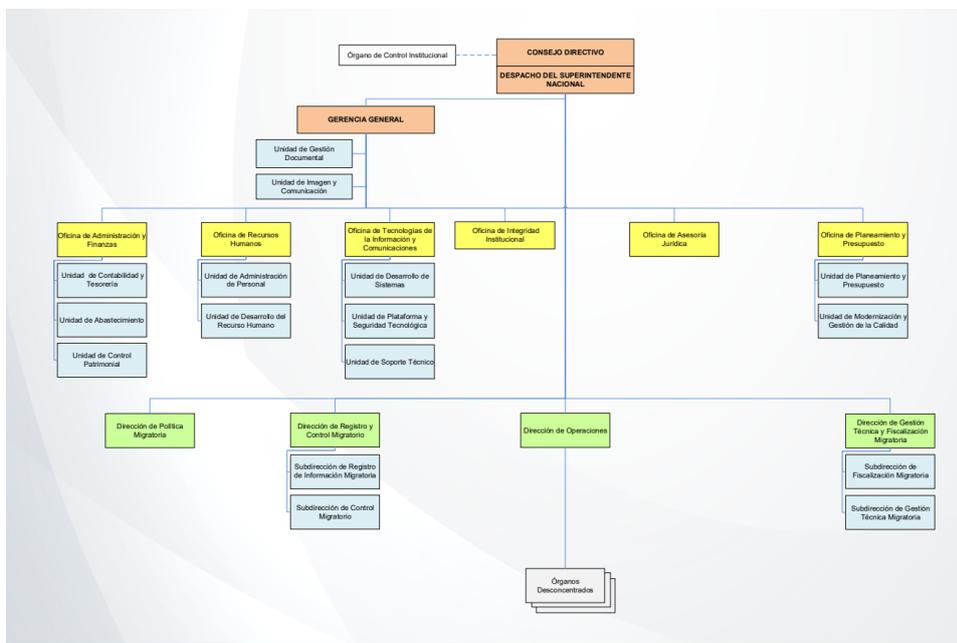
5. Órganos de Línea

- Dirección de Política Migratoria.
- Dirección de Registro y Control Migratorio.
- Dirección de Operaciones.
- Dirección de Gestión Técnica y Fiscalización Migratoria.

6. Órganos Desconcentrados

- Jefatura Zonal Arequipa.
- Jefatura Zonal Callao.
- Jefatura Zonal Chiclayo.
- Jefatura Zonal Chimbote.
- Jefatura Zonal Cusco.
- Jefatura Zonal Huancayo.
- Jefatura Zonal Iquitos.
- Jefatura Zonal Lima.
- Jefatura Zonal Piura.
- Jefatura Zonal Pucallpa.
- Jefatura Zonal Puerto Maldonado.
- Jefatura Zonal Puno.
- Jefatura Zonal Tacna.
- Jefatura Zonal Tarapoto.
- Jefatura Zonal Trujillo.
- Jefatura Zonal Tumbes.

A continuación, se muestra el Organigrama Institucional, el mismo que se encuentra vigente:



4.3 Gestión del Rendimiento (GdR) – Ciclo 2024

Mediante Resolución de Gerencia N° 000021-2023-GG/MIGRACIONES, de fecha 03 de marzo de 2023, la Gerencia General

aprueba el Plan de Implementación de la Gestión de Rendimiento de las Oficinas de Recursos Humanos, Unidad de Administración de Personal, Unidad de Desarrollo del Recurso Humano, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Unidad de Modernización y Gestión de la Calidad, Unidad Planeamiento y Presupuesto, Dirección de Política Migratoria, Dirección de Registro Migratorio, Subdirección de Control Migratorio, Subdirección de Registro de Información Migratorio, Oficina de Administración y Finanzas, Unidad de Abastecimiento, Unidad de Control Patrimonial, Oficina de Asesoría Jurídica, Oficina de Integridad, Unidad de Imagen y Comunicación, y Jefatura Zonal de Callao.

