



SIERRA Y SELVA EXPORTADORA
RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA
N° 034 -2022-MIDAGRI-SSE/PE

Lima, 08 de abril de 2022

VISTOS:

El Informe N° 013-2022-MIDAGRI-SSE-OA/RRHH de la Unidad de Recursos Humanos, el Memorando N° 0037- 2022- MIDAGRI-SSE-OA de la Oficina de Administración, el Informe N° 047-2022-MIDAGRI-SSE/OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica, el Informe N° 014-2022-MIDAGRI-SSE/GG de la Gerencia General; y

CONSIDERANDO:

Que, a través del 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; estableciendo en su artículo 5 que la Gestión del Rendimiento, entre otros, constituye o forma parte del referido Sistema;

Que, la Quinta Disposición Complementaria Final de la norma antes acotada, 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;

Que, el artículo 19 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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;



Que, el literal c) del artículo 2 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y modificatorias, establece que, SERVIR, en su condición de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, tiene la siguiente atribución: "Establecer metodologías, procedimientos e instrumentos que deben aplicar o utilizar las entidades";

Que, el artículo 37° del Reglamento General de la Ley Servir, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que la gestión del rendimiento es un ciclo continuo dentro de una entidad y contempla las etapas de planificación, seguimiento y evaluación;

Que, la Décima Disposición Complementaria Final del referido Reglamento General, establece que la aplicación del subsistema de gestión del rendimiento en las entidades públicas se realiza bajo criterios de progresividad y gradualidad de acuerdo con la programación de implementación de la gestión del rendimiento que defina la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR;

Que, el numeral 5.7 de la Directiva del Subsistema del Rendimiento, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2020-SERVIR-PE, señala que el instrumento técnico es el documento de carácter referencial, orientador e instructivo, que coadyuva al desarrollo metodológico de la gestión del rendimiento. Este instrumento, de acuerdo con los numerales 6.1.3, 6.4.1 y 8 de la Directiva, es aprobado por SERVIR y desarrolla, al menos, los siguientes aspectos: el procedimiento y metodología de la valoración del desempeño de los servidores, pautas metodológicas para la elaboración de los componentes de la meta;

Que, el Artículo 6° de la "Directiva del Subsistema de Gestión de Rendimiento", precisa que el subsistema de gestión del rendimiento tiene cuatro (4) componentes, siendo uno de ellos, el Ciclo de la Gestión del Rendimiento;

Que, el Subnumeral 2.2.1 del Numeral 2.2 del Artículo 2° del "Manual de Gestión del Rendimiento", aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 257-2018-SERVIR-PE; señala que en la etapa de planificación el Titular de la Entidad aprueba el Cronograma Institucional con las etapas, hitos y responsabilidades;

Que, mediante documento de visto, la Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración, sustenta la propuesta del Cronograma Institucional que incluye el listado de hitos y actividades por cada una de las etapas del ciclo de Gestión del Rendimiento, las mismas que deben ser desarrolladas favoreciendo el aprendizaje y reconocimiento por parte de los/as servidores/as participantes de este ciclo que comprende el periodo 2022;

Con el visado de la Unidad de Recursos Humanos, la Oficina de Administración, y la Oficina de Asesoría Jurídica, y;

De conformidad con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2020-SERVIR/PE, que aprueba la "Directiva del Subsistema de Gestión de Rendimiento"; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 257 2018-SERVIR-PE, que aprueba el "*Manual de Gestión del Rendimiento* y con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 040-2018-PE/SSE, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 035-2019-MINAGRI-SSE/PE, que aprueba la Directiva denominada "Estructura Organizacional y de Responsabilidades de Sierra y Selva Exportadora;





SIERRA Y SELVA EXPORTADORA
RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA
N° 034 -2022-MIDAGRI-SSE/PE

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- Aprobar el Cronograma de Implementación y la Matriz de Participantes para la Gestión del Rendimiento en Sierra y Selva Exportadora 2022, conforme a los anexos que forman parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2.- Disponer que la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de Administración, realice las acciones necesarias para el cumplimiento del Cronograma Institucional a que se refiere el Artículo 1° de la presente Resolución.

ARTÍCULO 3.- Notificar la presente Resolución a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de Administración para los fines pertinentes.

ARTÍCULO 4.- Disponer que la Unidad de Tecnología de la Información publique la presente resolución en el Portal Institucional de Sierra y Selva Exportadora (www.gob.pe/sse)

Regístrese y comuníquese.

