

“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°051-2024-GM/MDCH

Chilca, 18 de diciembre de 2024

LA GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA – CAÑETE;

VISTO:

El Informe N°0778-2024-OGAF/MDCH de fecha 12 de noviembre del 2024 de la Oficina General de Administración y Finanzas, el INFORME N°199-2024-OTI-OGPP/MDCH de fecha 18 de noviembre del 2024 de la Oficina de Tecnologías de Información, el INFORME N°1062-2024-ORRH-OGAF/MDCH de fecha 03 de diciembre 2024 de la Oficina de Recursos Humanos; el Informe N°724-2024-OGPP/MDCH de fecha 04 de diciembre de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Memorando N°1248-2024-GM/MDCH de la Gerencia Municipal; el Informe Legal N°242-2024-OGAJ/MDCH; Y

CONSIDERANDO:

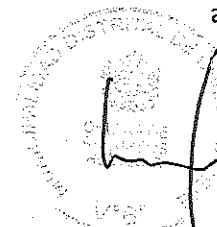
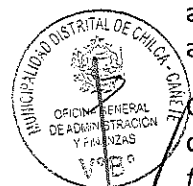
Que, de acuerdo con lo dispuesto por el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N°27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica, y administrativa en los asuntos de su competencia; autonomía que radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, el Artículo 195° de la Constitución Política del Perú establece que los gobiernos locales promueven el desarrollo y la economía local, y la prestación de los servicios públicos de su responsabilidad, en armonía con las políticas y planes nacionales y regionales de desarrollo;

Que, de otro lado, conforme a lo establecido en el numeral 1.1 del inciso 1 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la Ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que le fueron conferidas;

Que, el literal a), d), e) del artículo 4° de la Ley N°27658, ley Marco de la Modernización de la Gestión del Estado, establece que *el proceso de modernización de la Gestión del Estado, tiene como finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del sistema estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos; teniendo como uno de sus objetivos, alcanzar un Estado: Al servicio de la ciudadanía, transparente en su gestión y con servidores públicos calificados y adecuadamente remunerados;*

Que, respecto de los actos de administración, el numeral 1.2.1 el artículo 1° del Texto Único Ordenado de la Ley N°27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, señala que los actos de administración interna de las entidades están destinados a organizar o hacer funcionar sus propias actividades o servicios. Estos actos son regulados por cada entidad, con sujeción a las disposiciones



del Título Preliminar de esta Ley, y de aquellas normas que expresamente así lo establezcan; de manera que, de conformidad con el numeral 72.2 del artículo 72° del Texto Único Ordenado de la Ley N°27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, la Municipalidad Distrital de Chilca, es competente para realizar las tareas materiales internas necesarias para el eficiente cumplimiento de su misión y objetivos, así como para la distribución de las atribuciones que se encuentren comprendidas dentro de su competencia; concordante con el numeral 73.3 del artículo 73° de la norma precitada. A condición de que las autoridades administrativas actúen con respeto a la Constitución, la Ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas; conforme con el Principio de Legalidad, tipificado en el sub numeral 1.1 numeral 1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO citado;

Que, el artículo 26° de la Ley N°27972, Ley Orgánica de Municipalidades señala que:

La administración municipal adopta una estructura gerencial sustentándose en principios de programación, dirección, ejecución, supervisión, control concurrente y posterior. Se rige por los principios de legalidad, economía, transparencia, simplicidad, eficacia, eficiencia, participación y seguridad ciudadana, y por los contenidos en la Ley N°27444.

Las facultades y funciones se establecen en los instrumentos de gestión y la presente ley.

el artículo 38° del mismo cuerpo normativo establece que:

El ordenamiento jurídico de las municipalidades está constituido por las normas emitidas por los órganos de gobierno y administración municipal, de acuerdo al ordenamiento jurídico nacional. Las normas y disposiciones municipales se rigen por los principios de exclusividad, territorialidad, legalidad y simplificación administrativa, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del derecho administrativo.

Igualmente, el artículo 39° de la citada Ley dispone que “las gerencias resuelven los aspectos administrativos a su cargo a través de resoluciones y directivas.”

Que, mediante Decreto Legislativo N°1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil establece que 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;

Que, respecto de la Gestión del Rendimiento y la Evaluación de Desempeño la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, señala lo siguiente:

Artículo 19. Finalidad del proceso de evaluación

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. 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.