Para este Ciclo 2024 del Subsistema de Gestión del Rendimiento, se estima que la entidad siga implementando de manera gradual, contando con la participación de 764 servidores/as que se suman a la Gestión del Rendimiento, quienes son integrantes de las Oficinas de Recursos Humanos, Unidad de Administración de Personal, Unidad de Desarrollo, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Unidad de Modernización y Gestión de la Calidad, Unidad Planeamiento y Presupuesto, Dirección de Política Migratoria, Dirección de Registro Migratorio, Subdirección de Control Migratorio, Subdirección de Registro de Información Migratorio, Oficina de Administración y Finanzas, Unidad de Abastecimiento, Unidad de Control Patrimonial, Oficina de Asesoría Jurídica, Oficina de Integridad, Unidad de Imagen y Comunicación, Jefatura Zonal Callao, Jefatura Zonal Tacna y Jefatura Zonal de Tumbes.

5. Objetivos de la Superintendencia Nacional de Migraciones

Los Objetivos Estratégicos Institucionales (OEI) de la Superintendencia Nacional de Migraciones son los siguientes:

| Código | OEI | Acciones Estratégicas Institucionales (AEI) |
|--------|--|---|
| OEI.01 | Potenciar la calidad de los servicios migratorios brindados a las personas nacionales y extranjeras. | <ul style="list-style-type: none"> - Servicios migratorios automatizados brindados a las personas nacionales y extranjeras. - Procedimientos administrativos y servicios con expediente electrónico implementados en beneficio de las personas extranjeras. - Documentos de viaje e identificación con cobertura de emisión a nivel nacional para las personas nacionales y extranjeras. |
| OEI.02 | Consolidar el control migratorio de las personas nacionales y extranjeras. | <ul style="list-style-type: none"> - Control migratorio con registro biométrico (dactilar, facial e iris) implementado para las personas nacionales y extranjeras. - Zona fronteriza con presencia de Migraciones implementada para atender a personas nacionales y extranjeras. |

| | | |
|--------|---|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - Sala de Análisis y Movimientos Migratorio interconectada para el perfilamiento de personas nacionales y extranjeras. - Registro de Información Migratorio (RIM) unificado con interoperabilidad con entidades nacionales e internacionales. |
| OEI.03 | Fortalecer la verificación y fiscalización migratoria a favor del país. | <ul style="list-style-type: none"> - Puestos de verificación Migratoria –PVM implementados en lugares estratégicos para la verificación de personas nacionales y extranjeras. - Verificación y fiscalización migratoria segura y oportuna a nivel nacional. |
| OEI.04 | Fortalecer la integridad y la lucha contra la corrupción en MIGRACIONES | <ul style="list-style-type: none"> - Componentes del Modelo de Integridad para las entidades del sector público implementados en MIGRACIONES. - Gestión de Riesgo que afectan la Integridad Pública implementada en MIGRACIONES. |
| OEI.05 | Fortalecer la gestión y la transformación digital en la entidad. | <ul style="list-style-type: none"> - Procesos bajo el enfoque de la modernización pública implementados en la entidad. - Infraestructura tecnológica implementada con mayores capacidades para la entidad. - Software desarrollados in house para la entidad. - Programa de capacidades fortalecido permanentemente para el personal de la entidad. - Comunicación efectiva para las personas nacionales y extranjeras que demandan los servicios migratorios de la entidad. |
| OEI.06 | Mejorar la gestión de riesgo de desastres | <ul style="list-style-type: none"> - Planes de Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres implementado en la Superintendencia Nacional de Migraciones - Plan de Preparación ante el Riesgo de Desastres implementado en la Superintendencia Nacional de Migraciones. - Plan de Operaciones de Emergencia implementado en la Superintendencia Nacional de Migraciones - Pla de Educación Comunitaria en Gestión del Riesgo de Desastres implementado en la Superintendencia Nacional de Migraciones. - Plan de Rehabilitación ante el Riesgo de Desastres aprobado por la Superintendencia Nacional de Migraciones. - Plan de Contingencia ante el Riesgo de Desastres aprobado por la Superintendencia Nacional de Migraciones. |

6. Objetivos del Plan de implementación de Gestión de Rendimiento, con sus respectivos indicadores

6.1 Objetivo General

Cumplir las metas propuestas por los/las servidores/as civiles participantes durante las etapas de implementación en la Gestión de Rendimiento en la entidad en el ciclo 2024.

6.2 Objetivos Específicos

- Desarrollar capacitaciones relacionadas al Subsistema de Gestión de Rendimiento para los participantes en la entidad.
- Identificar las metas a alcanzar por parte de los/las servidores/as civiles participantes en Gestión de Rendimiento, de acuerdo a los documentos y cronograma establecido.
- Realizar asistencia técnica a los aliados/as estratégicas, para reforzar su aprendizaje.

