

0710



RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° 05 -01-2020-GM-MPT

Talara, quince de enero de dos mil veinte.....

VISTOS, los Informes N° 610-11-2019/URH-MPT, 681-12-2019/URH-MPT, 713-12-2019/URH-MPT y 724-12-2019/URH-MPT suscritos por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194° de la Constitución Política en concordancia con lo dispuesto en el artículo I y II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, establece que las municipalidades son órganos de Gobierno Local que gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia.

Que, con la Ley N° 28716 - Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, se regula el funcionamiento, establecimiento, mantenimiento y evaluación del Sistema de Control Interno en todas las Entidades del Estado, con el propósito de cautelar y fortalecer sus sistemas administrativos y operativos con actividades de control previo, simultaneo y posterior, para el debido y transparente logro de los fines, objetivos y metas institucionales; así como contra los actos y prácticas indebidas o de corrupción.

Que, mediante la Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG de fecha 15 de junio de 2019, se aprobó la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado", cuya finalidad es lograr que las entidades del Estado implementen el Sistema de Control Interno como una herramienta de gestión permanente, que contribuya al cumplimiento de los objetivos institucionales y promueva una gestión eficaz, eficiente, y transparente.

Que, en el proceso de Implementación del Sistema de Control Interno de esta Entidad, en la Implementación del Eje Cultura Organizacional, se ha detectado la deficiencia "La entidad no realiza una evaluación anual de desempeño de funcionarios" y como Medida de Remediación la Elaboración y aprobación de Directiva de Evaluación de Desempeño de Funcionarios.

Que, la Unidad de Recursos Humanos según el Reglamento de Organización y Funciones vigente, es la encargada de conducir el proceso de evaluación de desempeño laboral.

Que, con Memorando Múltiple N° 69-10-2019-GM-MPT se adjunta a las áreas involucradas el Plan de Acción Anual - Sección Medidas de Control - Eje Gestión de Riesgos, para su implementación. Así como con Memorandos N° 373-10-2019-GM-MPT y 383-11-2019-GM-MPT, se le comunica y solicita a la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos el Plan de Acción Anual - Sección Medidas de Control y su cumplimiento.

Que, mediante documentos de vistos, la Unidad de Recursos Humanos indica que efectuó las coordinaciones vía telefónica con SERVIR, recomendando lo siguiente:

- "La Emisión de una Resolución de Gerencia que disponga la Implementación del Sub Sistema de Gestión de Rendimiento de Funcionarios.
- Posteriormente la elaboración de un Plan de Implementación, estableciendo cuantos servidores se van a evaluar el 2020, al 2021 y así progresivamente hasta llegar al 100%.
Envío de correo a consultasgdr@servir.gob.pe, solicitando asesoramiento o acompañamiento para la implementación del Sub Sistema de Gestión de Rendimiento de Funcionarios.
- La evaluación es para todos los servidores públicos, y estaría enmarcada en el artículo 22° de la Ley SERVIR.



RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° 05 -01-2020-GM-MPT

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1023, se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado. En su Artículo 5° establece que la gestión de rendimiento, constituye o forma parte del referido Sistema; y en su Quinta Disposición Complementaria Final establece que la Evaluación de desempeño es el proceso obligatorio, integral sistémico 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.

Que, el artículo 22° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece 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; y en su artículo 19° indica que su finalidad es estimular el buen rendimiento y el compromiso del servidor civil.

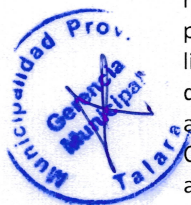
Que, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, en el artículo 3° establece que Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos comprende los sub sistemas previstos en el artículo 5° del Decreto Legislativo N° 1023, y que las Oficinas de Recursos Humanos actúan sobre los siete (7) subsistemas que describe.

Que, la Décima Disposición Complementaria del Reglamento General de la Ley N° 30057, dispone que la aplicación del Sub Sistema de gestión del Rendimiento en las entidades públicas se realiza bajo criterios de progresividad y gradualidad de acuerdo a la programación de implementación de la gestión del rendimiento que, mediante acuerdo de Concejo Directivo defina SERVIR. En ese sentido, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 097-2015-SERVIR-PE, se formalizó la aprobación del "Plan de Acción para la Implementación del Modelo de Gestión de Rendimiento en su Etapa Piloto".

Que, la Gestión de Rendimiento se define como uno de los siete subsistemas del Sistema de Gestión de Recursos Humanos que busca identificar y reconocer el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales. La finalidad del Sub Sistema de Evaluación de Rendimiento es establecer los lineamientos para la implementación del Sub Sistema de Gestión del Rendimiento a efectos de que las entidades del Estado alcancen mayores niveles de eficiencia y eficacia al identificar, reconocer y promover el aporte de los servidores civiles en los procesos institucionales.

