

# Convenio de Asignación

que celebran:

**LA AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**

**INSTITUTO GEOFISICO DEL PERÚ**

y

**JOHN WALTER TRUJILLO VALDERRAMA**



*[Handwritten signature]*

Conste por el presente documento, el Convenio de Asignación que celebran:

- a) **La Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR**, representada por su Presidente Ejecutivo, señor Juan Carlos Cortés Carcelén, según Resolución Suprema N° 061-2012-PCM del 5 de Marzo de 2012; con domicilio legal en Pasaje Francisco de Zela N° 150, Piso 10, Jesús María, Lima; a quien en adelante se denominará “SERVIR”.
- b) **El Instituto Geofísico del Perú**, representado por su Presidente Ejecutivo, señor Ronald Francisco Woodman Pollitt, según Resolución Suprema N° 231-2001-ED y ratificado mediante Resolución Suprema N° 013-2011-MINAM; con domicilio legal en Calle Badajoz N° 169, Mayorazgo IV Etapa, Ate Vitarte, Lima; a quien en adelante se denominará la “ENTIDAD RECEPTORA”.
- c) El señor, **John Walter Trujillo Valderrama**, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 23007895, con domicilio legal en Jr. Dos de Mayo N° 570, distrito de Juanjui, provincia de Mariscal Caceres, departamento de San Martín; a quien en adelante se denominará el “GERENTE PÚBLICO”.

El presente Convenio de Asignación se suscribe en los términos y condiciones siguientes:

**Cláusula Primera.- Marco Legal**

- 1.1 La Constitución Política del Perú.
- 1.2 Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- 1.3 Decreto Legislativo N° 136, Ley del Instituto Geofísico del Perú.
- 1.4 Decreto Supremo N° 026-2001-ED, Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Geofísico del Perú; y su modificatoria a través del Decreto Supremo N° 060-2001-ED
- 1.5 Ley N° 27815, Ley de Código de Ética de la Función Pública.
- 1.6 Decreto Legislativo N° 1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado.
- 1.7 Decreto Legislativo N° 1024 que crea y regula el Cuerpo de Gerentes Públicos.
- 1.8 Decreto Supremo 062-2008-PCM, Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional de Servicio Civil, modificado por los Decretos Supremos N° 014-2010-PCM y N° 117-2012-PCM.
- 1.9 Decreto Supremo 030-2009-PCM, Reglamento del Régimen Laboral de los Gerentes Públicos creado por el Decreto Legislativo N° 1024.
- 1.10 Decreto Supremo 108-2009-EF, que aprueba la Política Remunerativa de los Gerentes Públicos.
- 1.11 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 168-2013-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 001-2013/SERVIR-GDCGP - Directiva que aprueba las disposiciones del proceso de selección, incorporación y asignación de Gerentes Públicos.
- 1.12 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 119-2012-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 003-2012-SERVIR-GDCGP-Directiva que aprueba los lineamientos del Periodo de prueba de los Gerentes Públicos asignados en las entidades públicas.
- 1.13 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 021-2012-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 002-2012/SERVIR-GDCGP – Directiva que establece los criterios para la determinación de los cargos de destino para los Gerentes Públicos durante el año 2012 y el procedimiento para su requerimiento.
- 1.14 Todas las demás normas complementarias que establezca SERVIR para el desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos.



Handwritten signature in blue ink.



### Cláusula Segunda.- Las Partes

- 2.1** SERVIR fue creada mediante Decreto Legislativo 1023, de fecha 21 de junio de 2008, y constituye el organismo técnico especializado rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, cuyo fin es contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del servicio civil. Gestiona y regula el Cuerpo de Gerentes Públicos creado por el Decreto Legislativo 1024.
- 2.2** La **ENTIDAD RECEPTORA**, de conformidad al Decreto Legislativo N° 136, es un Organismo Público Descentralizado del Sector Educación, constituido bajo la modalidad de persona jurídica de derecho público interno, con autonomía técnica, administrativa y económica. El Instituto Geofísico del Perú tiene por finalidad la investigación científica, la enseñanza y la capacitación, la prestación de servicios y la realización de estudios y proyectos en las diversas áreas de la geofísica.
- 2.3** El **GERENTE PÚBLICO**, ha sido incorporado al Cuerpo de Gerentes Públicos creado por el Decreto Legislativo 1024, luego de aprobar satisfactoriamente las diversas etapas del proceso público de selección

