Firmado digitalmente por MONTOYA ZAVALETA Modesto Edilberto FAU 20131371293 soft
Cargo: Presidente
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29.12.2021 18:12:31 -05:00

San Borja, 29 de Diciembre del 2021

RESOLUCION DE PRESIDENCIA N° D000169-2021-IPEN-PRES

INSTITUTO PERUANO DE ENERGIA NUCLEAR

RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA

VISTOS: El Informe N° D000108-2021-IPEN-REHU, el Informe N° D000057-2021-IPEN-RACI, y el Informe N° D000183-2021-IPEN-ASJU de la Oficina de Asesoría Jurídica

CONSIDERANDO:

Firmado digitalmente por ANTONIO CASTILLO Richar Natividad FAU 20131371293 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 29.12.2021 17:21:36 -05:00

Que, de acuerdo al Artículo 2 de Decreto Legislativo N° 1023, el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, *"(…) establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil; y, comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos (…)"*, comprendiendo, entre otros, el subsistema de la gestión de rendimiento;

Firmado digitalmente por CARRERA YALAN Jim Orlando FAU 20131371293 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 29.12.2021 17:12:24 -05:00

Que, en concordancia al acotado cuerpo normativo, el artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 085-2021-PCM, señala que, *"(…) el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos está integrado por: a) La Autoridad Nacional del Servicio Civil, la cual formula la política nacional del servicio civil, ejerce la rectoría del Sistema y resuelve las controversias; b) La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos o la que haga sus veces, del Ministerio de Economía y Finanzas, la cual implementa la gestión fiscal de los recursos humanos; y, c) Las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, que constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema (…)"*. Así también, en su numeral 4, indica que, dentro del subsistema de la gestión de rendimiento *"(…) se 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 (…)"*:

Firmado digitalmente por BOSSIO BALAREZO Manuel Fernando FAU 20131371293 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 29.12.2021 17:07:16 -05:00

Firmado digitalmente por ZEVALLOS GUTIERREZ Mauro FAU 20131371293 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 29.12.2021 16:52:28 -05:00

Que, ahora bien, el numeral 2.2 de la Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000076-2021-SERVIR-PE, precisa que, *"(…) va más allá de la sola evaluación por los siguientes motivos: i) El factor de evaluación metas, alinea el desempeño esperado a los objetivos y metas institucionales; ii) Se desarrolla como un proceso, a lo largo de varios meses del año y no solo en un momento determinado. Promueve la retroalimentación permanente, con la finalidad de que el/la servidor/a civil logre los retos asignados; iii) Durante el proceso, se recoge información para la mejora del desempeño individual y colectivo, facilitando la propuesta de acciones de mejora continua y la*

Firmado digitalmente por CASTILLO SILVA Carla Paola FAU 20131371293 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 29.12.2021 16:36:55 -05:00

pertinencia de la capacitación; iv) Las metas asignadas a un/a servidor/a son asumidas por quien ocupe el puesto o posición, en caso el/la servidor/a que originalmente recibió estos retos tuviera que desplazarse temporal o permanentemente. Así se fomenta la objetividad y el cumplimiento de lo planificado (…)";

Que, en el Capítulo III de la Ley N° 30057, se ha establecido 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 (…)*. Asimismo, ha determinado como los responsables del proceso de evaluación al que estarán sujetos los servidores, "(…) *a las oficinas de recursos humanos, o las que hagan sus veces, y la alta dirección son responsables de que las evaluaciones se realicen en la oportunidad y en las formas establecidas por Servir (…)"*;

Que, en concordancia a su Décima Disposición Complementaria Final, se ha establecido que la aplicación de este Subsistema se realizará bajo criterios de progresividad y gradualidad de acuerdo a la programación de la Gestión del Rendimiento que, mediante acuerdo del Consejo Directivo defina SERVIR; siendo que la programación de la implementación de la Gestión del Rendimiento deberá considerar las acciones de comunicación, difusión, sensibilización y capacitación necesarias para abordar el proceso de despliegue del subsistema en las entidades públicas;

Que, en atención a ello, la Unidad de Recursos Humanos – REHU a través del Informe N° D000108-2021-IPEN-REHU, solicita la aprobación del referido Plan de Implementación, lo cual cuenta con opinión favorable de la Unidad de Racionalización de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto;

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9 y 10 del Reglamento de Organización y Funciones del IPEN, aprobado por Decreto Supremo N° 062-2005-EM.

Con los vistos del Gerente General, de la Directora de la Oficina de Asesoría Jurídica, del Director de la Oficina de Administración, del Director de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y del Jefe de la Unidad de Recursos Humanos;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar el "Plan de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento IPEN Ciclo 2021 – 2022", que como Anexo forma parte de la presente Resolución.

Artículo Segundo.- Disponer que la Unidad de Recursos Humanos, como unidad orgánica responsable de la conducción operativa del subsistema de Gestión del Rendimiento realice las acciones necesarias para mantener actualizada la Matriz de Participantes y las acciones de comunicación, así como, para el cumplimiento del Ciclo de Gestión del Rendimiento 2021-2022 de acuerdo al Cronograma Institucional que se ha aprobado.

Artículo Tercero.- Encargar a la Secretaría General la publicación de la presente Resolución y su anexo en la página web institucional, dentro del plazo de cinco (5) días hábiles de aprobada.

REGISTRESE Y COMUNIQUESE