SIERRA Y SELVA EXPORTADORA

.....
JOSÉ EZETA CARPIO
PRESIDENTE EJECUTIVO



**CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO
CICLO 2022-SSE**

Etapa / Actividad	Responsable	Fecha	
		Inicio	Fin
ACCIONES TRANSVERSALES DEL CICLO			
Ejecución de actividades de comunicación e información de la normativa y metodología	URH	08/04/2022	20/01/2023
Desarrollo de acciones de retroalimentación	Evaluadores / evaluados	23/05/2022	20/01/2023
ETAPA DE PLANIFICACIÓN		Marzo	Mayo
Reunión de coordinación de la implementación con la alta dirección de la entidad	URH / titular	12/04/2022	31/05/2022
Elaboración de cronograma, matriz de participantes y otros documentos para la implementación	URH	13/04/2022	31/05/2022
Aprobación del cronograma	Titular	08/04/2022	08/04/2022
Ejecución de charlas informativas de Gestión del Rendimiento y del establecimiento de factores de evaluación	URH	18/04/2022	29/04/2022
Identificación de prioridades de los órganos y unidades orgánicas	Titular / directivos / OPP / URH	18/04/2022	29/04/2022
Fijación y formalización de factores de evaluación del segmento directivo (metas grupales)	Titular / directivos / URH	02/05/2022	11/05/2022
Fijación y formalización de factores de evaluación de otros segmentos (metas individuales)	Evaluadores / evaluados / URH	12/05/2022	20/05/2022
Registro del informe de cierre de la etapa de planificación (envío a Servir)	URH	23/05/2022	31/05/2022
ETAPA DE SEGUIMIENTO		Junio	Diciembre
Ejecución de charlas informativas de la etapa de seguimiento	URH	01/06/2022	24/06/2022
Entrega de evidencias, revisión y retroalimentación a las evidencias presentadas	Evaluadores / evaluados	27/06/2022	22/07/2022
Ejecución de las reuniones de seguimiento	Evaluadores / evaluados	25/07/2022	31/08/2022
Implementación de mejoras propuestas por los evaluados (rendimiento distinguido)	Evaluadores / evaluados	01/09/2022	30/09/2022
Identificación y consolidación de oportunidades de mejora (necesidades de capacitación y mejoras a nivel institucional)	Evaluadores / evaluados	03/10/2022	31/10/2022
Conformación del Comité Institucional de Evaluación (CIE) con los dos primeros representantes (elección de los representantes de los servidores civiles evaluados por segmento, según corresponda)	URH / titular	01/08/2022	31/08/2022
Registro del informe de cierre de la etapa de seguimiento (envío a Servir)	URH	28/11/2022	02/12/2022
ETAPA DE EVALUACIÓN		Diciembre	Enero
Ejecución de charlas informativas de la etapa de evaluación	URH	05/12/2022	07/12/2022
Envío a la ORH de las mejoras implementadas por los servidores evaluados	Evaluadores	08/12/2022	09/12/2022
Valoración del desempeño	Evaluadores	12/12/2022	16/12/2022
Asignación de calificación	URH	19/12/2022	23/12/2022
Otorgamiento de calificación de rendimiento distinguido	Junta de directivos	19/12/2022	22/12/2022
Notificación de calificación	Evaluadores	23/12/2022	30/12/2022
Reunión de la retroalimentación final y elaboración de acciones de mejora	Evaluadores / evaluados	02/01/2023	16/01/2023
Actuación del CIE	CIE	16/01/2023	30/01/2023
Registro del informe de cierre de ciclo (envío a Servir)	URH	31/01/2023	31/01/2023



