



RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL
N° 004 -2020-SENAMHI/GG

Lima, 28 ENE. 2020

VISTOS:

La Nota de Elevación N° D000002-2020-SENAMHI-ORH de fecha 3 de enero de 2020, de la Oficina de Recursos Humanos; y el Informe Legal N° D000008-2020-SENAMHI-OAJ de fecha 23 de enero de 2020, de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 24031, Ley del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, modificada por la Ley N° 27188, establece que el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI es un organismo público descentralizado, con personería jurídica de derecho público interno y autonomía técnica, administrativa y económica, dentro de los límites del ordenamiento legal del Sector Público;

Que, mediante la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1013, se adscribe la referida entidad, como organismo público ejecutor al Ministerio del Ambiente;

Que, el artículo 19 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala 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. Identifica y reconoce el aporte de los servidores con las metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas por los servidores para mejorar el desempeño en sus puestos y de la entidad”*;

Que, el artículo 22 de la referida Ley dispone 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, el literal a), del artículo 27 del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, precisa que la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, como ente rector del subsistema de gestión del rendimiento, tiene entre otros, la responsabilidad de, *“Definir los factores, metodologías, instrumentos y procedimientos básicos, a ser utilizados por las entidades en cada una de las etapas de la gestión del rendimiento [...]”*;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, se formaliza la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR-GDSRH denominada Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas, con la finalidad de estandarizar y alinear los procesos y los productos del Sistema en las entidades públicas, lo cual contribuye al fortalecimiento del servicio civil y a la mejora continua de la administración pública;

Que, por su parte, el segundo párrafo del literal a), del numeral 6.1.4 del referido dispositivo legal, establece que la evaluación del desempeño del subsistema de gestión del rendimiento, constituye un proceso integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del rendimiento del servidor civil en cumplimiento de los objetivos y funciones del puesto;



precisando como productos esperados el Plan Anual de Evaluación (comunicación del proceso en la entidad, capacitación a evaluadores), herramientas y metodologías de evaluación ajustadas a la entidad de acuerdo a las disposiciones de SERVIR, registro de calificaciones, matriz de monitoreo, Plan de mejora de acuerdo a los resultados obtenidos, reportes a SERVIR, entre otros;

Que, el numeral 6.2.2.2 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 306-2017-SERVIR-PE que formaliza la modificación de la Directiva que desarrolla el Subsistema de Gestión del Rendimiento, indica que el titular de la entidad *"Es el responsable del funcionamiento del subsistema de Gestión del Rendimiento en su respectiva entidad. Para los efectos del mencionado subsistema se considera Titular de la Entidad a la máxima autoridad administrativa"*;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 267-2015-SERVIR-PE, se aprobó el Grupo 2 de entidades que implementarán el modelo de Gestión del Rendimiento en su Etapa Piloto, fase 1, entre las cuales se consideró al SENAMHI;



Que, con Nota de Elevación N° D000002-2020-SENAMHI-ORH de fecha 3 de enero de 2020, la Oficina de Recursos Humanos remite el Informe N° D000001-2020-SENAMHI-ORH-MFB, mediante el cual recomienda la aprobación del Plan de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento 2020 – 2021 del SENAMHI;

Que, en el marco de las disposiciones efectuadas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, corresponde aprobar el Plan de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento 2020 – 2021 del SENAMHI, conforme a la propuesta remida por la Oficina de Recursos Humanos;

Con el visado del Director de la Oficina de Recursos Humanos y del Director de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; el Reglamento de Organización y Funciones del SENAMHI, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-2016-MINAM; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR-GDSRH denominada Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas; y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 306-2017-SERVIR-PE que formaliza la modificación de la Directiva que desarrolla el Subsistema de Gestión del Rendimiento.

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento 2020 – 2021 del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Web Institucional del SENAMHI (www.senamhi.gob.pe).

Regístrese y comuníquese



JOSE PERCY BARRON LOPEZ
Gerente General

Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología
del Perú – SENAMHI

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN

SUBSISTEMA DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

CICLO 2020-2021

SENAMHI

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN
SUBSISTEMA DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO
CICLO 2020 – 2021 SENAMHI

I. Fundamentación y Contexto Institucional

Dada la relevancia del Sector Ambiental como uno de los pilares de desarrollo nacional, el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología (SENAMHI), como órgano adscrito al sector Ambiental, contribuye con el país a través de la provisión de productos y servicios meteorológicos, hidrológicos, agrometeorológicos y ambiental-atmosféricos oportunos y confiables para la toma de decisiones en el sector público-privado, comunidad científica, y público en general. Esto demanda que el SENAMHI establezca objetivos y acciones estratégicas sostenibles y metas consistentes con la capacidad operativa institucional.

En ese sentido, el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2020-2023 del SENAMHI, contiene los elementos en torno a los cuales se alineará nuestra institución, constituyéndose como el principal documento orientador en la asignación de recursos y priorización de esfuerzos que posibilitan que los servicios del SENAMHI lleguen oportunamente y con estándares de calidad.

Cabe mencionar que este Plan desarrolla acciones estratégicas que contribuyen al logro de los objetivos sectoriales establecidos en el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) del Sector Ambiental y el Plan estratégico de Desarrollo Nacional (PEDN): Perú hacia el 2021, bajo el contexto de los lineamientos prioritarios de la Política General de Gobierno (PGG) al 2021. Asimismo, el PEI establece el marco estratégico para la elaboración del Plan Operativo Institucional (POI) Multianual del periodo 2020-2023.

II. Declaración de Política Institucional: Identidad Institucional

La finalidad es, desarrollar cohesión y un clima organizacional que permitan activar una dinámica de gestión que posibilite el logro de resultados trascendentes y facilite configurar un espacio de realización del equipo humano que dedica su trabajo al desarrollo de las actividades y procesos orientados a la misión institucional.

Lineamientos de Política Institucional:

- Mejorar la interacción entre usuarios y proveedores para el diseño de servicios.
- Establecer estándares de calidad con énfasis en los procesos misionales.
- Modernizar la Infraestructura Tecnológica del Sistema Observacional.
- Fortalecer las acciones de investigación.
- Mejorar la exactitud de las predicciones y pronósticos.
- Fortalecer las capacidades científico-técnico-administrativo de la entidad.
- Promover una cultura institucional orientada a resultados.