### Cláusula Tercera.- Antecedentes

- 3.1** La **ENTIDAD RECEPTORA** ha solicitado a **SERVIR** la asignación de un Gerente Público para que se desempeñe en el cargo detallado en el Anexo 01 "*Especificación del Cargo*", que forma parte integrante del presente Convenio de Asignación.
- 3.2** Mediante Convenio Marco suscrito por la **ENTIDAD RECEPTORA** y **SERVIR**, se establecieron los lineamientos sobre los cuales se asignan Gerentes Públicos a la **ENTIDAD RECEPTORA**, constituyéndose como una herramienta de cooperación, mediante la cual se definieron las actividades que corresponden a cada parte en la asignación del Gerente Público y el cumplimiento de las formalidades de cargo de la **ENTIDAD RECEPTORA**.
- 3.3** **SERVIR** ha llevado a cabo el proceso simplificado para la incorporación de profesionales al Cuerpo de Gerentes Públicos, el mismo que tuvo dos etapas eliminatorias, la primera que fue desde la convocatoria y selección y la segunda estuvo constituida por un curso de introducción realizado entre el 16 de diciembre de 2013 y el 14 de enero de 2014.

### Cláusula Cuarta.- Finalidad del Convenio

- 4.1** El presente Convenio tiene por finalidad establecer los términos y condiciones en que se realiza la asignación del **GERENTE PÚBLICO** a la **ENTIDAD RECEPTORA**, así como su relación con **SERVIR**.
- 4.2** De este modo, el Convenio servirá como una herramienta de gestión orientada a la consecución de los objetivos específicos y metas establecidos en el Anexo 02 "*Objetivos específicos, metas e indicadores de desempeño iniciales*" del presente Convenio y sus Addendas, por parte del **GERENTE PÚBLICO**, en el marco de una política que contribuya de manera eficaz y eficiente a la Modernización del Estado.
- 4.3** A su vez, el presente Convenio establece los plazos de evaluación de los objetivos específicos y metas, a través de la verificación de los indicadores de desempeño



establecidos en el Anexo 02 y sus Addendas. También se refiere a la facultad de **SERVIR** de evaluar la capacidad gerencial de los **GERENTES PÚBLICOS**.

### **Cláusula Quinta.- Asignación del Gerente Público**

**5.1** Por medio del presente Convenio, **SERVIR** asigna al **GERENTE PÚBLICO** al cargo detallado en el Anexo 01 "*Especificación del Cargo*" por un periodo de asignación de tres (3) años, renovables a pedido de ésta.

Sin perjuicio de ello, de conformidad con el artículo 25 del Reglamento del Régimen Laboral de los Gerentes Públicos creado por el Decreto Legislativo N° 1024, aprobado por el Decreto Supremo N° 030-2009-PCM, el presente Convenio puede ser concluido en forma anticipada por mutuo acuerdo entre las partes.

**5.2** Las funciones y responsabilidades del cargo se encuentran detalladas en el referido Anexo.

**5.3** El periodo de prueba del **GERENTE PÚBLICO** en una **ENTIDAD RECEPTORA** es de tres (03) meses, computado desde la fecha de inicio de funciones dentro de la **ENTIDAD RECEPTORA**.

Corresponde a la **ENTIDAD RECEPTORA**, en su condición de empleador, efectuar la evaluación del Gerente Público asignado durante el periodo de prueba. Asimismo, dentro de dicho periodo la **ENTIDAD RECEPTORA** podrá dar por concluido el vínculo laboral especial por causas relacionadas a su desempeño de acuerdo con el formato "*Parámetros de Evaluación del Gerente Público – Período de Prueba*" y conforme a la "Guía de Evaluación - Período de Prueba", los mismos que obran como Anexo 5 del presente Convenio de Asignación. Antes del vencimiento de dicho periodo la **ENTIDAD RECEPTORA** deberá remitir a **SERVIR**, debidamente llenado, el referido Formato.