N°	Tipo de documento	Número de documento	Apellidos y nombres	Sexo	Fecha de nacimiento	Régimen laboral	Correo electrónico institucional	Tipo de órgano	Nombre del órgano o unidad orgánica	Puesto	Seguimiento	Rol	Sindicato	Fecha de inicio en el puesto
1	DNI	25484412	BURGIA BARRETT ROSA HEINAN	M	03/10/1950	D.L. N° 1057	hburgia@interexportadora.ubz.ubz	Órgano de apoyo	OFICINA DE ADMINISTRACION	JEFE DE LA OFICINA DE ADMINISTRACION	Directivo	Evaluador/a	No	16/04/2018
2	DNI	10142365	ZERA LAZARTE JORGE LUIS	M	16/09/1962	D.L. N° 1057	lzera@interexportadora.ubz.ubz	Órgano de apoyo	UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	Directivo	Evaluador/a y Evaluado/a	No	23/10/2017
3	DNI	4422771	GAUZEZ LU VANINA AVARA	F	1/01/1987	D.L. N° 1057	vgauez@interexportadora.ubz.ubz	Órgano de apoyo	UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	ESPECIALISTA EN RRHH	Ejecutor	Evaluador/a	No	01/07/2021
4	DNI	4600180	FLORENCIA CARLA FERNA	F	22/01/1989	D.L. N° 1057	eflorenci@interexportadora.ubz.ubz	Órgano de apoyo	UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS	Ejecutor	Evaluador/a	No	03/11/2021
5	DNI	7422456	TALAVERA MARTINEZ JIMENEZ	M	26/11/1968	D.L. N° 1057	talavera@interexportadora.ubz.ubz	Órgano de apoyo	UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	ASISTENTE EN RECURSOS HUMANOS	Operador y de Asistencia	Evaluador/a	No	03/11/2021
6	DNI	4201780	PEDROSO BIDA DAVID ALEJ	M	23/01/1984	D.L. N° 1057	dpedroso@interexportadora.ubz.ubz	Órgano de asesoramiento	OPPA	JEFE DE LA UNIDAD DE PLANEAMIENTO	Ejecutor	Evaluador/a	No	16/08/2019
7	DNI	4300948	ACOSTA AGUIRRE STEFANI MARIA	F	19/01/1984	D.L. N° 1057	stefania@interexportadora.ubz.ubz	Órgano de asesoramiento	UNIDAD DE PLANEAMIENTO	ESPECIALISTA EN PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	Ejecutor	Evaluador/a y Evaluado/a	No	24/06/2019
8	DNI	4703660	CARDUCCI BORGIA ALETHIHE YOKARY	F	26/05/1991	D.L. N° 1057	alethi@interexportadora.ubz.ubz	Órgano de asesoramiento	UNIDAD DE PLANEAMIENTO	JEFE DE LA UNIDAD DE PRESUPUESTO	Directivo	Evaluador/a	No	01/11/2021
9	DNI	7048006	FLORES ECHIGARAY HUGO AUGUSTO	M	02/03/1988	D.L. N° 1057	hugo@interexportadora.ubz.ubz	Órgano de asesoramiento	UNIDAD DE PRESUPUESTO	JEFE DE LA UNIDAD DE PRESUPUESTO	Directivo	Evaluador/a y Evaluado/a	No	01/12/2021
10	DNI	07647218	BARTURIN DE TORRES JOSE FERNANDO	M	07/10/1971	D.L. N° 1057	fbartur@interexportadora.ubz.ubz	Órgano de línea	DPAC SELVA	DIRECTOR DPAC SELVA	Directivo	Evaluador/a	No	28/02/2022
11	DNI	15747432	AMEANA DE LA CRUZ ANDRÉS HERNANDEZ	M	09/04/1956	D.L. N° 1057	ameana@interexportadora.ubz.ubz	Órgano de línea	DPAC SELVA	ESPECIALISTA EN CERRAJES PRODUCTIVOS DE CACAO Y C	Ejecutor	Evaluador/a	No	03/11/2021
12	DNI	71614838	CAMPOS RODRIGUEZ GERALDINE	F	29/07/1984	D.L. N° 1057	geraldine@interexportadora.ubz.ubz	Órgano de línea	DPAC SELVA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	Operador y de Asistencia	Evaluador/a	No	03/11/2021
13	DNI	10798177	CHIMPHI ZARCOZA CRISTINA MAGALY	F	20/09/1975	D.L. N° 1057	magaly@interexportadora.ubz.ubz	Órgano de línea	DPAC SELVA	ESPECIALISTA EN CAJ	Ejecutor	Evaluador/a	No	07/02/2018
14	DNI	72702428	RUBIO ALVAREZ MARIA FERNANDA	F	17/01/1993	D.L. N° 1057	maria@interexportadora.ubz.ubz	Órgano de línea	DPAC SELVA	ESPECIALISTA EN ARTICULACION Y GESTION COMERCIAL	Ejecutor	Evaluador/a	No	01/08/2020
15	DNI	4728267	BORDA ONE WALTON JIMENEZ	M	31/08/1981	D.L. N° 1057	albord@interexportadora.ubz.ubz	Órgano de apoyo	UNIDAD DE ABASTECIMIENTO	ESPECIALISTA EN CONTROL PATRIOTRIBUNAL	Ejecutor	Evaluador/a	No	03/11/2021
16	DNI	4678335	DOMINGO ACOSTA DIEGO ANDRÉS	M	22/02/1991	D.L. N° 1057	diego@interexportadora.ubz.ubz	Órgano de apoyo	UNIDAD DE ABASTECIMIENTO	ESPECIALISTA EN ADQUISICIONES IN	Ejecutor	Evaluador/a	No	08/11/2021
17	DNI	10513802	GUTIERREZ TIERRA SERGIO ANDRÉS	M	15/12/1957	D.L. N° 1057	sergio@interexportadora.ubz.ubz	Órgano de apoyo	UNIDAD DE ABASTECIMIENTO	ESPECIALISTA EN CONTROL PATRIOTRIBUNAL	Ejecutor	Evaluador/a	No	03/03/2019