Política Institucional:

“Contribuir a la mejora de la calidad de vida de las personas satisfaciendo sus necesidades de información en el ámbito meteorológico, hidrológico, agrometeorológico y ambiental atmosférico, mediante la provisión de servicios con calidad certificada y oportunidad, basados en la investigación científica y de manera articulada con los actores involucrados. Para este fin se modernizará el sistema observacional y de gestión de datos, generando información con estándares de calidad; y se ampliará los servicios para una mayor diversidad de usos, diseñados a la medida que garanticen su utilidad”

III. Misión:

Mediante Ley 24031, Ley orgánica del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, se crea el SENAMHI con la finalidad de planificar, organizar, normar, dirigir y supervisar las actividades meteorológicas, hidrológicas y conexas, mediante la investigación científica, la realización de estudios y proyectos y prestación de servicios en materia de su competencia.

Por lo expuesto y en el marco de las competencias y funciones establecidas en su ley de creación; y de acuerdo a los criterios de la modernización del Estado se ha formulado la siguiente misión:

“Generar y proveer información y conocimiento meteorológico, hidrológico, agrometeorológico, y ambiental atmosférico para la Sociedad Peruana de manera oportuna y confiable”

IV. Objetivos Estratégicos Institucionales:

1.1. Objetivos Estratégicos Institucionales

En el marco de la fase estratégica del Sector Ambiental, la política y la misión institucional, se definen los siguientes objetivos estratégicos institucionales del SENAMHI:

- **Objetivo Estratégico Institucional 1:** *Mejorar la vigilancia meteorológica, hidrológica, agrometeorológica para la gestión integral del riesgo de desastres, recursos hídricos y de cambio climático en los distritos a nivel nacional.*

El objetivo estratégico responde a mejorar la vigilancia de eventos hidrometeorológicos (precipitaciones intensas, temperaturas extremas, nevadas, niveles-caudales críticos de inundación) y climáticos (sequías, veranillos y olas de frío y calor) con énfasis a nivel de regiones y cuencas hidrográficas.

En tal sentido, el indicador de desempeño para medir el cambio propuesto por el objetivo y sus metas anuales son las siguientes:

Indicador del OEI 01

INDICADOR	L. BASE 2018	META 2020	META 2021	META 2022	META 2023
Porcentaje de distritos con vigilancia meteorológica, hidrológica y agrometeorológica de nivel adecuado.	24%	26%	28%	32%	35%

Objetivo Estratégico Institucional 2: *Mejorar el conocimiento y la vigilancia ambiental atmosférica de los distritos de las Zonas de Atención Prioritaria "ZAP".*

Este objetivo pretende mejorar el conocimiento de las autoridades locales de las Zonas de Atención Prioritaria, a través de la provisión de información y pronósticos de monitoreo de calidad del aire y de Radiación UV, para la toma de decisiones en la localidad. El indicador para medir el cambio propuesto por el objetivo y metas anuales es:

Indicador del OEI 02

INDICADOR	L. BASE 2014	META 2020	META 2021	META 2022	META 2023
Porcentaje de distritos de las Zonas de Atención Prioritaria con información de calidad del aire con estándares de calidad.	6%	14%	16%	18%	20%

Objetivo Estratégico Institucional 3: *Ampliar la oferta de servicios meteorológicos, hidrológicos, agrometeorológicos, climáticos y ambientales atmosféricos provistos con estándares de calidad, en atención a las necesidades de los sectores priorizados, mejorando los resultados en la toma de decisiones de los sectores priorizados, como resultado del uso de una oferta diversificada de servicios de información en atención a sus necesidades.*

Los servicios de información son los que implementa y brinda el SENAMHI para la atención de las necesidades particulares de sectores y la población en general. Estos servicios deben evidenciar la interacción con el usuario (reunión de trabajo, taller específico, entre otros) que asegure el co-diseño del servicio, su implementación y sostenibilidad.

Este servicio puede ser mejorado o ampliado en el tiempo. El indicador de desempeño para medir el cambio propuesto es:

Indicador del OEI 03

INDICADOR	L. BASE 2018	META 2020	META 2021	META 2022	META 2023
Porcentaje de sectores priorizados con servicios meteorológicos, hidrológicos, agrometeorológicos, climáticos y ambientales atmosféricos, provistos con estándares de calidad, en atención a sus necesidades.	36%	71%	86%	100%	100%

Objetivo Estratégico Institucional 4: *Fortalecer la gestión institucional del SENAMHI.*

Se pretende proporcionar un soporte administrativo que coadyuve al logro de los objetivos institucionales y que mida el porcentaje de cumplimiento de las metas de las acciones estratégicas, las que tienen como fin:

- Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el respeto a la interculturalidad.
- Implementar la gestión por procesos con estándares de calidad.
- Implementar el gobierno digital para la mejora de los procesos institucionales.
- Fortalecer las capacidades de los trabajadores del SENAMHI.
- Gestionar los Procesos Estratégicos y de Apoyo del SENAMHI.
- Fortalecer la integridad y la lucha contra la corrupción en el SENAMHI.

Indicador del OEI 04

INDICADOR	L. BASE 2018	META 2020	META 2021	META 2022	META 2023
Porcentaje de cumplimiento de metas de las acciones estratégicas institucionales.	100%	100%	100%	100%	100%

Objetivo Estratégico Institucional 5: *Implementar la Gestión interna de Riesgos de Desastres.*

Tiene como finalidad implementar una cultura de Gestión de Continuidad Operativa, debido a que con ello se asegura que la entidad cuente con una planificación para la continuidad de las actividades críticas de su competencia ante un desastre de gran magnitud en el país o cualquier evento que pueda interrumpir prolongadamente las operaciones de la entidad.

El indicador para medir el cambio propuesto por el objetivo y sus metas anuales son las siguientes:

Indicador del OEI 05

INDICADOR	L. BASE 2018	META 2020	META 2021	META 2022	META 2023
Porcentaje de actividades ejecutadas de los componentes de la Gestión de la continuidad operativa para la Gestión interna de Riesgos de Desastres en el SENAMHI.	13%	55%	68%	100%	100%

V. Características de la población y análisis del contexto institucional actual en GDR

5.1. Características de la población

El SENAMHI cuenta con una Sede Central (Lima) y 13 Direcciones Zonales: una ubicada en Lima y 12 en provincia. Aproximadamente el 60% de la población trabajadora se encuentra distribuida en Direcciones Zonales en Provincia y el 40% en Lima.