Artículo 20. Alcance de la evaluación de desempeño

Están sujetos a evaluación de desempeño los directivos públicos, los servidores civiles de carrera y los servidores de actividades complementarias.

Artículo 21. Responsables del proceso de evaluación

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. (...)

Artículo 22. Proceso de evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del rendimiento del servidor público en cumplimiento de los objetivos y funciones de su puesto. Es llevada a cabo obligatoriamente por las entidades públicas en la oportunidad, forma y condiciones que señale el ente rector.

Todo proceso de evaluación se sujeta a las siguientes reglas mínimas:

- a) Los factores a medir como desempeño deben estar relacionados con las funciones del puesto.*
- b) Se realiza en función de factores o metas mensurables y verificables.*
- c) El servidor debe conocer por anticipado los procedimientos, factores o metas con los que es evaluado antes de la evaluación.*
- d) Se realiza con una periodicidad anual.*
- e) El servidor que no participe en un proceso de evaluación por motivos atribuibles a su exclusiva responsabilidad es calificado como personal desaprobado.*

Por otro lado, a través del numeral 3.4 del artículo 3° del Título I del Libro I del Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM, se establece que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos comprende los subsistemas previstos en el artículo 5° del Decreto Legislativo 1023, por lo que las oficinas de recursos humanos actúan sobre los siete (7) subsistemas descritos en este artículo, entre ellos:

Gestión del Rendimiento: En este subsistema, 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.

Además, el artículo 37° del Reglamento citado, establece que la gestión del rendimiento es un ciclo continuo dentro de una entidad y contempla las siguientes etapas: a) Planificación¹, b) Seguimiento², c) Evaluación³. Asimismo, la gestión del rendimiento incluye el proceso de retroalimentación⁴ el cual es permanente en cada una de las etapas del ciclo y que consiste en el intercambio de opiniones y expectativas entre el evaluador y el servidor evaluado.

Que, el numeral 6.1.4 del artículo 6° de la Directiva N°002-2014-SERVIR-GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR-PE, señala que el Subsistema Gestión del Rendimiento, identifica, reconoce y promueve 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. Considerando que en este subsistema se contempla al Proceso de Evaluación de Desempeño, el cual constituye un proceso integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del rendimiento del servidor civil en cumplimiento de los objetivos y funciones del puesto;

¹ Artículo 38° del Reglamento de la Ley N°30057, artículo modificado por el artículo 1° del Decreto Supremo N°127-2019-PCM.

² Artículo 42° del Reglamento de la Ley N°30057, artículo modificado por el artículo 1° del Decreto Supremo N°127-2019-PCM.

³ Artículo 43° del Reglamento de la Ley N°30057, artículo modificado por el artículo 1° del Decreto Supremo N°127-2019-PCM.

⁴ Artículo 45° del Reglamento de la Ley N°30057, artículo modificado por el artículo 1° del Decreto Supremo N°127-2019-PCM.

Que, mediante Resolución de Contraloría N°146-2019-CG, se aprueba la Directiva "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado", con la finalidad de lograr que las entidades del Estado implementen el Sistema de Control Interno como una herramienta de gestión permanente, que contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales y promueve una gestión eficaz, eficiente, ética y transparente.

Que, la Gerencia Municipal advierte que a la actualidad la Municipalidad Distrital de Chilca, no realiza la evaluación anual de desempeño laboral, consignándose como medida de remediación, la aprobación de una Directiva que regule el proceso de evaluación y desempeño laboral. En consecuencia, resulta necesario armonizar y adoptar un proceso uniforme en el desarrollo de la evaluación y desempeño laboral que determine al personal idóneo para ejercer funciones en el lugar que le corresponde dentro de la entidad;

Que, de conformidad con el literal c) y d) del artículo 40° del Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Chilca, señala que son funciones de la Oficina de Recursos Humanos: *Proponer y aplicar políticas, estrategias, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión de recursos humanos, así como el diseño y seguimiento del Plan de Recursos Humanos, alineado a los objetivos de la entidad y en el marco de lo dispuesto en la normativa del sistema administrativo de gestión de recursos humanos; y Proponer al Jefe de la Oficina General de administración y Finanzas los lineamientos de política en materia de Gestión de Recursos Humanos.* En virtud de ello, presenta el proyecto de **DIRECTIVA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA**, con el objetivo de contar con una herramienta de gestión, que permita identificar las fortalezas y oportunidades de mejora de cada servidor público o empleado de confianza, e implementar acciones de capacitaciones asertivas que contribuyan al desarrollo de competencias individuales, que se vean reflejadas en los servicios que brindan los órganos y unidades organizacionales de la municipalidad a la ciudadanía;