18	DNI	10384893	HERNANDEZ ABRAHAM JOSE	M	11/01/1971	D.L. N° 1057	abraham@interexportadora.ubz.ubz	Órgano de apoyo	UNIDAD DE ABASTECIMIENTO	JEFE DE ABASTECIMIENTO	Directivo	Evaluador/a y Evaluado/a	No	26/04/2021
19	DNI	4417726	MONTUVA SALGADO LUIS HERNANDEZ JR	M	04/08/1987	D.L. N° 1057	luis@interexportadora.ubz.ubz	Órgano de apoyo	UNIDAD DE ABASTECIMIENTO	ESPECIALISTA EN SERVICIOS GENERALES	Operador y de Asistencia	Evaluador/a	No	09/11/2021
20	DNI	42311648	MURQUEZ HERRALDO CYNTHIA BRENDA LIT	F	25/06/1983	D.L. N° 1057	litmur@interexportadora.ubz.ubz	Órgano de apoyo	UNIDAD DE ABASTECIMIENTO	ESPECIALISTA EN CONTRATACIONES Y ADQUISICIONES	Ejecutor	Evaluador/a	No	22/12/2017
21	DNI	08126244	BARRETT DE LA ROSA ANGELES ANGEL	M	11/06/1966	D.L. N° 1057	angel@interexportadora.ubz.ubz	Órgano de apoyo	UNIDAD DE ABASTECIMIENTO	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	Operador y de Asistencia	Evaluador/a	No	01/06/2018
22	DNI	41109508	VILLIZ CARLA CAROL EMILIOLE	M	08/02/1980	D.L. N° 1057	carla@interexportadora.ubz.ubz	Órgano de apoyo	UNIDAD DE ABASTECIMIENTO	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	Operador y de Asistencia	Evaluador/a	No	03/09/2018
23	DNI	07764508	DANIELA ESCOBEDO MARGA GERALDINE	F	05/12/1971	D.L. N° 1057	geraldine@interexportadora.ubz.ubz	Órgano de asesoramiento	UNIDAD DE INTELIGENCIA COMERCIAL	JEFE DE LA UNIDAD DE INTELIGENCIA COMERCIAL	Directivo	Evaluador/a y Evaluado/a	No	01/08/2018
24	DNI	0783979	MENDOZA REVILLA YVANNA EMPERATRIZ	F	21/10/1979	D.L. N° 1057	yvan@interexportadora.ubz.ubz	Órgano de asesoramiento	UNIDAD DE INTELIGENCIA COMERCIAL	ESPECIALISTA EN ANALISIS DE INTELIGENCIA EN MERCADOS	Ejecutor	Evaluador/a	No	08/11/2021
25	DNI	4061034	RUIZ ZUBIETA JUAN JOSE	M	10/05/1980	D.L. N° 1057	juan@interexportadora.ubz.ubz	Órgano de asesoramiento	UNIDAD DE INTELIGENCIA COMERCIAL	ESPECIALISTA EN ANALISIS DE INTELIGENCIA COMERCIAL	Ejecutor	Evaluador/a	No	14/08/2017
26	DNI	06463500	WONGS LOOZ MARIA ESTHER	F	21/03/1964	D.L. N° 1057	esther@interexportadora.ubz.ubz	Órgano de asesoramiento	UNIDAD DE INTELIGENCIA COMERCIAL	ESPECIALISTA EN ANALISIS DE INFORMACION COMERCIAL	Ejecutor	Evaluador/a	No	08/11/2021
27	DNI	45140124	CAUDRON GOMEZ JUAN GABRIEL	M	25/07/1988	D.L. N° 1057	juan@interexportadora.ubz.ubz	Órgano de línea	DPAC SELVA	ESPECIALISTA PARA LA DIRECCION DE PROMOCION Y ARTICULACION SELVA	Ejecutor	Evaluador/a	No	02/10/2018
28	DNI	4375821	MARTOS GUAYABA PASCALA PAULIN	F	11/09/1985	D.L. N° 1057	pascale@interexportadora.ubz.ubz	Órgano de línea	DPAC SELVA	ESPECIALISTA EN SEGURIMIENTO DE PLANES DE NEGOCIO	Ejecutor	Evaluador/a	No	01/11/2021
29	DNI	07180771	OLARTE AMBA MARIA COLUMBA	F	18/12/1962	D.L. N° 1057	maria@interexportadora.ubz.ubz	Órgano de línea	DPAC SELVA	ESPECIALISTA EN PLANES DE NEGOCIO NACIONAL PAJATO Y BRULLES	Ejecutor	Evaluador/a	No	01/09/2014
30	DNI	06864897	PARECO MALCITO GALLEGO JOSE	M	27/01/1961	D.L. N° 1057	malcito@interexportadora.ubz.ubz	Órgano de línea	DPAC SELVA	ESPECIALISTA EN PROGRAMAS NACIONALES PAJATO Y BRULLES	Ejecutor	Evaluador/a	No	31/12/2018
31	DNI	4563771	ROMAN FERRO FERNESTO	M	02/02/1989	D.L. N° 1057	fernesto@interexportadora.ubz.ubz	Órgano de línea	DPAC SELVA	ESPECIALISTA EN AGRONOMIA	Ejecutor	Evaluador/a	No	03/11/2021
32	DNI	07809504	VALDEZ OCHOA HUGO JORGE	M	11/05/1953	D.L. N° 1057	hugo@interexportadora.ubz.ubz	Órgano de línea	DPAC SELVA	ESPECIALISTA EN CARRERAS PRODUCTIVAS DE LACTEOS	Ejecutor	Evaluador/a	No	03/11/2021
33	DNI	45189751	ZAPATA PACHECO ZULIA WELLES	F	20/05/1988	D.L. N° 1057	zulia@interexportadora.ubz.ubz	Órgano de línea	DPAC SELVA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	Operador y de Asistencia	Evaluador/a	No	31/03/2018
34	DNI	28290611	SANCHEZ ZUBIRGA DIEGO FERNANDEZ	M	28/01/1972	D.L. N° 1057	diego@interexportadora.ubz.ubz	Órgano de línea	DPAC SELVA	DIRECTOR DPAC SELVA	Directivo	Evaluador/a	No	21/11/2022