Que, el artículo 28° del Reglamento de la Ley Servir - Del Titular de la Entidad, establece que el Titular de la Entidad ejerce como máximo responsable del funcionamiento de la gestión de rendimiento en su respectiva entidad con las responsabilidades siguientes: a) Asegurar que se lleve a cabo el proceso de gestión de rendimiento en su institución. b) Nombrar anualmente a los miembros del Comité Institucional de Evaluación. c) Crear las condiciones para que la gestión de Rendimiento respete todos los parámetros establecidos, con el fin de asegurar el cumplimiento de los derechos y deberes de los servidores públicos. d) Las demás que le asigne la normatividad.

Que, el artículo 29° De la Oficina de Recursos Humanos, indica que la Oficina de Recursos Humanos ejerce como instancia responsable de la conducción operativa de la gestión del rendimiento en la entidad y tiene las siguientes responsabilidades: a) Aplicar la metodología e instrumentos para la gestión del rendimiento, definidos por SERVIR o en su caso por la entidad, de acuerdo a los lineamientos establecidos. b) Capacitar a los funcionarios públicos, directivos, jefes, responsables de áreas o quien tenga asignado funcionalmente servidores y a los servidores civiles, cuando sea necesario, en la aplicación de las metodologías, instrumentos y procedimientos básicos para la gestión del rendimiento. c) Comunicar a los servidores civiles los procedimientos básicos y características de la gestión del rendimiento, así como los derechos y obligaciones que les corresponden. d) Monitorear el correcto desarrollo de la gestión del rendimiento en la entidad. e) Asignar la calificación de los servidores evaluados, de conformidad con los puntajes obtenidos en la evaluación y trasladarla a los evaluadores para la comunicación oportuna a los servidores civiles. f) Informar oportunamente el titular de la entidad sobre los avances y dificultades de las distintas etapas de la gestión del rendimiento en la entidad, así como de los resultados del proceso. g) Derivar oportunamente los informes de gestión del rendimiento de SERVIR en la fecha y condiciones que se establezca al efecto. h) Informar a SERVIR sobre las alternativas o adecuaciones a los factores, metodologías,



RESOLUCIÓN DE GERENCIA Nº 05 -01-2020-GM-MPT

instrumentos y procedimientos tipo de gestión del rendimiento, de acuerdo con la naturaleza y características de la entidad y a sus objetivos institucionales. i) Revisar, identificar y proponer medidas de mejora de la gestión del rendimiento de las personas en la entidad. j) Adoptar las medidas necesarias para mantener los registros y documentos requeridos para asegurar la efectividad del sistema de gestión del rendimiento. k) Otras que le asigne la normatividad.

Que, es necesario contar con la Asistencia Técnica y Acompañamiento a cargo del ente rector SERVIR, a través de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil, quien brinda la asistencia técnica necesaria, así como el acompañamiento, monitoreo, evaluación y sistematización del proceso de implementación del Sub Sistema de Gestión del Rendimiento en las entidades públicas, de acuerdo con las etapas definidas en la estrategia de implementación del indicado sub sistema. Ante ello, es necesario implementar las acciones administrativas a fin de realizar las evaluaciones de desempeño de todo servidor civil orientado al cumplimiento de metas y objetivos, en beneficio de esta Entidad municipal.

Estando a los considerandos antes expuestos y, a las atribuciones conferidas en la Ley Orgánica de Municipalidades.

SE RESUELVE:

Artículo Primero: Disponer la Implementación del Sub Sistema de Gestión de Rendimiento en la Municipalidad Provincial de Talara.

Artículo Segundo: Disponer a la Unidad de Recursos Humanos elaborar el Plan de Implementación, y realizar todas las acciones necesarias para la Implementación del Sub Sistema de Gestión de Rendimiento en esta Entidad.

Artículo Tercero: Disponer el cumplimiento de la presente Resolución a la Unidad de Recursos Humanos y, todas las áreas orgánicas de esta municipalidad involucradas en el sub sistema a implementar.

COMUNÍQUESE, REGÍSTRESE Y DESE CUENTA.-----

Copias:
Alcaldía
URH
OPP
OAF
OAJ
OAT
GDHE
GSC
GSP
UTIC
Archivo (2)


de Municipalidad Provincial de Talara

Mg. JUNIOR A. GRADOS Saldarriaga
Gerente Municipal