El formato "*Parámetros de Evaluación del Gerente Público – Período de Prueba*" del Convenio de Asignación, deberá ser firmado por quien evalúa el periodo de prueba del **GERENTE PÚBLICO**, quien es el jefe inmediato superior y validado por el titular de la entidad, sea con su firma en el formato o suscribiendo el oficio de remisión a **SERVIR**.

La **ENTIDAD RECEPTORA**, antes del vencimiento del plazo de tres meses, mediante comunicación escrita correspondiente, deberá comunicar dentro del periodo de prueba al **GERENTE PÚBLICO** el resultado de su evaluación, adjuntando el formato "*Parámetros de Evaluación del Gerente Público – Período de Prueba*" que contiene su evaluación. Aún en el supuesto que el **GERENTE PÚBLICO** haya superado el periodo de prueba, se mantiene la obligación de comunicación de la **ENTIDAD RECEPTORA**.

La **ENTIDAD RECEPTORA** dentro del periodo de prueba, deberá remitir a **SERVIR**, ya sea por medio formal o electrónico, debidamente llenado, el formato "*Parámetros de Evaluación del Gerente Público – Período de Prueba*" adjuntado en el Anexo 5 del presente Convenio de Asignación, así como remitir una copia del cargo de la comunicación cursada al **GERENTE PÚBLICO**. En caso la comunicación sea por correo electrónico escaneará los correspondientes oficios y/o formatos con las formalidades señaladas en el presente Convenio de Asignación, conforme a lo dispuesto en la Directiva que aprueba los lineamientos del periodo de prueba de los Gerentes Públicos asignados en las entidades públicas. Si la **ENTIDAD RECEPTORA** no cumple dentro del plazo señalado con remitir a **SERVIR** esta comunicación o no acredite con



el cargo correspondiente la comunicación escrita de su evaluación al **GERENTE PÚBLICO**, dentro del plazo señalado, se entenderá que el **GERENTE PÚBLICO** superó el período de prueba satisfactoriamente.

En caso alguna de las comunicaciones a **SERVIR** al **GERENTE PÚBLICO** respecto a la no superación del periodo de prueba, no cumplan con las formalidades señaladas en el presente Convenio de Asignación conforme a lo dispuesto en la Directiva señalada en el párrafo anterior, se entenderá que el **GERENTE PÚBLICO** ha superado satisfactoriamente el periodo de prueba.

La **ENTIDAD RECEPTORA** luego de comunicar a **SERVIR** y al **GERENTE PÚBLICO** asignado a su entidad, con las formalidades requeridas, que el **GERENTE PÚBLICO** no superó el periodo de prueba, tendrá un plazo máximo de quince (15) días hábiles para emitir y notificar la Resolución de Conclusión de Designación correspondiente, con eficacia anticipada a la fecha de vencimiento del periodo de prueba.

- 5.4** Transcurrido el plazo del período de prueba, el **GERENTE PÚBLICO** únicamente podrá ser removido por la **ENTIDAD RECEPTORA**, por las siguientes causales, las mismas que deben contar con el debido sustento y constar en resolución firme, sea porque no han sido impugnadas o porque son confirmadas por el Tribunal del Servicio Civil:

- 5.4.1.** Rendimiento deficiente
- 5.4.2.** Falta disciplinaria muy grave
- 5.4.3.** Incumplimiento sustancial y grave de sus obligaciones
- 5.4.4.** Infracción grave a las normas a que se refiere la Ley del Código de Ética de la Función Pública.

- 5.5** Además de las causales establecidas en el numeral anterior, son supuestos de extinción del vínculo laboral del **GERENTE PÚBLICO** con la **ENTIDAD RECEPTORA**, los siguientes:

- 5.5.1.** Por fallecimiento
- 5.5.2.** Por renuncia durante el Período de Asignación ante la Entidad Receptora, con conocimiento de la Autoridad
- 5.5.3.** Por invalidez absoluta permanente sobreviniente a la fecha de asunción al cargo
- 5.5.4.** Por inhabilitación sobreviniente a la fecha de asunción del cargo
- 5.5.5.** Jubilación forzosa por límite de edad, que da lugar al cese automático al cumplir setenta (70) años de edad.
- 5.5.6.** Por haber sido excluido del Cuerpo de Gerentes Públicos

- 5.6** Si el **GERENTE PÚBLICO** renunciara dentro del primer año del período de asignación del presente Convenio, deberá pagar a **SERVIR** por concepto de penalidad un monto equivalente a los gastos en que ésta hubiese incurrido durante el Curso de Introducción, en el marco del proceso público de selección.