“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

INFORME N° 014-2022-MIDAGRI-SSE/GG

Para : **José Ezeta Carpio**
Presidente Ejecutivo

Asunto : Aprobación de cronograma de implementación y la matriz de participantes para la gestión de rendimiento en Sierra y Selva Exportadora

Referencia : a) Informe N° 047-2022-MIDAGRI-SSE/OAJ
b) Memorando N° 037-2022-MIDAGRI-SSE/OA
c) Informe N° 013-2021-MIDAGRI-SSE/OA-RRHH

Fecha : Lima, 08 de abril de 2022

SIERRA Y SELVA EXPORTADORA

12 ABR. 2022

Presidencia Ejecutiva

Firma: Hora:

Me dirijo a usted en relación al asunto y documentos de la referencia, por medio del cual las jefaturas de la Oficina de Asesoría Jurídica, Oficina de Administración y Unidad de Recursos Humanos, informan que es pertinente aprobar el Cronograma de Implementación y la Matriz de Participantes para la Gestión de Rendimiento en Sierra y Selva Exportadora”

En ese sentido, considerando lo expuesto, se adjunta debidamente visada, la propuesta de Resolución de Presidencia Ejecutiva, por lo que sugerimos su aprobación.

Atentamente,

SIERRA Y SELVA EXPORTADORA
.....
Juan Antonio Vega Fernández
Gerente General





PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y RiegoOrganismo
Público AdscritoSierra y Selva
Exportadorasierra y selva
exportadora

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

INFORME N° 047-2022-MIDAGRI-SSE/OAJ



A : Juan Vega Fernández
Gerente General

REF : a. Memorando N° 0037-2022-MIDAGRI-SSE/OA
b. Informe N° 013-2022-MIDAGRI-SSE/OA-RRHH
c. Resolución N° 068-2020-SEVIR-PE
d. Resolución N° 076-2021-SEVIR-PE

ASUNTO : Aprobación de cronograma de implementación y la matriz de participantes para la gestión de rendimiento en Sierra y Selva Exportadora.
CUT 1334-2022

FECHA : Lima, 08 de abril de 2022

Me dirijo a usted con atención al asunto indicado y al documento de la referencia, a fin de informarle lo siguiente:

1. ANTECEDENTES

- 1.1. Mediante la **Resolución N° 068-2020-SERVIR-PE**, se aprobó la **Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento**, cuya finalidad es 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.
- 1.2. Mediante la **Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 076-2021-SEVIR-PE**, se aprobó la **Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento**, la misma que tiene características de simplificación y adaptación a las modalidades de trabajo dispuestas por el gobierno y se orienta a que su contenido facilite la implementación del subsistema de Gestión del Rendimiento, incluso a aquellas entidades que se inician en el proceso. De igual manera, indica que el proyecto amplía su contenido respecto a la guía vigente, en el marco de la directiva, desarrollando pautas metodológicas que promuevan el trabajo autónomo de las oficinas de recursos humanos, facilitando la implementación del Subsistema
- 1.3. Mediante el **Informe N°013-2022-MIDAGRI-SSE/OA-RRHH**, la Unidad de Recursos Humanos, sustenta y recomienda la aprobación del cronograma de implementación y la matriz de participantes para la gestión del rendimiento en Sierra y Selva Exportadora 2022.



Av. General Trinidad Morán N° 955-971
Lince – Lima, Perú
(511) 215 0730
www.gob.pe/sse



Siempre
con el pueblo



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

1.4. Mediante el **Memorando N° 0037-2022-MIDAGRI-SSE-OA**, la Oficina de Administración solicita la opinión legal respectiva y continuación del trámite.