Se cuenta con 575 observadores a la actualidad, cuya función es realizar observaciones visuales e instrumentales para registrar los datos meteorológicos e hidrológicos. Esta función es cumplida en zonas de difícil acceso, cumpliendo un horario de trabajo especial. Los observadores solo acuden a las Direcciones Zonales una vez por mes a entregar sus reportes y tienen una jornada laboral menor a 8 horas diarias; asimismo, no cuentan con supervisión continua de su jefe directo debido a la lejanía. Por estas razones, se trabajará solamente con los servidores (as) de Sede Central y del personal que trabaja en las oficinas administrativas de las Direcciones Zonales, cuyo detalle se puede apreciar en el siguiente cuadro:

Población del SENAMHI según régimen laboral

AÑO	276	728	CAS	OBSERVADORES (276)	TOTAL
2019	5	141	404	575	1125

Total: 550, sin considerar observadores.

En el año 2015, a través de una solicitud de la Oficina de Recursos Humanos, la Presidencia Ejecutiva expresó a SERVIR la voluntad de participar en el Piloto de Gestión del Rendimiento que SERVIR venía implementando en las entidades del Estado. El SENAMHI fue aceptado como participante en el Grupo N° 2, aprobado con Resolución Presidencial Ejecutiva, firmando un compromiso desde la Alta Dirección, expresando la voluntad política de la entidad.

Desde esa fecha el SENAMHI ha venido participando de la siguiente manera:

2015-2016

«Modelo de Gestión de Rendimiento en su Etapa Piloto»

2016-2017

«Segunda Etapa - Desarrollo y Consolidación»

2018-2019

«Tercer Año de Implementación del Modelo de Gestión del Rendimiento»

2019-2020

“Cuarto Año de Implementación del Modelo de Gestión del Rendimiento”

5.2. Contexto institucional actual – Análisis FODA

OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

Oportunidades externas

- Legislación de SERVIR que apoya la implementación de los subsistemas de Recursos Humanos.
- Entorno político favorable para el tránsito (apoyo de la Ministra del Ambiente)
- Apoyo constante de SERVIR para sensibilización y capacitaciones en GDR.
- Apoyo del sector ambiente con el grupo creado de entidades adscritas para la elaboración de un plan multianual de GDR (Ministerio del Ambiente).
- Apertura de SERVIR para realizar reuniones y proponer mejoras y cambios en la herramienta.

Amenazas externas

- Entorno cambiante que demanda una reinención permanente del servidor a las nuevas exigencias, tecnologías, entre otros, siendo la organización de las ORH donde se ha sentido fuertemente el impacto.
- Cambios Políticos frecuentes.
- Bajo presupuesto asignado por el MEF.
- Exceso de formatos y burocracia para el desarrollo del sub sistema por parte de SERVIR, lo que genera desmotivación de los directivos.

DEBILIDADES Y FORTALEZAS

Debilidades internas

- Coexistencia de regímenes laborales diferentes que ha ocasionado desorden administrativo, distorsiones y desmotivación del personal.
- Pese a que estos regímenes tienen personal que realiza funciones similares, las reglas y las remuneraciones son diferentes para cada uno, generando mayor desmotivación.
- Resistencia al cambio por parte del personal directivo y de algunos servidores.
- Necesidad de mayor apoyo e involucramiento de la Alta Dirección. Necesidad de re-sensibilización a este nivel.
- Temor a que la GDR conduzca al despido.
- Aproximadamente 60% de la población trabaja en zonas de difícil acceso.
- Falta de recursos humanos para la implementación. Se requeriría constantes viajes para capacitación, quedando desabastecida la Sede Central.
- Alta rotación de directivos, ocasionando que los líderes ya capacitados en GDR migren a otras entidades e ingresen algunos que aún no han tenido la experiencia en GDR, teniendo, por tanto, que reiniciar la capacitación.
- Escasa articulación del Sub Sistema de GdR con otros sub sistemas del sistema de recursos humanos.
- Dificultad en determinar las funciones de los puestos para plantear las metas, lo que ha ocasionado algunos retrasos.

- Alta rotación de directivos de las áreas de apoyo. No existe continuidad en el manejo de la herramienta para que esta se consolide.

Fortalezas internas

- Compromiso de la entidad para la implementación desde el año 2015.
- Manejo de la herramienta por las unidades orgánicas que han participado desde el 2015.
- Establecimiento progresivo de una política de premiación al rendimiento distinguido.
- Los Directivos se encuentran desarrollando competencias de comunicación y retroalimentación a través de cursos y talleres, así como de la práctica.
- Apoyo del área de comunicaciones en la difusión de PPTs, comunicados y notas de prensa de GdR.
- Apoyo del área de Tecnologías de la Información en la colocación de información en intranet y elaboración de encuestas electrónicas.
- Convenio de Colaboración Interinstitucional de SENAMHI con ENAP – SERVIR, a efectos de implementar cursos de capacitación para los servidores del SENAMHI.
- La entidad se encuentra en la última etapa del tránsito a SERVIR, lo que implica un compromiso político con la GDR.

Buenas prácticas

- Formación de un grupo de coordinadores de enlace de Gestión de la Capacitación y Gestión del Rendimiento, el cual constituye un nexo entre los directores y la ORH y brinda apoyo a los directores.
- Una de las fortalezas de la GDR en SENAMHI son las comunicaciones (se ha creado un video con la participación de los directores, en el que se habla de la importancia y beneficios de la GDR). Este video será utilizado para la sensibilización. El hecho de haber sido realizado por los mismos directores, genera mayor identificación.
- Las votaciones en línea crean expectativa en los servidores. Existen voluntarios que desean participar en el Comité Institucional de Evaluación (CIE) y cada vez es más el personal nominado para las elecciones.
- Las premiaciones al rendimiento distinguido generan motivación en los servidores, por lo que se ha iniciado una cultura de reconocimiento al esfuerzo y rendimiento.

VI. Objetivos del Plan de Implementación de la Gestión del Rendimiento

Objetivo General:

Es necesario tener en cuenta que el seguimiento y evaluación de acciones estratégicas planteadas en el PEI 2020-2023 en la entidad, permite que éstas brinden el soporte necesario para el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales, contribuyendo así a lograr una gestión moderna, de calidad y eficaz.

En la medida que la Gestión del Rendimiento tiene como objetivo identificar, reconocer y valorar el aporte individual al logro de los objetivos de la entidad, se hace necesario continuar la implementación del Sub Sistema de Gestión del Rendimiento para el ciclo 2020 – 2021, con el

fin de dar continuidad al sub sistema, el cual se ha venido desarrollando desde el año 2015, de forma progresiva y gradual.

De este modo, planteando objetivos, metas e indicadores acordes con los objetivos estratégicos, la GDR, podrá contribuir a alcanzar de manera paulatina la visión estratégica de la entidad. Asimismo, reconociendo y valorando el aporte de cada uno de los servidores, se contribuirá a la generación de una cultura de reconocimiento al desempeño, siendo esta acción una de las que contribuye a la generación de un mejor clima laboral.