#### **Cláusula Sexta.- Adecuación del perfil específico del puesto y modificación del cargo asignado**

- 6.1** Conforme a lo dispuesto en la Resolución de Presidencia Ejecutiva 013-2009-ANSC-PE, la **ENTIDAD RECEPTORA** deberá adecuar su Manual de Organización y Funciones (MOF) y Clasificador de Cargos al perfil específico del puesto a que se refiere el presente Convenio establecido por **SERVIR** y publicado en su portal institucional, en un plazo no mayor de sesenta (60) días hábiles contados a partir de la suscripción del presente Convenio, de ser el caso.



- 6.2 Para efectos del cumplimiento del artículo 2° de la Resolución de Presidencia Ejecutiva 013-2009-ANSC-PE, **SERVIR** cumple con adjuntar en Anexo 09, el "Perfil del Puesto Tipo" a fin que la **ENTIDAD RECEPTORA** realice la adecuación de los instrumentos de gestión antes indicados bajo responsabilidad de los funcionarios de dicha entidad por el incumplimiento de los plazos antes señalados.
- 6.3 Una copia de las resoluciones de adecuación a que se refiere el numeral 6.1 deberá ser enviadas por la **ENTIDAD RECEPTORA** a **SERVIR** en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles de aprobadas dichas modificaciones, siendo su remisión a **SERVIR** de exclusiva responsabilidad de la **ENTIDAD RECEPTORA**.

**Cláusula Séptima.- Modificación del cargo asignado**

- 7.1 Sin perjuicio de lo señalado en la cláusula anterior, si durante el Período de Asignación el cargo al cual ha sido asignado el **GERENTE PÚBLICO** sufre alguna modificación debido a un cambio de denominación y/o una transformación dentro de la estructura de la **ENTIDAD RECEPTORA**, el **GERENTE PÚBLICO** continuará y se mantendrá en el cargo modificado.
- 7.2 Una copia de las resoluciones de modificación y/o variación en el organigrama de la **ENTIDAD RECEPTORA** deberá ser enviadas por la **ENTIDAD RECEPTORA** a **SERVIR** en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles de aprobadas dichas modificaciones, siendo su remisión a **SERVIR** de exclusiva responsabilidad de la **ENTIDAD RECEPTORA**.
- 7.3 Estas modificaciones o variaciones facultan a las partes a una revisión extraordinaria de los objetivos específicos y las metas pactadas contenidos en el Anexo 02 "Objetivos específicos, metas e indicadores de desempeño iniciales" y sus Addendas, con la finalidad de garantizar el correcto cumplimiento de las funciones y responsabilidades del **GERENTE PÚBLICO**.

**Cláusula Octava.- Vínculo Laboral Especial**

- 8.1 Con la suscripción del presente Convenio y el cumplimiento de las formalidades requeridas por la **ENTIDAD RECEPTORA**, se inicia el vínculo laboral especial entre el **GERENTE PÚBLICO** y la **ENTIDAD RECEPTORA**, el mismo que se mantendrá vigente mientras dure el periodo de asignación.
- 8.2 Las partes acuerdan que la fecha de inicio de funciones del Gerente Público será a partir del 18 de diciembre de 2014.
- 8.3 Una vez asignado el **GERENTE PÚBLICO** a la **ENTIDAD RECEPTORA**, se encuentra subordinado a ésta y se rige por sus reglamentos, directivas y normas internas. Asimismo, le son aplicables las normas del régimen laboral que corresponda al cargo de destino, en tanto no se opongan al Régimen Laboral Especial a que se refiere el Decreto Legislativo 1024.