2. ANÁLISIS

- 2.1. El marco normativo para la implementación de la Gestión del Rendimiento, nace con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en la cual se instituye la Gestión del Rendimiento y la Evaluación de Desempeño, según lo señalado en el Capítulo III de indicada ley.
- 2.2. Mediante el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por D.S. N° 040-2014-PCM y sus modificatorias, se establece las disposiciones específicas para la implementación de la Gestión del Rendimiento en el Capítulo IV.
- 2.3. Asimismo, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020 SERVIR-PE, se aprobó la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento.
- 2.4. La Gestión del Rendimiento, es uno de los siete subsistemas que comprende el Sistema Administrativo de Recursos Humanos, cuya implementación y gestión, está bajo la responsabilidad de la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, que busca valorar el nivel de desempeño de los servidores de la entidad, así como su aporte a los objetivos y metas institucionales, a través del proceso de evaluación del desempeño. Asimismo, la Gestión del Rendimiento, constituye un requisito obligatorio para la implementación de la reforma del Servicio Civil.
- 2.5. La Quinta Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, 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.
- 2.6. Mediante el literal c) del artículo 2 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y modificatorias, establece que, SERVIR, en su condición de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, tiene la siguiente atribución: "Establecer metodologías, procedimientos e instrumentos que deben aplicar o utilizar las entidades".
- 2.7. La Unidad de Recursos Humanos detalla en el informe de la referencia b) los componentes y etapas en los que se desarrolla la Gestión del Rendimiento, cuya implementación es un proceso continuo, flexible, adaptable, y orientado a resultados; documento al cual nos remitimos para mayor detalle.





PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Organismo
Público Adscrito

Sierra y Selva
Exportadora



sierra y selva
exportadora

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

3. CONCLUSIONES

Por lo expuesto, y en concordancia con lo sustentado por la Unidad de Recursos Humanos, esta Oficina de Asesoría Jurídica, estima legalmente viable, la aprobación del cronograma de implementación y la matriz de participantes para la gestión de rendimiento en Sierra y Selva Exportadora.

Se adjunta el respectivo proyecto de Resolución de Presidencia Ejecutiva, a fin de que su despacho de estimarlo pertinente, lo eleve a la Alta Dirección

Atentamente,

SIERRA Y SELVA EXPORTADORA


SUSANA DEL ÁGUILA BRACAMONTE
Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica





PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Organismo
Público Adscrito

Sierra y Selva
Exportadora



sierra y selva
exportadora

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

MEMORANDO N° 0037- 2022–MIDAGRI-SSE-OA

A : **SUSANA DEL AGUILA BRACAMONTE**
Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica

Asunto : Aprobar el Cronograma de Implementación y la Matriz de participantes para la Gestión de Rendimiento en SSE

Referencia : Informe N° 013-2022-MIDAGRI-SSE/OA-RRHH

Fecha : Lince, 29 de marzo de 2022

Me dirijo a usted, en atención al documento de la referencia, a través del cual en el marco de la Resolución N°068-2020-SERVIR-PE que aprobó la Directiva del Subsistema de Gestión de Rendimiento y Resolución N°076-2021-SERVIR-PE, que aprueba la Guía para la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento, la Unidad de Recursos Humanos, solicita se apruebe el cronograma de Implementación y la Matriz de participantes para la Gestión de Rendimiento en Sierra y Selva Exportadora.

Por tanto, se solicita a su despacho emitir la opinión legal respectiva, y de ser procedente se continúe con el trámite correspondiente, se adjunta proyecto de Resolución.

Atentamente,

SIERRA Y SELVA EXPORTADORA

J. Hernán Burga Ramírez
Jefe de la Oficina de Administración



“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
 “Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

INFORME N° 013 -2022- MIDAGRI-SSE/OA-RRHH



Para : JESUS HERNAN BURGA RAMIREZ
 Jefe de la Oficina de Administración

De : JORGE ZEÑA LOPEZ
 Jefe de la Unidad de Recursos Humanos

Asunto : Aprobar el Cronograma de Implementación y la Matriz de Participantes para la Gestión del Rendimiento en Sierra y Selva Exportadora 2022

Referencia : Resolución N° 076-2021-SEVIR-PE que aprueba la Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento

Fecha : Lince, 28 de marzo de 2022

Es grato dirigirme a usted, con relación al asunto de la referencia mediante el cual se solicita aprobar el Cronograma de Implementación y la Matriz de Participantes para la Gestión del Rendimiento en Sierra y Selva Exportadora 2022, exponiendo lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

- 1.1. Mediante la Resolución N° 068-2020-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, cuya finalidad es 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.
- 1.2. Mediante la Resolución N° 076-2021-SEVIR-PE, se aprobó la Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento, la misma que tiene características de simplificación y adaptación a las modalidades de trabajo dispuestas por el gobierno y se orienta a que su contenido facilite la implementación del subsistema de Gestión del Rendimiento, incluso a aquellas entidades que se inician en el proceso. De igual manera, indica que el proyecto amplía su contenido respecto a la guía vigente, en el marco de la directiva, desarrollando pautas metodológicas que promuevan el trabajo autónomo de las oficinas de recursos humanos, facilitando la implementación del Subsistema

II. BASE LEGAL

- 2.1. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
- 2.2. Resolución N° 068-2020-SERVIR-PE, que aprobó la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento.
- 2.3. Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y modificatorias.





