



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 051-2024-GM/MDPP

Puente Piedra, 14 de marzo de 2024

VISTO:

El Oficio N° 000029-2024-SERVIR-GDCRSC de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil, el Memorandum N° 234-2024-OGTH-OGAF/MDPP de la Oficina de Gestión del Talento Humano, el Informe N° 0024-2024-OGAF/MDPP, de la Oficina General de Administración y Finanzas y el Informe N° 079-2024-OGAJ/MDPP de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y;

CONSIDERANDO:

Que, conforme a lo dispuesto por el artículo 194 de la Constitución Política del Perú, modificada por la Ley N° 30305 - Ley de Reforma Constitucional, concordante con el artículo II del Título preliminar de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, establece que : "Los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, precisando que esta autonomía constitucional, radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico";

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, tiene como fin que las entidades públicas del estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran. En ese contexto, se establece el sistema administrativo de gestión de recursos humanos, el cual establece, desarrolla y ejecuta la política de estado respecto del Servicio Civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizadas por las entidades públicas en la gestión de los recursos humanos;

Que, el segundo párrafo del artículo 3 del Reglamento del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, indica que el, Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos comprende siete subsistemas previstos en el artículo 5 del Decreto Legislativo 1023, entre los cuales, se encuentra el Subsistema de Gestión de Rendimiento. El mencionado subsistema, regulado en el numeral 3.4 del mismo artículo identifica y reconoce el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales. Asimismo, por medio de este subsistema, se evidencian las necesidades de los servidores civiles para mejorar el desempeño en sus puestos y, como consecuencia de ello, de la entidad. El proceso de este subsistema es la evaluación de desempeño;

Que, asimismo el artículo 19 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que, la gestión de 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. Por ello, el artículo 29 del Reglamento de la Ley Servir, señala que, la Oficina de Recursos Humanos, es la instancia responsable de la conducción operativa de la gestión del rendimiento de la entidad;

Que, según el artículo 37 del Reglamento de la Ley Servir, se indica que, la gestión del rendimiento es un ciclo continuo dentro de una entidad y contempla a las siguientes etapas: a) Planificación. b) Seguimiento y c) Evaluación; añadiendo que "En razón a su naturaleza y características propias, las entidades podrán contar con alternativas de calendario, que no necesariamente tenga a enero como mes de inicio, siempre que se asegure como mínimo la sujeción de las etapas previstas en el presente reglamento y asegurando que de conformidad con el artículo 22 de la Ley la evaluación de desempeño se realice anualmente. El titular de la entidad mediante resolución aprueba el calendario de la entidad y sus modificaciones";





"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Que, también el Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en su artículo 5 señala que este sistema comprende: a) La planificación de políticas de recursos humanos, b) La organización del trabajo y su distribución, c) La gestión del empleo, d) La gestión del rendimiento, e) La gestión de la compensación, f) La Gestión del desarrollo y la capacitación, g) La gestión de las relaciones humanas; y, h) La resolución de controversias. En ejercicio a esa rectoría, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, se ha aprobado la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH; "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas", con el objetivo de estandarizar y alinear los procesos y los productos del Sistema Administrativo de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000076-2021-SERVIR-PE, se aprueba la "Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento", el mismo que señala en el subnumeral 3.1.3 del numeral 3, la aprobación del cronograma, conforme al siguiente texto; "el cronograma es elaborado y aprobado mediante resolución del titular de la entidad el cual debe contener las actividades a realizar en todas las etapas del ciclo. Excepcionalmente, podría requerir modificaciones posteriores; por lo que su sugiere que se evalúe que la resolución considere otorgarle a la Oficina de Recursos Humanos la potestad para hacer cambios en los documentos, justificados con cargo a dar cuenta al titular de la entidad y a SERVIR" Las entidades pueden consolidar los instrumentos generados en esta etapa para facilitar la gestión del subsistema;

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE, se formaliza la aprobación de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, que tiene por finalidad que las entidades públicas cuenten con un marco normativo que les permita la aplicación del Subsistema de Gestión del Rendimiento para que se evidencie el aporte de los/as servidores/as civiles al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, cuyo alcance está sujeto al cumplimiento de la presente Directiva todas las entidades públicas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Asimismo, los/as servidores/as civiles de las entidades públicas, según se prescribe en el artículo III de su Título Preliminar y en la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