A su vez, la **ENTIDAD RECEPTORA** ejercerá la potestad disciplinaria respecto del **GERENTE PÚBLICO** conforme a lo dispuesto en el artículo 21 del Reglamento. Para estos efectos, las infracciones y sanciones aplicables al **GERENTE PÚBLICO** serán las establecidas en el régimen legal aplicable al cargo al que ha sido asignado en mérito del presente Convenio.





### Cláusula Novena.- Régimen Laboral Especial

El GERENTE PÚBLICO se encuentra bajo el Régimen Laboral Especial creado por el Decreto Legislativo 1024. En tal sentido, gozará de todos los beneficios allí contemplados y que a continuación se indican:

- 9.1 Remuneración: conforme a la cláusula décima del presente Convenio.
- 9.2 Descanso Vacacional: conforme a la cláusula décimo primera del presente Convenio.
- 9.3 Gastos de Traslado. conforme a la cláusula décimo segunda del presente Convenio.
- 9.4 Jornada de Trabajo.
- 9.5 Seguridad Social y Pensiones.
- 9.6 Compensación por tiempo de servicios.
- 9.7 Defensa Legal.
- 9.8 Remuneración durante el período de disponibilidad.

Los beneficios de los numerales 9.4, 9.5, 9.6, 9.7 y 9.8 se regularán conforme a lo establecido en el Decreto Legislativo 1024, el Reglamento y otras normas complementarias que sobre el particular pueda emitir SERVIR.

### Cláusula Décima.- Ingreso del Gerente Público

- 10.1 El GERENTE PÚBLICO percibirá mensualmente el ingreso que se detalla en el Anexo 03 "Ingreso Mensual Bruto del Gerente Público" que forma parte integrante del presente Convenio de Asignación.
- 10.2 SERVIR complementará el ingreso mensual, la contribución a la seguridad social en salud, la compensación por tiempo de servicios y otros que correspondan al GERENTE PÚBLICO; conforme a los procedimientos y directivas que sobre el particular emita SERVIR.
- 10.3 Las remuneraciones adicionales de los meses de julio y diciembre serán equivalentes a la Remuneración Básica Mensual de cada uno de estos meses.
- 10.4 Sin perjuicio de lo indicado en los numerales precedentes, serán de aplicación las disposiciones legales vigentes en materia de remuneraciones y pensiones.

### Cláusula Décimo Primera.- Descanso vacacional

- 11.1 El GERENTE PÚBLICO gozará de descanso físico remunerado de quince (15) días calendario por cada año completo de servicios, salvo acumulación convencional.
- 11.2 Su goce efectivo se efectuará conforme a lo establecido en el Decreto Legislativo 1024 y el Reglamento.

### Cláusula Décimo Segunda.- Gastos de traslado

- 12.1 En caso que el GERENTE PÚBLICO deba realizar un cambio de residencia habitual como consecuencia de su asignación a la ENTIDAD RECEPTORA, recibirá, con cargo al presupuesto institucional de SERVIR, un único pago conforme se detalla en el Anexo 04 "Gastos de Traslado", que forma parte integrante del presente Convenio de Asignación.
- 12.2 Los gastos de traslado se encuentran regulados en el artículo 18.5 del Reglamento y demás dispositivos que sobre el particular dicte SERVIR. No tienen naturaleza

remunerativa ni pensionaria y tampoco servirán para el cálculo de cualquier otro beneficio o asignación de cualquier índole, cualquiera sea su fuente de financiamiento.

12.3 Los gastos de traslado serán devueltos por el Gerente Público en caso que renuncie dentro del primer año del período de asignación, con cargo a su liquidación.

**Cláusula Décimo Tercera.- Remisión de información a SERVIR**

La ENTIDAD RECEPTORA se compromete a enviar a SERVIR la siguiente información:

13.1. Reporte sobre tardanzas e inasistencias injustificadas así como licencias sin goce de haber de los Gerentes Públicos, pagos mensuales a favor del GERENTE PÚBLICO (remunerativos o no), contribuciones, beneficios, otros conceptos y otras obligaciones que le correspondan a la ENTIDAD RECEPTORA como empleador y que señala el artículo 19 del Reglamento, así como los descuentos aplicados, a través del Sistema de Administración del Personal del Cuerpo de Gerentes Públicos.