“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

- 2.4. Resolución N° 076-2021-SEVIR-PE, que aprobó la Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento
- 2.5. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 040-2018-PE/SSE, que aprobó la Directiva N° 001-2018-PE/SSE, denominada “Estructura Organizacional y de Responsabilidades de Sierra y Selva Exportadora”

III. ANALISIS

- 3.1. A través del 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; estableciendo en su artículo 5 que la Gestión del Rendimiento, entre otros, constituye o forma parte del referido Sistema.
- 3.2. La Quinta Disposición Complementaria Final de la norma antes acotada, 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.
- 3.3. Así pues bien, el artículo 19 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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.
- 3.4. Mediante el literal c) del artículo 2 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y modificatorias, establece que, SERVIR, en su condición de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, tiene la siguiente atribución: “Establecer metodologías, procedimientos e instrumentos que deben aplicar o utilizar las entidades”.
- 3.5. En ese sentido, el numeral 5.7 de la Directiva del Subsistema del Rendimiento, formalizada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2020-SERVIR-PE, señala que el instrumento técnico es el documento de carácter referencial, orientador e instructivo, que coadyuva al desarrollo metodológico de la gestión del rendimiento. Este instrumento, de acuerdo con los numerales 6.1.3, 6.4.1 y 8 de la Directiva, es aprobado por SERVIR y desarrolla, al menos, los siguientes aspectos: el procedimiento y metodología de la valoración del desempeño de los servidores, pautas metodológicas para la elaboración de los componentes de la meta.
- 3.6. Asimismo, la Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobada con la Resolución N° 076-2021-SEVIR-PE, estipula que el Subsistema de Gestión del Rendimiento, es un componente del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, cuyo objetivo es identificar, reconocer y promover el aporte de los/as servidores/as civiles a los objetivos y metas





“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

institucionales, evidenciando sus necesidades para mejorar el desempeño en sus puestos.

Además, se debe tener en cuenta que la Gestión del Rendimiento, va más allá de la sola evaluación por los siguientes motivos:

- El factor de evaluación metas, alinea el desempeño esperado a los objetivos y metas institucionales.
- 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.
- Durante el proceso, se recoge información para la mejora del desempeño individual y colectivo, facilitando la propuesta de acciones de mejora continua y la pertinencia de la capacitación.
- 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.

3.7. Para su implementación operativa, la Gestión del Rendimiento se desarrolla en (4) componentes que se integran sistemáticamente para ejecución en las entidades públicas y lograr el objetivo del subsistema que es evidenciar el aporte o contribución de los/as servidores/as civiles a los objetivos institucionales desde el puesto que ocupan, siendo estos los siguientes:

- Ciclo de la Gestión de Rendimiento.
- Actores
- Factores de Evaluación
- Segmentación

3.8. En esa misma línea, la implementación de la Gestión del Rendimiento, es un proceso continuo, flexible, adaptable, y orientado a resultados, por lo que la Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento, estipula cada etapa del ciclo de la Gestión del Rendimiento, siendo estas las siguientes:

i. Etapa de Planificación

Con esta etapa se inicia el Ciclo de Gestión del Rendimiento, al iniciar la etapa de Planificación, se deben tomar algunas decisiones y ejecutar tareas iniciales que son las siguientes:

-En el primer año de implementación, la entidad decide la cantidad de servidores/as civiles con la que iniciará, sin dejar de considerar a todo el equipo de su Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces. A partir del segundo año, la cantidad aumenta y este incremento se denomina gradualidad, la cual es definida por SERVIR, quien la comunica mediante sus canales oficiales o directamente a la entidad.

-Con la cantidad de servidores/as civiles definida, se sugiere que la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, organice una reunión con la Alta





“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Dirección de la entidad para dar a conocer los aspectos de la implementación del subsistema. La Alta Dirección podría proponer modificaciones a la cantidad de servidores/as civiles, siempre que estas se adecúen a la normatividad.

-Asimismo, es necesario que se comunique a los directivos de los órganos y unidades orgánicas cuyos servidores/as civiles participarán de la implementación de la Gestión del Rendimiento.

ii. Etapa de Seguimiento

Es la segunda etapa del Ciclo de Gestión del Rendimiento, en la que se realiza continua orientación, retroalimentación, motivación y apoyo del/de la evaluador/a al/a la evaluado/a, para el cumplimiento de los factores de evaluación establecidos.

iii. Etapa de Evaluación

Es la última etapa del ciclo de Gestión del Rendimiento en la que se calculan los puntajes y se asigna la calificación a cada servidor/a evaluado/a.

- 3.9. Así pues bien, de lo descrito precedentemente, esta Unidad de Recursos Humanos, considera que es importante implementar la Gestión del Rendimiento en la entidad, debido a que permite evidenciar el aporte individual de cada trabajador, recoge información para la mejora continua y porque orienta y motiva el trabajo continuo.

