



Municipalidad de Puente Piedra

Gerencia Municipal

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

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 276-2024-GM/MDPP

Puente Piedra, 08 de noviembre de 2024

VISTO: El Informe N° 1437-2024/MDPP-OGAF-OGTH de la Oficina de Gestión del Talento Humano; el Informe N° 0083-2024/MDPP-OGAF, de la Oficina General de Administración y Finanzas; el Proveído N° 581-2024/GM de la Gerencia Municipal; el Informe N° 390-2024/MDPP-OGAJ 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 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, 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, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, tiene como finalidad que las entidades públicas alcancen mayores niveles de eficacia, eficiencia y presten servicios de calidad, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran. En ese contexto, se establece que el sistema administrativo de gestión de recursos humanos, desarrolla y ejecuta las políticas del estado respecto al Servicio Civil, a través de un conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizadas por las entidades públicas en la gestión de los recursos humanos;

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 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 consiguiente, en 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, el segundo párrafo del artículo 3 del Reglamento General 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 N° 1023, entre los cuales, se encuentra el Subsistema de Gestión de Rendimiento, la cual, se encuentra regulado en el numeral 3.4 del artículo mencionado, donde 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;

Que, según el artículo 37 del Reglamento de la Ley Servir, 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*





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

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";

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; del mismo modo, 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, 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". Ante esto, las entidades pueden consolidar los instrumentos generados en esta etapa para facilitar la gestión del subsistema;

Que, esta institución edil cuenta con Resolución de Gerencia Municipal N° 051-2024-GM/MDPP de fecha 14 de marzo de 2024, la cual aprueba el CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACION DEL SUBSISTEMA DE GESTION DE RENDIMIENTO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA CICLO 2024;

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;

Que, así también, el subnumeral 6.1.2 del numeral 6.1 de la respectiva Directiva, desarrolla la Etapa de seguimiento, la cual es la etapa donde se inicia inmediatamente después de formalizados los factores de evaluación. Tiene una extensión mínima de seis meses no pudiendo exceder del 31 de diciembre del periodo fiscal en curso. En esta etapa 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, aplicando las acciones de mejora definidas en el ciclo inmediato anterior;

Que, a su vez, el numeral 6.2 de la herramienta de gestión abordada, desarrolla como actores a los siguientes; AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – SERVIR, TITULAR DE LA ENTIDAD, OFICINA DE RECURSOS HUMANOS O LA QUE HAGA SUS VECES, EVALUADORES, EVALUADOS Y EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE EVALUACION (CIE);

Que, el subnumeral 6.2.2 del numeral 6.2 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. De la misma manera, el subnumeral 6.2.3 del numeral 6.2 señala a





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

la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, como la responsable de la conducción operativa del Subsistema de Gestión del Rendimiento, teniendo las siguientes responsabilidades; custodiar, consolidar y elaborar y remitir información a Servir;

Que, respecto del COMITÉ INSTITUCIONAL DE EVALUACIÓN (CIE), el subnumeral 6.2.6 del numeral 6.2 de la Directiva que antecede, señala que, es la instancia encargada de confirmar la calificación otorgada en la etapa de evaluación, cuando un/a evaluado/a lo solicite ante su disconformidad por los resultados obtenidos en dicha etapa. Así también, el artículo 33 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala como funciones del Comité, lo siguiente: "El Comité Institucional de Evaluación tiene entre sus responsabilidades, las siguientes: a) Verificar, a solicitud del servidor evaluado y luego de culminada la etapa de evaluación, la correcta aplicación de los instrumentos de evaluación de desempeño y la calificación otorgada. b) Confirmar la calificación asignada al evaluado en la evaluación del desempeño. c) Informar a la Oficina de Recursos Humanos para que derive la evaluación de desempeño al superior jerárquico del evaluador, según observaciones, para que realice la nueva calificación, cuando corresponda. Esta nueva calificación por parte del superior jerárquico del evaluador, es definitiva y no podrá ser objeto de nueva verificación por el Comité. d) Documentar las decisiones que tome, las cuales tienen naturaleza de irrecurrible, salvo la excepción prevista en el segundo párrafo del artículo 25 de la Ley";

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° 1437-2024-OGTH-OGAF/MDPP, comunica que, actualmente nos encontramos en la etapa de seguimiento el cual inició el 13 de mayo de 2024 y finaliza el 11 de noviembre de 2024, siendo necesaria la conformación del Comité Institucional de Evaluación - CIE; por lo que, propone a los integrantes de la Conformación del Comité Institucional de Evaluación (CIE) de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra;

Que, la Oficina General de Administración y Finanzas, mediante Informe N° 0083-2024/MDPP-OGAF, en mérito a lo solicitado por la Oficina de Gestión de Talento Humano, señala que resulta procedente emitir el acto resolutivo correspondiente que aprueba la Conformación del Comité Institucional de Evaluación (CIE) de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra;

Que, la Oficina General de Asesoría Jurídica, señala a través del Informe N° 390-2024/MDPP OGAJ 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 resolutivo que aprueba la Conformación del Comité Institucional de Evaluación (CIE) de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra;





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

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 LA CONFORMACIÓN EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE EVALUACION (CIE) DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA, conforme a las normas legales, reglamentarias y directivas expuestas en los considerandos de la presente Resolución, el mismo que, será integrado de acuerdo al siguiente detalle:

COMITÉ INSTITUCIONAL DE EVALUACION (CIE) DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA		
PRIMER INTEGRANTE DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE EVALUACION (CIE) Representante de la Oficina de Gestión del Talento Humano		
TITULAR	JEFE DE LA OFICINA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
SEGUNDO INTEGRANTE DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE EVALUACION (CIE) Representante de los servidores evaluados		
SEGMENTO DIRECTIVO	Titular	Juan Pablo Llaja Tafur JEFE DE LA OFICINA GENERAL DE PRESUPUESTO, PLANEAMIENTO E INVERSIONES
	Accesitario	Elizabeth Pilar Jácome Huamán GERENTE DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA
SEGMENTO OPERADOR Y DE ASISTENCIA	Titular	David Pedro Alvarado Villanueva ELECTRICISTA
	Accesitario	Olga Villanueva Palomino TERMINALISTA

ARTÍCULO SEGUNDO. – PRECISAR que la vigencia de la representación del titular de la Oficina de Gestión del Talento Humano, es por un periodo de dos (02) años, renovables; y, en el caso de los representantes titulares y accesitarios de cada segmento de los servidores civiles del Comité Institucional de Evaluación (CIE), es por el mismo periodo, no renovables.

ARTÍCULO TERCERO. – ENCARGAR la notificación y el cumplimiento de la presente Resolución a la Oficina de Gestión del Talento Humano, conforme a sus competencias.

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
BENNY AQUINO ALANYA
GERENTE MUNICIPAL