Por otro lado, el objetivo estratégico N° 4 postula el fortalecimiento de la gestión institucional, lo cual puede realizarse con las áreas de apoyo y asesoramiento para el logro paulatino de sus objetivos y metas, coadyuvando, así, al logro de una gestión por resultados.

Objetivos Específicos

Objetivo 1: Iniciar la sensibilización y participación de las Direcciones Zonales a fin de ampliar la incorporación de unidades orgánicas, incrementando la participación total de unidades orgánicas en más del 50% en relación a la participación del 2019.

Objetivo 2: Lograr la participación en el ciclo de GDR, de más del 80% de directores y sub directores de la entidad.

Objetivo 3: Brindar asistencia técnica permanente a las unidades orgánicas, por parte de la ORH a fin de reforzar los conocimientos en el manejo de la herramienta, y la capacitación a la Alta Dirección. El cumplimiento de etapas será monitoreado por la ORH de manera **que cada director y sub director pueda adquirir un puntaje final por participación y cumplimiento. (*)**

Objetivo 4: Reforzar el plan de comunicaciones con la grabación de un video institucional de GDR con directores y sub directores y difundirlo a nivel nacional. Elaborar y difundir PPTs, notas informativas en Intranet, Notas de prensa, entre otros.

Objetivo 5: Brindar capacitaciones por cada etapa del ciclo de manera presencial para la sede central y virtual, mediante la plataforma blue-jeans para los Directores Zonales.

VII. Alcance del plan de implementación:

Unidades Orgánicas Participantes:

23 Unidades Orgánicas que inician el ciclo, de acuerdo al siguiente detalle:

Órganos de apoyo y asesoramiento: 6

Órganos de línea: 4

Órganos Desconcentrados: 13 Direcciones Zonales (una el Lima y 12 en provincia).

Cantidad Total de Servidores:

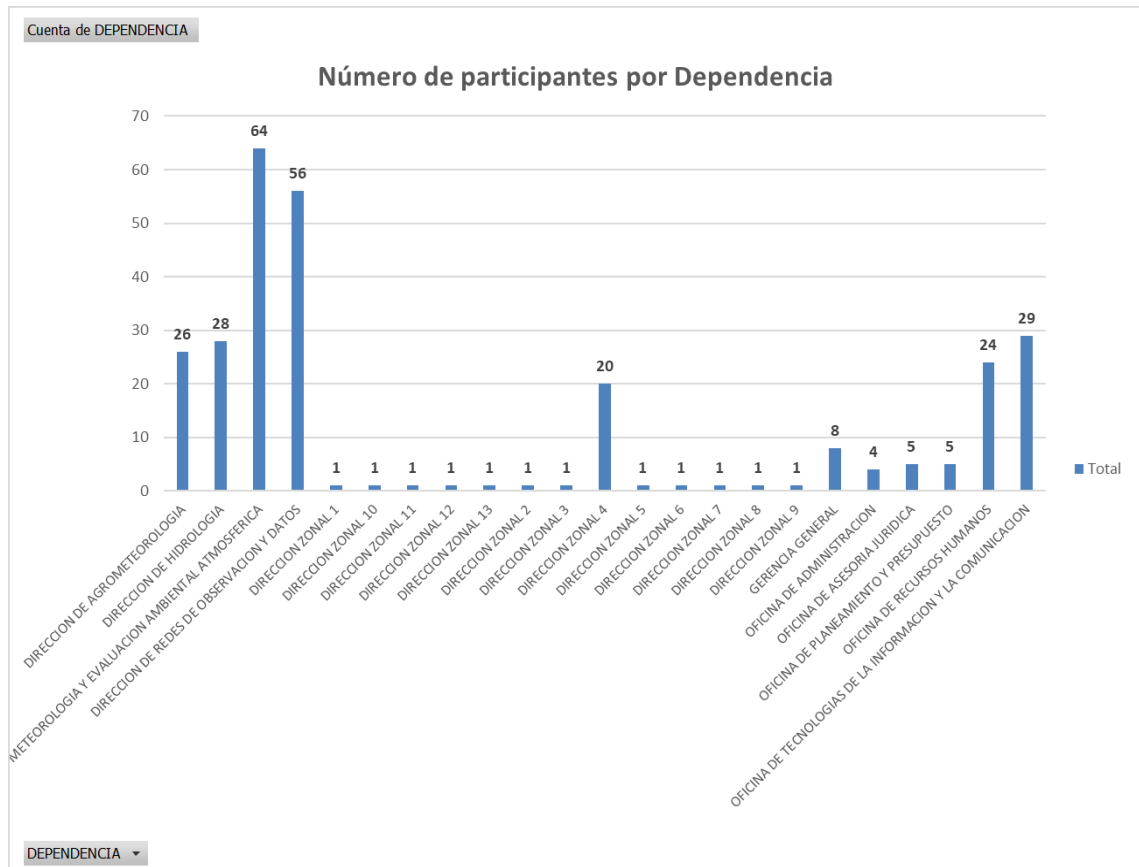
Participaran un total de 281 servidores, divididos en sus respectivos segmentos.

(*) Se adjunta Cuadro N° 3 : CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE INDICADORES DE GDR

Alcance – Cuadros:

Número de participantes por Dependencia

Cuenta de DEPENDENCIA	Total
DEPENDENCIA	
DIRECCION DE AGROMETEOROLOGIA	26
DIRECCION DE HIDROLOGIA	28
DIRECCION DE METEOROLOGIA Y EVALUACION AMBIENTAL ATMOSFERICA	64
DIRECCION DE REDES DE OBSERVACION Y DATOS	56
DIRECCION ZONAL 1	1
DIRECCION ZONAL 10	1
DIRECCION ZONAL 11	1
DIRECCION ZONAL 12	1
DIRECCION ZONAL 13	1
DIRECCION ZONAL 2	1
DIRECCION ZONAL 3	1
DIRECCION ZONAL 4	20
DIRECCION ZONAL 5	1
DIRECCION ZONAL 6	1
DIRECCION ZONAL 7	1
DIRECCION ZONAL 8	1
DIRECCION ZONAL 9	1
GERENCIA GENERAL	8
OFICINA DE ADMINISTRACION	4
OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	5
OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	5
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	24
OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LA COMUNICACION	29
Total general	281