4. CONCLUSION Y RECOMENDACIÓN

- 4.1. En atención al análisis desarrollado precedentemente, se recomienda que mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva se apruebe el Cronograma de Implementación y la Matriz de Participantes para la Gestión del Rendimiento en Sierra y Selva Exportadora 2022
- 4.2. En línea con lo expuesto, se recomienda remitir el presente informe a la Oficina de Asesoría Jurídica para la opinión legal correspondiente.

Atentamente;

SIERRA Y SELVA EXPORTADORA

Jorge Luis Zeña López
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos





SIERRA Y SELVA EXPORTADORA
RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA
N° -2022-MIDAGRI-SSE/PE

Lima, XXXXX de XXXXX de 2022

VISTOS:

El Informe N° 013-2022-MIDAGRI-SSE-OA/RRHH de la Unidad de Recursos Humanos, el Memorando N° XXXX – 2022- MIDAGRI-SSE-OA de la Oficina de Administración, y el Informe N° XXXX -2022-MIDAGRI-SSE/OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica; y

CONSIDERANDO:

Que, a través del 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; estableciendo en su artículo 5 que la Gestión del Rendimiento, entre otros, constituye o forma parte del referido Sistema;

Que, la Quinta Disposición Complementaria Final de la norma antes acotada, 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;

Que, el artículo 19 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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;

Que, el literal c) del artículo 2 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y modificatorias, establece que, SERVIR, en su condición de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, tiene la siguiente atribución: "Establecer metodologías, procedimientos e instrumentos que deben aplicar o utilizar las entidades";



Que, el artículo 37° del Reglamento General de la Ley Servir, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que la gestión del rendimiento es un ciclo continuo dentro de una entidad y contempla las etapas de planificación, seguimiento y evaluación;

Que, la Décima Disposición Complementaria Final del referido Reglamento General, establece que la aplicación del subsistema de gestión del rendimiento en las entidades públicas se realiza bajo criterios de progresividad y gradualidad de acuerdo con la programación de implementación de la gestión del rendimiento que defina la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR;

Que, el numeral 5.7 de la Directiva del Subsistema del Rendimiento, formalizada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2020-SERVIR-PE, señala que el instrumento técnico es el documento de carácter referencial, orientador e instructivo, que coadyuva al desarrollo metodológico de la gestión del rendimiento. Este instrumento, de acuerdo con los numerales 6.1.3, 6.4.1 y 8 de la Directiva, es aprobado por SERVIR y desarrolla, al menos, los siguientes aspectos: el procedimiento y metodología de la valoración del desempeño de los servidores, pautas metodológicas para la elaboración de los componentes de la meta;

Que, el Artículo 6° de la “Directiva del Subsistema de Gestión de Rendimiento”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE, precisa que el subsistema de gestión del rendimiento tiene cuatro (4) componentes, siendo uno de ellos, el Ciclo de la Gestión del Rendimiento;

Que, el Subnumeral 2.2.1 del Numeral 2.2 del Artículo 2° del “Manual de Gestión del Rendimiento”, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 257-2018-SERVIR-PE; señala que en la etapa de planificación el Titular de la Entidad aprueba el Cronograma Institucional con las etapas, hitos y responsabilidades;

Que, mediante documento de visto, la Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración, sustenta la propuesta del Cronograma Institucional que incluye el listado de hitos y actividades por cada una de las etapas del ciclo de Gestión del Rendimiento, las mismas que deben ser desarrolladas favoreciendo el aprendizaje y reconocimiento por parte de los/as servidores/as participantes de este ciclo que comprende el periodo 2022;

Con el visado de la Unidad de Recursos Humanos, la Oficina de Administración, y la Oficina de Asesoría Jurídica, y;

De conformidad con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2020-SERVIR/PE, que aprueba la “Directiva del Subsistema de Gestión de Rendimiento”; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 257 2018-SERVIR-PE, que aprueba el “Manual de Gestión del Rendimiento y con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 040-2018-PE/SSE, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 035-2019-MINAGRI-SSE/PE, que aprueba la Directiva denominada “Estructura Organizacional y de Responsabilidades de Sierra y Selva Exportadora;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- Aprobar el Cronograma de Implementación y la Matriz de Participantes para la Gestión del Rendimiento en Sierra y Selva Exportadora 2022, conforme a los anexos que forman parte integrante de la presente Resolución.



ARTÍCULO 2.- DISPONER que la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de Administración, realice las acciones necesarias para el cumplimiento del Cronograma Institucional a que se refiere el Artículo 1° de la presente Resolución.

ARTÍCULO 3.- Notificar la presente Resolución a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de Administración para los fines pertinentes.

ARTÍCULO 4.- Disponer que la Unidad de Tecnología de la Información publique la presente resolución en el Portal Institucional de Sierra y Selva Exportadora (www.gob.pe/sse)

Regístrese y comuníquese.