Que, el tercer párrafo del artículo 39° de la Ley Orgánica de Municipalidades, establece que (...) "*las gerencias resuelven los aspectos administrativos a su cargo a través de resoluciones y directivas*"; asimismo el literal q) del artículo 11° del Reglamento de Organizaciones y Funciones de la Municipalidad Distrital de Chilca, señala que es competencia de la Gerencia Municipal: "*Aprobar directivas y planes de trabajo, previo informe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y el informe de la Oficina General de Asesoría Jurídica.*"

Que, mediante INFORME N°0778-2024-OGAF/MDCH de fecha 12 de noviembre del 2024, la Oficina General de Administración y Finanzas solicita a la Oficina de Tecnologías de Información emita un informe técnico respecto a la implementación de una Plataforma Virtual con relación al proyecto de Directiva de Proceso de evaluación de Desempeño Laboral;

Que, mediante INFORME N°199-2024-OTI-OGPP/MDCH de fecha 18 de noviembre del 2024, la Oficina de Tecnologías de Información emite el informe técnico solicitado mediante el cual informa que a la actualidad no se cuenta con una plataforma virtual para el proceso de evaluación de desempeño laboral, solo se cuenta con un formulario hecho con la herramienta GOOGLE FORMS, por lo que proponen la implementación de una Plataforma Virtual para el proceso de evaluación de desempeño laboral que se adapte a la Municipalidad Distrital de Chilca;

Que, mediante INFORME N°1062-2024-ORRH-OGAF/MDCH de fecha 03 de diciembre del 2024, la Oficina de Recursos Humanos presenta la propuesta de directiva denominado DIRECTIVA DEL

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

Que, mediante INFORME N°1062-2024-ORRH-OGAF/MDCH de fecha 03 de diciembre del 2024, la Oficina de Recursos Humanos presenta la propuesta de directiva denominado DIRECTIVA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA, e informa que es necesario su aprobación e implementación en cumplimiento de la Directiva N°006-2019-CG/INTEG, para lo cual adjunta el proyecto de resolución de gerencia municipal correspondiente;

Que, mediante INFORME N°724-2024-OGPP/MDCH de fecha 04 de diciembre del 2024, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto informa que realizó el análisis detallado de la propuesta determinando que cumple con los requisitos técnicos y normativos establecidos en la DIRECTIVA N°007-2024-GM-MDCH "DIRECTIVA PARA LA FORMULACIÓN, APROBACIÓN Y MODIFICACIÓN DE DIRECTIVAS INTERNAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA", por lo que considera que la propuesta de DIRECTIVA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA es favorable;

Que, mediante MEMORANDO N°1248-2024-GM/MDCH, con fecha 16 de diciembre del 2024 la Gerencia Municipal solicita a este despacho emita opinión leal sobre la directiva propuesto por la Oficina de Recursos Humanos;

Que, mediante INFORME LEGAL N°242-2024-OGAJ/MDCH con fecha 17 de diciembre de 2024 la Oficina General de Asesoría Jurídica remite a la Gerencia Municipal la opinión legal en la que considera que resulta legalmente VIABLE la Aprobación del Proyecto de la DIRECTIVA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA;

Que, estando a los considerandos expuestos, y en ejercicio de las atribuciones conferidas en la Ley N°27972, Ley Orgánica de Municipalidades;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR la DIRECTIVA N°008-2024-GM/MDCH denominada "DIRECTIVA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA", en mérito a los fundamentos expuestos y los informes consignados en la parte considerativa, los cuales forman parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - DISPONER que las Gerencias, Oficinas y Sub-Gerencias realicen el fiel cumplimiento de la Directiva aprobada mediante el artículo primero.

ARTÍCULO SEGUNDO. - ENCARGAR a la Oficina de Tecnologías de Información la publicación de la presente Resolución y sus Anexos en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de Chilca.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.


Abog. CYNTHIA ELIZABETH ZAMUDIO MORON
GERENTE MUNICIPAL

www.gob.pe/municipichilca
mesadepartes@municipalidadchilca.gob.pe

Av. Mariano Ignacio Prado
N° 496 Chilca - Cañete
(01) 680 9020 - Anexo 106