Esta información deberá ser enviada a SERVIR por la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces de la ENTIDAD RECEPTORA, a través del Sistema de Administración del Personal del Cuerpo de Gerentes Públicos, dentro de los cinco (5) primeros días hábiles del mes siguiente al mes que se informa.

13.2. Información sobre los hechos relevantes relacionados al comportamiento del GERENTE PÚBLICO e imposición de sanciones o infracciones a que se refiere el artículo 21 del Reglamento, según el "Formato de Información sobre infracciones, sanciones y/o hechos relevantes relacionados al comportamiento del Gerente Público", que como Anexo 06 forma parte del presente Convenio.

El Formato deberá ser enviado a SERVIR por la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces de la ENTIDAD RECEPTORA dentro de los cinco (5) días hábiles de producido el hecho.



**Cláusula Décimo Cuarta.- Objetivos específicos y metas**

14.1 El GERENTE PÚBLICO se compromete a cumplir durante el período de asignación con los objetivos específicos, metas e indicadores de desempeño contenidos en el anexo "Objetivos específicos, metas e indicadores de desempeño iniciales", en función de las circunstancias y recursos existentes en su oportunidad, los mismos que la ENTIDAD RECEPTORA declara, se encuentran en concordancia con su misión institucional y objetivos estratégicos.



14.2 Estos objetivos específicos básicos e indicadores iniciales podrán ser ajustados y/o complementados mediante la suscripción de una Addenda que formará parte integrante del presente Convenio, dentro de los tres meses del inicio de las funciones del GERENTE PÚBLICO. De esta manera, los objetivos específicos básicos e indicadores del GERENTE PÚBLICO serán perfeccionados tomando en cuenta el ejercicio efectivo de funciones de éste dentro de la ENTIDAD RECEPTORA.

**Cláusula Décimo Quinta.- Compromisos de las Partes**

Para el logro de los objetivos específicos y metas, las partes se comprometen a cumplir con lo siguiente:

Handwritten signatures in blue ink.



- 15.1** SERVIR se compromete a efectuar el pago completo y oportuno del diferencial que corresponde al "*Ingreso Mensual Bruto del Gerente Público*" a que se refiere el Anexo 03 del presente Convenio.
- 15.2** La ENTIDAD RECEPTORA se compromete a cumplir con los compromisos descritos en el Anexo 07 "*Compromisos de la Entidad Receptora para el cumplimiento de los objetivos específicos y metas*", que forma parte integrante del presente Convenio de Asignación.
- 15.3** La ENTIDAD RECEPTORA se compromete a respetar la permanencia del Gerente Público en el cargo detallado en el Anexo 01 "*Especificación del Cargo*", durante el período de asignación, salvo las causales justificadas previstas en los numerales 5.4 y 5.5 del presente Convenio de Asignación y dispuestas en el artículo 28º del Reglamento.
- 15.4** La ENTIDAD RECEPTORA se compromete a abonar al GERENTE PÚBLICO el monto que le corresponde según lo señalado en el Anexo 03 "*Ingreso Mensual Bruto del Gerente Público*", que forma parte integrante del presente Convenio de Asignación.
- 15.5** El GERENTE PÚBLICO se compromete a cumplir con las obligaciones contenidas en los artículos 11 del Decreto Legislativo 1024 y 20 del Reglamento a fin de lograr los objetivos específicos y metas a que se refiere el Anexo 02, y a rendir cuenta de ello a la ENTIDAD RECEPTORA y SERVIR, según corresponda, través de sus respectivos procesos de evaluación.
- 15.6** El GERENTE PÚBLICO se compromete a elaborar un diagnóstico de la unidad o área a su cargo al mes de su inicio de funciones, de acuerdo con el esquema que obra como Anexo 10 "*Diagnóstico Situacional*" del presente Convenio de Asignación. El ejemplar original de este diagnóstico debe ser remitido a la ENTIDAD RECEPTORA y una copia debe ser remitida a SERVIR.