Que, el numeral 6.1 de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento indica que el Ciclo de Gestión del Rendimiento: está integrado por las etapas de planificación, seguimiento y evaluación. Es de carácter continuo y se ejecuta anualmente dentro de una entidad y puede exceder el periodo fiscal. Asimismo, comprende acciones de retroalimentación que se ejecutan permanentemente en cada de las etapas, que comprenden: Etapa de planificación, Etapa de seguimiento y Etapa de evaluación. A su vez, el numeral 6.2.2 de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, establece que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de la entidad y responsable del funcionamiento del Subsistema de Gestión del Rendimiento. Dispone la asignación de los recursos necesarios y toma decisiones que garanticen la ejecución del subsistema. Durante la etapa de planificación, aprueba el cronograma mediante resolución;

Que, la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Directiva antes citada, establece la progresividad de la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento, según siguiente texto: "De acuerdo a la Décima Disposición Complementaria Final del Reglamento General, la progresividad de la implementación se refiere al aumento sucesivo de entidades que implementan el Subsistema de Gestión del Rendimiento de acuerdo a la normatividad vigente" En ese sentido, la progresividad dispuesta para el Subsistema de Gestión del Rendimiento, a partir del año 2024 es aplicable a todas la entidades públicas;

Que, el artículo IV de del Título Preliminar del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, contempla la siguiente definición: "j)





Titular de la entidad: Para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el Titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública. En el caso de los Gobiernos Regionales y Locales, la máxima autoridad administrativa es el Gerente General del Gobierno Regional y el **Gerente Municipal**, respectivamente";

Que, la oficina de Gestión del Talento Humano, es la unidad orgánica responsable de coordinar, controlar y ejecutar las acciones propias del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, orientando la realización individual del personal hacia el logro de los objetivos institucionales de la municipalidad, es así que, mediante Informe N° 234-2024-OGTH-OGAF/MDPP, comunica que, con Oficio N° 000029-2024-SERVIR-GDCRSC de fecha 12 de enero de 2024 remitido por la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, requieren a la municipalidad la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento, considerando la experiencia de la entidad en el Proyecto de Innovación "Simplificación del Subsistema de Gestión de Rendimiento" y reconociendo lo logrado en el ciclo 2023. Señalando también la obligatoriedad en la continuidad del proceso de implementación del subsistema, para lo cual deberán considerar la implementación con un mínimo del 25% del total de servidores que les aplica la Gestión del Rendimiento en la municipalidad, por lo que solicita a la Oficina General de Administración y Finanzas realizar los trámites correspondientes para la emisión respectivo acto resolutive que aprueba el "Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra – Ciclo 2024;

Que, la Oficina General de Administración y Finanzas, mediante Informe N° 0024-2024-OGAF/MDPP, en merito a lo solicitado por la Oficina de Gestión de Talento Humano, señala que resulta procedente emitir el acto resolutive correspondiente que aprueba el "Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra – Ciclo 2024;

Que, la Oficina General de Asesoría Jurídica, menciona que, atendiendo a las consideraciones legales expuestas en el presente informe y estando a lo solicitado por la Oficina de Gestión del Talento Humano, a través de la Oficina General de Administración y Finanzas, considera legalmente viable la emisión del acto resolutive que aprueba el "Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra – Ciclo 2024", mediante Resolución de Gerencia Municipal, al amparo del literal j) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento de la Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la misma que no contraviene ninguna norma constitucional y/o normas de su especialidad. Considerando que el objetivo de la implementación consiste en identificar, reconocer y promover el aporte de los/as servidores/as civiles a los objetivos y metas institucionales, evidenciando sus necesidades para mejorar el desempeño individual e institucional, reconociendo y promoviendo el aporte de los/as servidores/as civiles al logro de los objetivos institucionales;

Estando a lo expuesto, y de conformidad con lo establecido en el literal j) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento de la Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el Reglamento de Organización y Funciones de la entidad y la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades y modificatorias;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – APROBAR el CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA – CICLO 2024, conforme a las normas legales, reglamentarias y directivas expuestas en los considerandos y que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. – OTORGAR a la Oficina de Gestión del Talento Humano la potestad para realizar modificaciones en el cronograma, aprobado en el artículo precedente, debiendo informar sobre las acciones que adopte a la Gerencia Municipal, bajo responsabilidad.