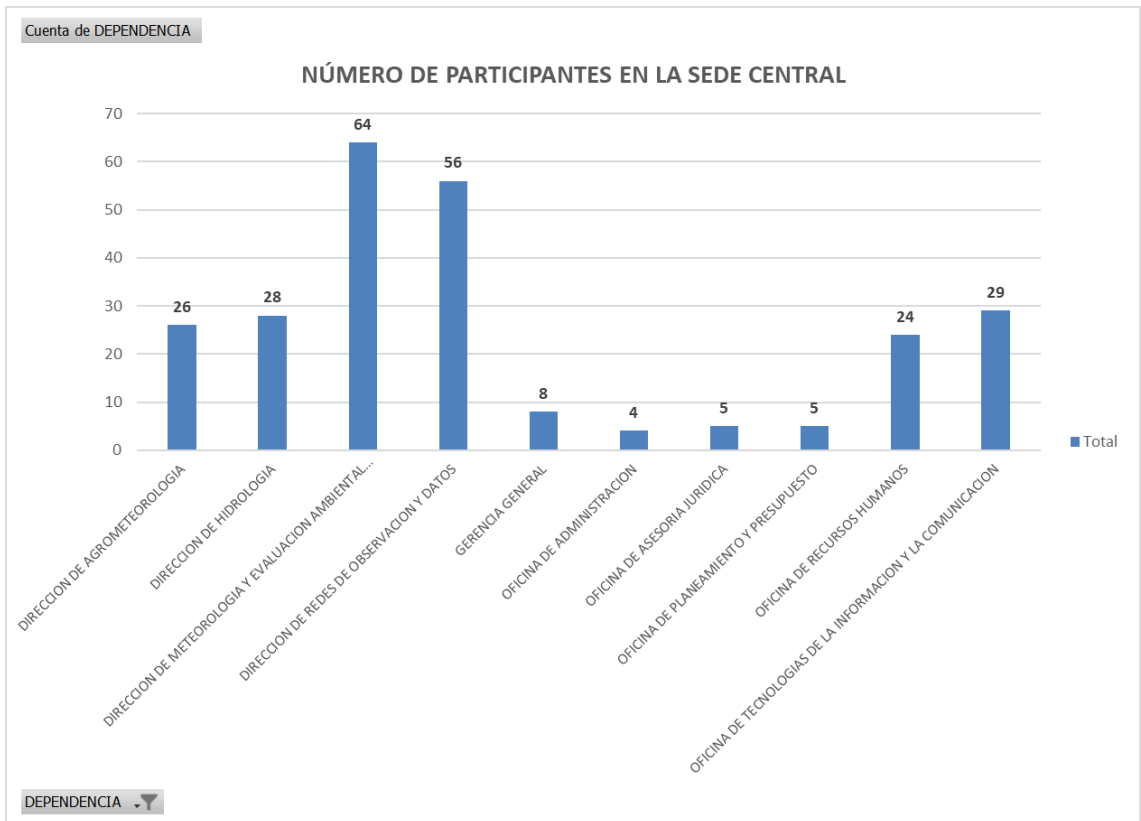
Número de participantes en Direcciones Zonales

Cuenta de DEPENDENCIA	
DEPENDENCIA	Total
DIRECCION ZONAL 1	1
DIRECCION ZONAL 10	1
DIRECCION ZONAL 11	1
DIRECCION ZONAL 12	1
DIRECCION ZONAL 13	1
DIRECCION ZONAL 2	1
DIRECCION ZONAL 3	1
DIRECCION ZONAL 4	20
DIRECCION ZONAL 5	1
DIRECCION ZONAL 6	1
DIRECCION ZONAL 7	1
DIRECCION ZONAL 8	1
DIRECCION ZONAL 9	1
Total general	32



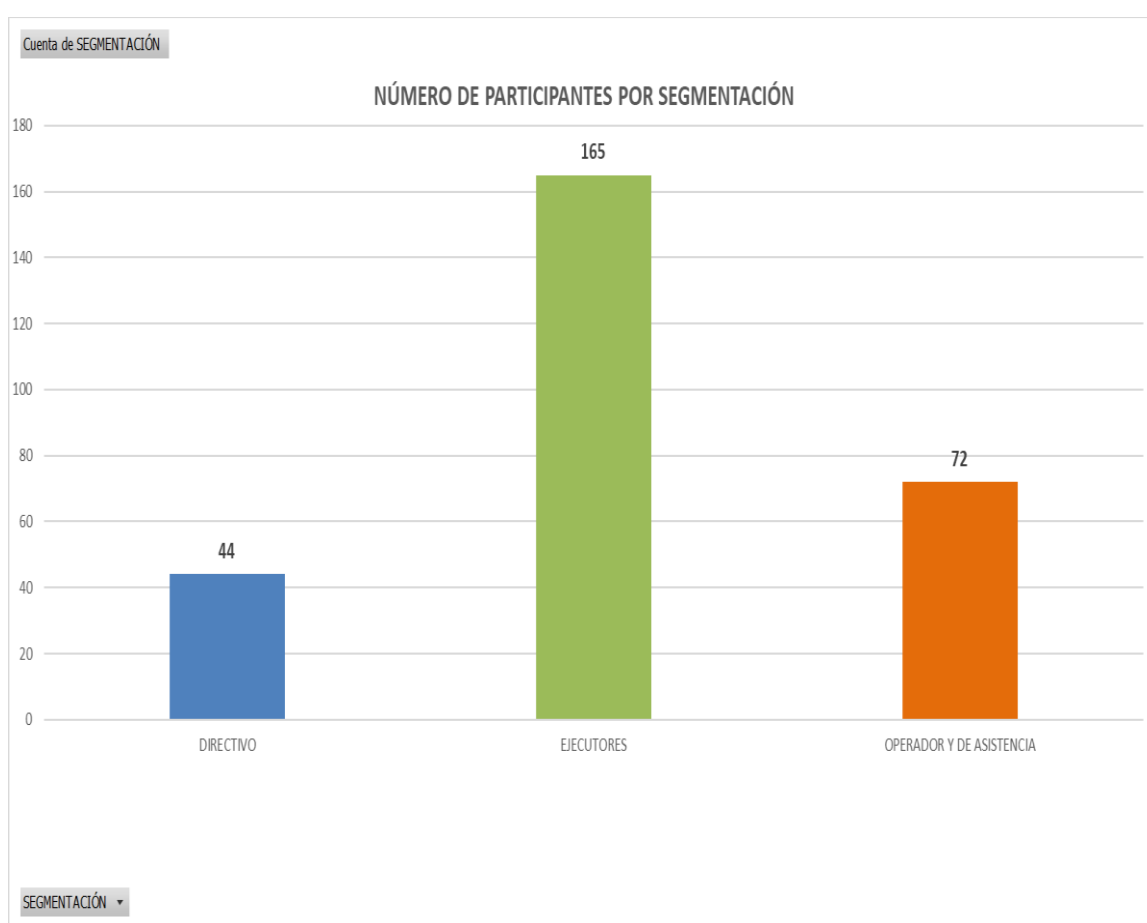
Número de participantes en la Sede Central