#### Cláusula Décimo Sexta.- Evaluación de Desempeño del Gerente Público

- 16.1** SERVIR evaluará el cumplimiento de las metas y los indicadores contenidos en el Anexo 02 y Addendas del presente Convenio por parte del GERENTE PÚBLICO conforme a las disposiciones del Decreto Legislativo 1024, el Reglamento y demás normas complementarias que dicte SERVIR.
- 16.2** Estas evaluaciones se realizarán conforme a los plazos contenidos en el Anexo 08 "*Cronograma de Evaluación de Desempeño del Gerente Público*", y según las normas complementarias y procedimientos que emita SERVIR sobre el particular.
- 16.3** Teniendo en cuenta los resultados y recomendaciones de la evaluación de desempeño, los objetivos específicos, metas e indicadores de desempeño señalados en el Anexo 02 y sus Adendas podrán ser reajustados con la finalidad que aseguren el logro de los propósitos institucionales.

#### Cláusula Décimo Séptima.- Supervisión de la capacidad gerencial

Sin perjuicio de la verificación del cumplimiento de los objetivos específicos y metas contenidos en el Anexo 02 y Adendas, SERVIR está facultada para evaluar y supervisar de forma permanente la capacidad de dirección y competencia gerencial del GERENTE PÚBLICO, según el perfil genérico y perfil específico de puesto tipo, elaborados por SERVIR.



**Cláusula Décimo Octava.- Permanencia del Gerente Público en el Cuerpo de Gerentes Públicos**

- 18.1 El régimen de permanencia del Gerente Público en el Cuerpo de Gerentes Públicos se regula por lo dispuesto en el artículo 9 del Decreto Legislativo 1024 y el Reglamento y demás normas complementarias que sobre el particular emita SERVIR.
- 18.2 Transcurrido el período de asignación a que se refiere la cláusula quinta del presente Convenio de Asignación, sin que se produzca su renovación a solicitud de la ENTIDAD RECEPTORA, el GERENTE PÚBLICO retornará a la situación de disponibilidad para su recolocación, salvo que la ENTIDAD RECEPTORA lo asuma permanentemente.
- 18.3 SERVIR se compromete a realizar sus mejores esfuerzos para la recolocación del GERENTE PÚBLICO, conforme a los requerimientos y necesidades de otras Entidades Receptoras, siendo esta obligación de medios y no de resultados.
- 18.4 Por lo tanto, SERVIR no incurrirá en ningún tipo de responsabilidad si se presentan demoras en la asignación del GERENTE PÚBLICO durante el período de disponibilidad o si luego de transcurrido el período de disponibilidad sin remuneración de treinta y seis (36) meses consecutivos, el GERENTE PÚBLICO no ha sido asignado a otra institución y con ello, se extinga su vínculo con el Cuerpo de Gerentes Públicos.
- 18.5 Durante el período de disponibilidad sin remuneración el GERENTE PÚBLICO podrá desempeñar actividades en el sector público o privado bajo cualquier régimen o modalidad contractual sin que requiera autorización previa de SERVIR, estando sujeto a las incompatibilidades y prohibiciones contenidas en el artículo 27 del Reglamento, las mismas que se mantienen durante el año posterior al ejercicio del cargo.
- 18.6 A su vez, las disposiciones de la Ley 27588, Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos del Estado bajo cualquier modalidad contractual y su reglamento, le son de aplicación al GERENTE PÚBLICO.

**Cláusula Décimo Novena.- Entrega de normas del Cuerpo de Gerentes Públicos**

A la firma del presente Convenio, se hace entrega al GERENTE PÚBLICO de una copia de las normas que regulan el Cuerpo de Gerentes Públicos, las que declarara recibir y presta su conformidad con las mismas con la firma del presente Convenio:

- 19.1 Decreto Legislativo 1024 que crea y regula el Cuerpo de Gerentes Públicos.
- 19.2 Decreto Supremo 030-2009-PCM, Reglamento del Régimen Laboral de los Gerentes Públicos creado por el Decreto Legislativo 1024.
- 19.3 Decreto Supremo 108-2009-EF que aprueba la Política Remunerativa de los Gerentes Públicos.