"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ARTÍCULO TERCERO. – ENCARGAR a la Oficina General de Administración y Finanzas a través de la Oficina de Gestión del Talento Humano, realice las acciones necesarias para la ejecución y cumplimiento del Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento de la MDPP – Ciclo 2024.

ARTÍCULO CUARTO. - DEJAR SIN EFECTO toda norma que se oponga a la presente Resolución.

ARTÍCULO QUINTO. - ENCARGAR a la Oficina de Tecnologías de Información, la publicación de la presente Resolución en el Portal Web Institucional de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



Municipalidad Distrital de Puente Piedra
LUIS ANTONIO PACHECO MARAVI



**CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DE LA
"MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA" - CICLO 2024"**

Etapa / Actividad	Responsable	Fecha	
		Inicio	Fin
ETAPA DE PLANIFICACIÓN			
Aprobación del cronograma de implementación GDR 2024	ORH / Titular	12/3/2024	15/3/2024
Planificación y ejecución de acciones de comunicación	ORH	18/3/2024	22/3/2024
Ejecución de acciones de apertura (formalización de servidores de confianza no directivos y elaboración de la matriz de participantes)	ORH / Titular	25/3/2024	30/3/2024
Formalización de factores de evaluación (metas y/o compromisos) del segmento directivo	ORH/ Evaluadores/as / Evaluados/as	1/4/2024	5/4/2024
Formalización de factores de evaluación (metas y/o compromisos) de otros segmentos	ORH/ Evaluadores/as / Evaluados/as	8/4/2024	12/4/2024
Revisión de factores de evaluación a solicitud de el/la evaluado/a <i>[opcional]</i>	Evaluados/as / ORH	15/4/2024	26/4/2024
Envío de la información de la etapa de planificación a SERVIR	ORH	29/4/2024	10/5/2024
ETAPA DE SEGUIMIENTO			
Ejecución de acciones de comunicación	ORH	13/5/2024	17/5/2024
Presentación de oportunidades de mejora para obtener la calificación del rendimiento distinguido	Evaluados/as / ORH	20/5/2024	24/5/2024
Entrega de evidencias y ejecución de las reuniones de seguimiento	Evaluados/as y evaluadores/as	27/5/2024	29/8/2024
Conformación del Comité Institucional de Evaluación (CIE) <i>(cuando corresponda)</i>	ORH/ Titular	2/9/2024	11/10/2024
Determinación del medio autorizado por el/la evaluado/a para la notificación de la calificación	ORH	14/10/2024	25/10/2024
Implementación de las acciones y/o oportunidades de mejora para el desempeño	Evaluadores/as y evaluados/as	28/10/2024	11/11/2024
ETAPA DE EVALUACIÓN			
Ejecución de acciones de comunicación	ORH	11/11/2024	18/11/2024
Presentación de las mejoras implementadas para la calificación de rendimiento distinguido	Evaluadores / ORH	18/11/2024	29/11/2024
Designación de Junta de Directivos <i>(cuando corresponda)</i>	ORH	2/12/2024	6/12/2024
Puntuación y calificación	Evaluadores	10/12/2024	20/12/2024
Notificación de la calificación	Evaluadores	23/12/2024	31/12/2024
Reunión de retroalimentación final e identificación de acciones de mejora	Evaluadores / evaluados	2/1/2025	8/1/2025
Evaluación y otorgamiento de la calificación de rendimiento distinguido <i>(cuando corresponda)</i>	Junta de directivos	9/1/2025	17/1/2025
Presentación de solicitud de verificación de la calificación	Evaluados/as / ORH	20/1/2025	25/1/2025
Conformación y pronunciamiento del CIE	ORH / CIE	20/1/2025	25/1/2025
Envío de la información del cierre de ciclo de gestión del rendimiento 2024 a SERVIR	ORH	27/1/2025	31/01/2025

v02 - Feb.24