Cuenta de DEPENDENCIA	
DEPENDENCIA	Total
DIRECCION DE AGROMETEOROLOGIA	26
DIRECCION DE HIDROLOGIA	28
DIRECCION DE METEOROLOGIA Y EVALUACION AMBIENTAL ATMOSFERICA	64
DIRECCION DE REDES DE OBSERVACION Y DATOS	56
GERENCIA GENERAL	8
OFICINA DE ADMINISTRACION	4
OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	5
OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	5
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	24
OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LA COMUNICACION	29
Total general	249



Número de participantes según Segmentación

Cuenta de SEGMENTACIÓN	
SEGMENTACIÓN	Total
DIRECTIVO	44
EJECUTORES	165
OPERADOR Y DE ASISTENCIA	72
Total general	281



VIII. Cronograma de implementación:

Las actividades que se proponen a continuación se han desarrollado, teniendo en cuenta las tres etapas del ciclo de la gestión del rendimiento a lo largo del período 2020-2021:

CRONOGRAMA INSTITUCIONAL DEL CICLO DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO 2020 - 2021
SENAMHI

Etapas y Actividades	Responsable	Programación			
		Mes	Inicio	Fin	Días
ACTIVIDADES PREVIAS A LA IMPLEMENTACIÓN					
Elaboración del Plan de Comunicación	ORH	Nov.19/En. 2020	15/11/2019	15/01/2020	62
ACTIVIDADES TRANSVERSALES DEL CICLO					
Acciones de comunicación	ORH	Nov.19/En. 2020	15/11/2019	28/02/2020	106
Ejecutar el Plan de Comunicación	ORH	Nov.19/En. 2020	16/11/2019	30/01/2020	76
Inducción a la Gestión del Rendimiento - Direcciones Zonales	ORH	Enero/Febrero	26/01/2020	28/02/2020	34
CICLO DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO					
ETAPA DE PLANIFICACIÓN (SENSIBILIZACIÓN , PLANIFICACIÓN, ESTABLECIMIENTO DE METAS)		Noviembre/abril	26/11/2019	30/04/2020	157
Hito 1: Elaboración del Cronograma Institucional	ORH	Dic.2019	23/12/2019	26/12/2019	4
Aprobación del cronograma institucional y lista de evaluadores evaluados de GdR	Gerencia General /ORH	Dic.2019/En. 2020	27/12/2019	3/01/2020	8
Hito 2: Acciones de comunicación y sensibilización	ORH	enero/abril	4/01/2020	30/04/2020	118
Ejecución del evento de Sensibilización	ORH	marzo	1/03/2020	5/03/2020	5
Hito 3: Comité Institucional de Evaluación - CIE	GG/ORH	marzo	6/03/2020	12/03/2020	7
Resolución que ratifica a servidores que conforman el CIE	GG/ORH	marzo	12/03/2020	13/03/2020	2
Capacitación a los actores de Gestión del Rendimiento	SERVIR/ORH	marzo	14/03/2020	15/03/2020	2
Ejecución de capacitaciones sobre elaboración de metas	ORH	marzo	14/03/2020	15/03/2020	2
Elaboración de metas vinculadas a instrumentos de gestión	OPP/ORH/ Directivos	marzo/abril	14/03/2020	15/04/2020	33
Hito 1: Reuniones de fijación de metas - Directivos	ORH / Evaluadores	abril	15/04/2020	21/04/2020	7
Hito 2: Reunión de fijación de metas - Servidores de otros segmentos	Evaluadores / Evaluados	abril	22/04/2020	26/04/2020	5
Informe de Etapa de Planificación (Elaboración)	ORH	abril	27/04/2019	28/04/2019	2
Envío de Informe de la Etapa de Planificación a SERVIR	GG/ORH	abril	29/04/2020	30/04/2020	2
SEGUIMIENTO		Mayo/octubre	1/05/2020	30/10/2020	183
Capacitación a los actores de Gestión del Rendimiento	SERVIR/ORH	mayo	5/05/2020	30/05/2020	26
Ejecución de capacitaciones (iniciales)	ORH	mayo	11/05/2020	11/05/2020	1
Asesorías técnicas de la ORH	ORH	mayo	12/05/2020	30/05/2020	19
Hito 1: Registro y documentación de evidencias/Reuniones seguimiento	Evaluadores / Evaluados	julio	1/07/2020	14/07/2020	14
Elaboración y comunicación del cronograma de reuniones de seguimiento	ORH	julio	1/07/2020	10/07/2020	10
Reunión de Seguimiento	Evaluadores/Evaluados	julio	15/07/2020	15/07/2020	1
Hito 3: Identificación de dificultades y mejoras	Evaluadores / Evaluados	julio	15/07/2020	15/07/2020	1
Modificación de metas	Evaluadores / Evaluados	julio	16/07/2020	16/07/2020	1
Informe de Etapa de Seguimiento	ORH	octubre	27/10/2020	28/10/2020	2
Envío a SERVIR de Informe de la Etapa de Seguimiento	Titular	octubre	29/10/2020	30/10/2020	2
EVALUACIÓN		Nov./Diciembre	3/11/2020	30/12/2020	58
Capacitación a los actores de Gestión del Rendimiento	SERVIR/ORH	noviembre	3/11/2020	10/11/2020	8
Ejecución de capacitaciones	ORH	noviembre	3/11/2020	10/11/2020	8
Hito 1: Análisis de la evidencia	Evaluadores / Evaluados	noviembre	10/11/2020	15/11/2020	6
Análisis de las evidencias entregadas por los evaluados	Evaluadores	noviembre	10/11/2020	15/11/2020	6
Hito 2: Evaluación	Evaluadores	noviembre	16/11/2020	30/11/2020	15
Valoración del cumplimiento de metas	Evaluadores	noviembre	16/11/2020	30/11/2020	15
Hito 3: Remisión del Informe de evaluación a la ORH	Evaluadores	diciembre	1/12/2020	10/12/2020	10
Remisión de Formato de Metas con puntuaciones	Evaluadores	diciembre	1/12/2020	10/12/2020	10
Hito 4: Calificación	ORH	diciembre	11/12/2020	15/12/2020	5
Asignación de calificación	ORH	diciembre	11/12/2020	15/12/2020	5
Hito 5: Notificación de la calificación a los órganos y UU.OO.	ORH	diciembre	16/12/2020	17/12/2020	2
Notificación de calificación	Evaluadores	diciembre	16/12/2020	17/12/2020	2
Calificación de Personal con Rendimiento Distinguido	JD / ORH	diciembre	18/12/2020	26/12/2020	9
Designación de la Junta de Directivos	ORH	diciembre	18/12/2020	20/12/2020	3
Informe:calificación de Rendimiento Distinguido	JD/ORH	diciembre	21/12/2020	23/12/2020	3
Difusión de calificación de Personal con Rendimiento Distinguido	ORH	diciembre	24/12/2020	26/12/2020	3
Informe de etapa de Evaluación (Elaboración)	ORH	diciembre	27/12/2020	28/12/2020	2
Envío de Informe de actividades de la etapa de Evaluación	GG/ORH	diciembre	29/12/2020	30/12/2020	2
Reunión de Retroalimentación	ORH / Evaluadores / Evaluados	enero	5/01/2021	10/01/2021	6
Confirmación de calificación - Comité Institucional de Evaluación - CIE	CIE	enero	10/01/2021	30/01/2021	21
Solicitud de Confirmación de la Calificación	Evaluados	enero	10/01/2021	15/01/2021	6
Confirmación de la Calificación	CIE	enero	22/01/2021	25/01/2021	4
Nueva evaluación (aplica en caso se observe la calificación inicial)	Superior del Evaluador / Evaluado	enero	26/01/2021	28/01/2021	3
INFORME FINAL DE CIERRE DEL CICLO	ORH	enero	29/01/2021	30/01/2021	2