**Cláusula Vigésima.- Anexos**

Forman parte integrante del presente Convenio de Asignación los Anexos que a continuación se detallan:

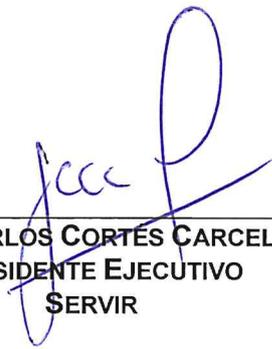
- Anexo 01 : "Especificación del Cargo"
- Anexo 02 : "Objetivos específicos, metas e indicadores de desempeño iniciales"
- Anexo 03 : "Ingreso Mensual Bruto del Gerente Público"



- Anexo 04 : "Gastos de Traslado"
- Anexo 05 : "Parámetros de Evaluación del Gerente Público – Período de Prueba"
- Anexo 06 : "Formato de Información sobre infracciones, sanciones y/o hechos relevantes relacionados al comportamiento del Gerente Público"
- Anexo 07 : "Compromisos de la Entidad Receptora para el cumplimiento de los objetivos específicos y metas"
- Anexo 08 : "Cronograma de Evaluación de Desempeño del Gerente Público"
- Anexo 09 : "Perfil del Puesto Tipo"
- Anexo 10 : "Diagnóstico Situacional"

La referencia a este Convenio incluye la referencia a los anexos señalados y Addendas, los cuales son rubricados por las partes en señal de conformidad.

En señal de conformidad con lo expresado en el presente Convenio de Asignación, lo suscriben las partes en tres (03) ejemplares de idéntico tenor, a los 17 días del mes de diciembre del año dos mil catorce.



**JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**  
PRESIDENTE EJECUTIVO  
SERVIR



**RONALD WOODMAN POLLITT**  
PRESIDENTE EJECUTIVO  
INSTITUTO GEOFÍSICO DEL PERÚ  
ENTIDAD RECEPTORA




**JOHN WALTER TRUJILLO VALDERRAMA**  
GERENTE PÚBLICO




**Anexo 01**  
**“Especificación del Cargo”**

**Nombre del Cargo** : Director de la Oficina de Desarrollo Institucional

**Cargo al que reporta** : Presidente Ejecutivo

**Entidad Receptora** : Instituto Geofísico del Perú

**Funciones y responsabilidades del cargo:**

1.	Actuar como unidad evaluadora de gestión institucional.
2.	Elaborar los planes y estrategias institucionales de acuerdo a las políticas emanadas del Consejo Directivo y a los objetivos institucionales en coordinación con la Alta Dirección y los Órganos Internos del IGP.
3.	Conducir el proceso de programación y formulación del Proyecto de Presupuesto Institucional, con la participación de los órganos internos del Instituto y presentarlo a la Alta Dirección para su aprobación.
4.	Evaluar la ejecución del Presupuesto Institucional dentro del contexto del sistema de gestión presupuestaria.
5.	Elaborar la memoria anual de la Institucional.
6.	Racionalizar la organización y funcionamiento del IGP en lo referente a estructuras, cargos, funciones y procedimientos.
7.	Asesorar a la Alta Dirección y órganos dependientes en asuntos de carácter administrativo y jurídico legal.
8.	Elaborar, evaluar y mantener actualizados los documentos técnicos-normativos de gestión administrativa del IGP.
9.	Promover y organizar en coordinación con la Alta Dirección la reunión anual de planeamiento del IGP.
10.	Otras funciones que le encomiende la Alta Dirección en el ámbito de su competencia.

**Competencias específicas del cargo:**

1.	<b>Pensamiento Lógico</b> Analiza, comprende y sintetiza información de manera sistémica ubicando causas y efectos posibles, anticipa escenarios para analizar alternativas. Utiliza este procesamiento de información para dar soluciones estratégicas a las demandas de su trabajo. Demuestra criterio para establecer prioridades en sus procesos de trabajo.
2.	<b>Planificación y Organización</b> Planifica y organiza el trabajo de su unidad y otras áreas subordinadas de manera eficiente y efectiva. Dirige procesos de trabajo interdependientes alineado a objetivos estratégicos o institucionales. Establece procedimientos y mecanismos de control y corrección que permiten tomar medidas efectivas o inmediatas. Desarrolla cronogramas de trabajo compartidos con las unidades subordinadas.