A continuación, se presenta un cuadro resumen en el que se señala los objetivos con sus respectivos indicadores y metas:

| Objetivos de la Implementación con sus respectivos indicadores | | | |
|---|---|---|-------------|
| Tipo de Objetivo | Objetivo | Indicador | Meta |
| General | Cumplir las metas a alcanzar propuestos por los/las servidores/as civiles participantes durante las etapas de implementación en la Gestión de Rendimiento en la entidad en el ciclo 2024. | Porcentaje de servidores/as civiles con un "Buen Rendimiento" según el proceso de SERVIR. | 95% |
| Específico | Desarrollar capacitaciones relacionadas al Subsistema de Gestión de Rendimiento para los participantes en la entidad | Porcentaje de servidores/as civiles que asisten a las capacitaciones programadas durante la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento en la entidad | 75% |
| | Identificar las metas a alcanzar por parte de los/las servidores/as civiles participantes en Gestión de Rendimiento, de acuerdo a los documentos y cronograma establecido. | Porcentaje de servidores/as civiles que presentan objetivo y metas a alcanzar de Gestión de Rendimiento en la entidad según el cronograma | 95% |
| | Realizar asistencia técnica a los aliados/as estratégicas, para reforzar su aprendizaje. | Porcentaje de Aliados Estratégicos aprobados con nota de 14 en el examen de conocimientos generales en gestión de rendimiento. | 90% |

7. Alcance

El alcance del Plan de Implementación de Gestión del Rendimiento – Ciclo 2024, participa servidores quienes actualmente se encuentran laborando en las respectivas áreas:

| | DIRECCIÓN/OFICINAS/UNIDADES | N° Participantes |
|----------|--|------------------|
| 1 | DIRECCION DE OPERACIONES | 580 |
| | (Director - DIROP) | 1 |
| | JEFATURA ZONAL DE CALLAO | 307 |
| | JEFATURA ZONAL DE TUMBES | 104 |
| | JEFATURA ZONAL DE TACNA | 168 |
| 2 | DIRECCION DE POLITICA MIGRATORIA | 11 |
| 3 | DIRECCION DE REGISTRO Y CONTROL MIGRATORIO | 41 |
| | DIRECCION DE REGISTRO Y CONTROL MIGRATORIO | 3 |
| | SUBDIRECCION DE CONTROL MIGRATORIO | 26 |
| | SUBDIRECCION DE REGISTRO DE INFORMACION MIGRATORIA | 12 |
| 4 | GERENCIA GENERAL | 10 |
| | (Gerente General) | 1 |
| | UNIDAD DE IMAGEN Y COMUNICACIÓN | 9 |
| 5 | OFICINA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS | 39 |
| | OFICINA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS | 2 |
| | UNIDAD DE ABASTECIMIENTO | 6 |
| | UNIDAD DE CONTABILIDAD Y TESORERIA | 14 |
| | UNIDAD DE CONTROL PATRIMONIAL | 17 |
| 6 | OFICINA DE ASESORIA JURIDICA | 12 |
| 7 | OFICINA DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL | 5 |
| 8 | OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO | 22 |
| | OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO | 4 |
| | UNIDAD DE MODERNIZACION Y GESTION DE LA CALIDAD | 9 |
| | UNIDAD DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO | 9 |
| 9 | OFICINA DE RECURSOS HUMANOS | 44 |
| | OFICINA DE RECURSOS HUMANOS | 4 |
| | UNIDAD DE ADMINISTRACION DE PERSONAL | 27 |
| | UNIDAD DE DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO | 13 |
| | Total general | 764 |

* Fuente: Planilla al 12 de febrero del 2024.

8. Cronograma de implementación

Como Anexo al presente, se presenta el Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento.

9. Recursos (Humanos y económicos)

9.1. Recursos Humanos:

Equipo de Gestión de rendimiento:

(1) Profesional de Gestión de Rendimiento

Equipo de Aliadas Estratégicas:

(57) Aliados Estratégicos designados a través de memorando por los jefes de la oficina/dirección participantes del ciclo 2024.

9.2 Recursos económicos:

Para la implementación del Plan se hará con cargo al presupuesto asignado a la Oficina de Recursos Humanos.

10. Anexos.

- Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento.
- Matriz de participantes de Gestión de Rendimiento ciclo 2024
- Matriz de acciones de comunicación ciclo 2024