IX. Actividades de comunicación

En coordinación con la Unidad Funcional de Comunicaciones del SENAMHI, se reforzarán las actividades en este rubro tanto en Sede Central como en Direcciones Zonales:

- Difusión de PPTs y Videos a Sede y Zonales
- Utilización de herramientas de comunicación a lo largo de todo el ciclo

Objetivo

Transmitir mensajes dirigidos a los servidores respecto de la implementación del Sistema de Gestión del Rendimiento, que sean claros y motivadores.

X. Recursos

Humanos:

Director de Recursos Humanos: Responsable

Especialista en Recursos Humanos - Gestión del Rendimiento:

Unidad Funcional de Comunicaciones: Apoyo para la comunicación interna

Económicos (presupuesto 2020):

S/. 14,000.00

VIII. Anexos

CUADO N° 1: Cronograma de actividades de comunicación

CUADRO N° 2: Plan de Implementación

CUADRO N° 3: Criterios de Evaluación de Indicadores de GDR

CUADO N° 1: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE COMUNICACIÓN-GESTION DEL RENDIMIENTO 2020 – 2021

Etapas/actividad: PLANIFICACIÓN	Dirigido a:	Actividades de información, difusión y motivación	Difusión	Mes
Aprobación de Resolución de inicio del ciclo 2020-2021	Directores, Sub directores, servidores y servidoras a nivel nacional	Aprobación Publicación en web Envío de Resolución con cronograma, listado de evaluadores y evaluados a los órganos y unidades orgánicas participantes	-Correo electrónico institucional. - Intranet	Noviembre/diciembre 2019 Enero 2020
Video Institucional de Gestión del Rendimiento (grabado con directores y Sub directores del SENAMHI)	ORH y Unidad Funcional de Comunicaciones	-Que es la GdR – Historia en SENAMHI - Que no es la GdR -Etapas - Importancia y beneficios -Motivación para participar Mensaje de los directores	-Correo electrónico Institucional Intranet	
Elaboración y aprobación del plan de implementación de Gestión del Rendimiento	Toda la entidad	Aprobación Difusión	SERVIR	
Taller de Capacitación: Etapa de Planificación	Evaluadores Órganos y Unidades Orgánicas participantes en la GDR	Difusión de las actividades de capacitación Realización del taller Asesorías técnicas de la etapa - Metas Conexión con las Direcciones Zonales para capacitación mediante la plataforma blu-jeans Asesorías técnicas para Sede y Direcciones Zonales	Correo electrónico Institucional - PPTs Intranet Plataforma virtual	Diciembre 2019 – abril 2020
Publicación de cambios en GDR - Etapas	Órganos y Unidades Orgánicas participantes en la GDR	PPTs informativos acerca de cambios en las etapas de GDR	Correo electrónico	Enero 2020
Resultados de la etapa de planificación	Órganos y Unidades Orgánicas participantes en la GDR	Información la culminación de la etapa Logros Resultados	Correo electrónico Nota de prensa Intranet	Marzo 2020
Etapas/actividad: SEGUIMIENTO	Dirigido a:	Actividades de información, difusión y motivación	Difusión	Mes
Taller de Capacitación: Etapa de Seguimiento	Evaluadores Órganos y Unidades Orgánicas participantes en la GDR	Difusión de las actividades de capacitación Realización del taller Asesorías técnicas de la etapa Conexión con las Direcciones Zonales para capacitación mediante la plataforma blu-jeans Asesorías técnicas para Sede y Direcciones Zonales	Correo electrónico Institucional - PPTs Intranet Plataforma virtual	Mayo – octubre 2020

Reconformación del Comité Institucional de Evaluación (CIE).	Toda la entidad	Difusión	-Correo electrónico - Intranet	Abril 2020
Entrega de evidencias para el seguimiento	Evaladores Órganos y Unidades Orgánicas participantes en la GDR	-Informar de las fechas de envío de información -Difundir los medios de envío de información -Mecanismos de apoyo y asistencia técnica	-Correo electrónico -Intranet	Setiembre 2020
Reuniones de seguimiento	Evaladores Órganos y Unidades Orgánicas participantes en la GDR	Entrega de formatos de seguimiento a la ORH	Sistema de gestión documental	Octubre 2020
Resultados de la etapa de seguimiento		Información sobre resultados y remisión de informe a SERVIR	Correo electrónico Intranet	Octubre 2020
Etapa/actividad: EVALUACION	Dirigido a:	Actividades de información, difusión y motivación	Difusión	Mes
Capacitación de la etapa de evaluación	Evaladores Órganos y Unidades Orgánicas participantes en la GDR	Motivación utilizando PPTs y videos informativos	Correo e intranet	Noviembre 2020
Calificación	Evaladores Órganos y Unidades Orgánicas participantes en la GDR	PPTs informativos Recepción por la ORH de formatos de calificación	Sistema de Gestión documental	Noviembre 2020
Notificación de calificación	ORH	Remisión de notificaciones e información mediante PPTs.	Sistema de Gestión documental	Noviembre 2020
Solicitud de confirmación de la calificación	Personal evaluado	Resolver solicitudes en coordinación con el CIE – remisión de PPTs informativos.	Correo electrónico	
Rendimiento Distinguido	Evalados nominados	Junta de Directivos	Correo electrónico	Diciembre 2020
Reconocimiento al Rendimiento Distinguido	Evalados	Evento para el reconocimiento	Correo electrónico	Marzo 2021
Informe de cierre de ciclo	ORH/SERVIR	Elaboración y envío de informe Publicación de resultados del ciclo	-Correo electrónico -Intranet	Enero 2021

CUADRO N° 2: Plan de Implementación

Plan de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento y sus indicadores de gestión				
OBJETIVO 1: Iniciar la sensibilización y participación de las Direcciones Zonales a fin de ampliar la incorporación de unidades orgánicas, incrementando la participación total de unidades orgánicas en más del 50% en relación a la participación del 2019.				
Objetivo	Resultado	Meta	Indicador	Actividades
Implementar el subsistema de Gestión del Rendimiento en más del 50% de U.O.	Aprobación de resolución de inicio al ciclo 2020-2021 de Gestión del Rendimiento	01 Resolución aprobada y publicada en web	# de unidades orgánicas participantes en relación al total y al histórico.	Formulación del documento que da inicio al proceso de implementación del modelo de Gestión del Rendimiento.
	Aprobación del plan de Implementación de la Gestión del Rendimiento en la entidad 2020-2021	01 Resolución aprobada y publicada en web		Formulación del plan de Implementación de la Gestión del Rendimiento en la entidad.
OBJETIVO 2: Lograr la participación en el ciclo de GDR, de más del 90% de directores de la entidad.				
Objetivo	Resultado	Meta	Indicador	Actividades
Elaborar el listado de evaluadores y evaluados aprobado y Plan de trabajo de GDR aprobado	Sensibilización de directores y sub directores de la entidad	Más del 90% de directores y sub directores participan como evaluados en la GDR	# de directores y sub directores seleccionados con respecto al total	Remisión de Resolución de aprobación del ciclo con listado de evaluadores y evaluados
	Unidades orgánicas informadas en la implementación del sub-sistema de Gestión del Rendimiento	Unidades orgánicas sensibilizadas	# de unidades orgánicas sensibilizadas	Diseño del plan de comunicaciones Implementación del Plan de sensibilización
	Información consolidada	Informes de implementación del subsistema de Gestión del Rendimiento	# de informes emitidos	Diseño e implementación del plan de información
	Capacitación de Directivos en GDR	Directivos seleccionados y capacitados	# de directivos capacitados	Fortalecimiento de habilidades para Directivos a través de un taller de capacitación

Objetivo 3: Brindar asistencia técnica permanente a las unidades orgánicas, por parte de la ORH a fin de reforzar los conocimientos en el manejo de la herramienta, y la capacitación a la Alta Dirección. El cumplimiento de etapas será monitoreado por la ORH de manera **que cada director y sub director pueda adquirir un puntaje final por participación y cumplimiento.**

Objetivo	Resultados	Meta	Indicador	Actividades
Brindar Asistencia técnica a Directores y Sub Directores	Directores y Sub Directores de las Unidades Orgánicas participantes implementan el subsistema de Gestión del Rendimiento en sus tres etapas: Planificación-Seguimiento y Evaluación	70% de directores con puntaje "bueno" aplicando el criterio de evaluación tal como figura en el Cuadro N° 1: Criterios de evaluación de indicadores de GDR para directores	# de Directores que cumplen con los criterios de GDR	Elaboración de cuadro de criterios de evaluación de indicadores de GDR para evaluación de Directores y Sub Directores
				Asistencia técnica en definición de metas e indicadores
				Asistencia en el seguimiento y recojo de evidencias
				Asistencia en la evaluación
				Asistencia en la calificación
				Asistencia en la retroalimentación transversal

Objetivo 4: Reforzar el plan de comunicaciones con la grabación de un video institucional de GDR con directores y sub directores y difundirlo a nivel nacional. Elaborar y difundir PPTs, notas informativas en Intranet, Notas de prensa, entre otros.

Objetivo	Resultados	Meta	Indicador	Actividades
Reforzar el plan de comunicaciones mediante la grabación de un video	Publicación del video grabado con directores y sub directores a nivel nacional	01 video grabado	# de videos grabados	Elaboración del speech de GDR y coordinación con directores para la grabación
				Coordinación con la Unidad Funcional de comunicaciones para las grabaciones

Objetivo 5: Brindar capacitaciones por cada etapa del ciclo de manera presencial para la sede central y virtual, mediante la plataforma blue-jeans para los Directores Zonales.

Brindar capacitaciones por etapa	Directores asisten a talleres por cada etapa	Organizar tres talleres de capacitación, uno por cada etapa	# de talleres realizados	Coordinación con SERVIR para realización de talleres. Difusión mediante PPTs informativos
Propiciar el desarrollo de competencias de comunicación-directores	Directores participan en taller de desarrollo de competencias de comunicación	Organización de curso taller-desarrollo de competencias de comunicación	# de asistentes al taller	Coordinación con proveedor para realización de taller

CUADRO N° 3: CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE INDICADORES DE GDR

INDICADORES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE INDICADORES DE GDR					
PUNTAJE	Planificación (elaboración de metas)	Seguimiento (formatos de seguimiento)	Evaluación	Reuniones con los evaluados	Asistencia a talleres de capacitación	TOTAL
DESTACADO	Cumple con la entrega de formatos de metas de sus evaluados en las fechas establecidas (3 puntos)	Cumple con entrega de formatos de seguimiento en las fechas establecidas (3 puntos)	Cumple con entrega de formatos de evaluación en fechas establecidas (3 puntos)	Convoca tres reuniones con sus evaluados (metas, seguimiento y evaluación) (3 puntos)	Asiste a los tres talleres de capacitación (3 puntos)	15 (puntaje máximo)
BUENO	Cumple fuera de tiempo (2 puntos)	Cumple fuera de tiempo (2 puntos)	Cumple fuera de tiempo (2 puntos)	Convoca a dos reuniones (2 puntos)	Asiste a dos talleres de capacitación (2 puntos)	10
BAJO	No cumple con la entrega (1 punto)	No cumple con la entrega (1 punto)	No cumple con la entrega (1 punto)	No cumple con la entrega (1 punto)	Asiste a uno o ningún taller (1 punto)	5 (puntaje mínimo)

Rango – valor del criterio:

11-15 Destacado

6 - 10 Bueno

5 Bajo