



## **Resolución Directoral Ejecutiva N° 030-2025/APCI-DE**

Miraflores, 10 de marzo de 2025

### **VISTOS:**

El Informe N° 096-2025-APCI/OGA-UAP del 14 de febrero de 2025, de la Unidad de Administración de Personal; el Memorandum N° 197-2025-APCI/OGA del 14 de febrero de 2025 de la Oficina General de Administración; el Informe 017-2025-APCI/OPP del 17 de febrero de 2025 de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; y, el Informe N° 0059-2025-APCI/OAJ del 6 de marzo de 2025, de la Oficina de Asesoría Jurídica de la Agencia Peruana de Cooperación Internacional – APCI;

### **CONSIDERANDO:**

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 27692, Ley de Creación de la Agencia Peruana de Cooperación Internacional - APCI, y sus normas modificatorias, la APCI es un organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de Relaciones Exteriores, a cargo de ejecutar, programar y organizar la cooperación técnica internacional, también llamada cooperación internacional no reembolsable, que se gestiona a través del Estado y que proviene de fuentes del exterior de carácter público y/o privado, en función de la política nacional de desarrollo; asimismo, goza de autonomía técnica, económica, presupuestal y administrativa;

Que, a través del Decreto Legislativo N° 1023 se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, como Organismo Técnico Especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, con el fin de contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del servicio civil; tiene como función, entre otras, dictar normas técnicas para el desarrollo e implementación del Sistema, incluyendo la gestión de la seguridad y salud en el trabajo de las entidades públicas;

Que, el literal c) del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1023 señala que integran el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, las Oficinas



de Recursos Humanos de las entidades del Estado, o las que hagan sus veces, que constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema; asimismo, el literal d) del artículo 5 del citado Decreto Legislativo considera a la gestión del rendimiento como uno de los subsistemas conformantes del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, la Quinta Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023, 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, y sus modificatorias, dispone 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; identifica y reconoce el aporte de los servidores con las metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas por los servidores para mejorar el desempeño en sus puestos y de la entidad; asimismo, el artículo 22 de la citada Ley indica que la evaluación de desempeño es llevada a cabo obligatoriamente por las entidades públicas en la oportunidad, forma y condiciones que señale el ente rector.

Que, el artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y sus modificatorias, señala que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos comprende los subsistemas previstos en el artículo 5 del Decreto Legislativo 1023. Las oficinas de recursos humanos actúan sobre los siete (7) subsistemas descritos en el artículo;

Que, el artículo 25 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y modificatorias, (en adelante, Reglamento General) establece que la gestión del rendimiento identifica, reconoce y promueve el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas



institucionales y evidencia las necesidades requeridas por aquellos para mejorar el desempeño en sus puestos y, como consecuencia de ello, de la entidad; asimismo, indica que se soporta en instrumentos técnicos confiables y consistentes, así como en metodologías verificables de valoración del cumplimiento de las funciones, compromisos y metas de los servidores, de acuerdo con los fines y objetivos institucionales y con el perfil del puesto que ocupan;

Que, el referido artículo 25 del Reglamento General, establece que la gestión del rendimiento incluye a los directivos públicos, tengan o no la condición de confianza, a los servidores civiles de carrera y a los servidores de actividades complementarias; precisando además que se entiende como un ciclo integral, continuo y sistemático que, con carácter anual, se desarrolla en cada entidad mediante la planificación, seguimiento y evaluación;

Que, el artículo 29° del citado Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que la Oficina de Recursos Humanos ejerce como instancia responsable de la conducción operativa de la gestión del rendimiento en la entidad;

Que, el artículo 37 del Reglamento General, señala que la gestión del rendimiento es un ciclo continuo dentro de una entidad y contempla las etapas de planificación, seguimiento y evaluación; y, en razón a su naturaleza y 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 a las etapas previstas en el citado Reglamento y que la evaluación de desempeño se realice anualmente; precisando además que el Titular de la entidad mediante resolución aprueba el calendario de la entidad y sus modificaciones;

Que, la Décima Disposición Complementaria Final del precitado Reglamento General de la Ley N° 30057 establece la aplicación del Subsistema de Gestión del Rendimiento en las entidades públicas se realizará bajo criterios de progresividad y gradualidad de acuerdo a la programación de implementación de la gestión del rendimiento que defina SERVIR;

Que, el numeral 6.1.4. de las Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en la entidad públicas, de la



Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH aprobado mediante RPE N° 238-2014-SERVIR-PE, establece que el subsistema de Gestión del Rendimiento considera el proceso de Evaluación del Desempeño y que uno de los productos esperados dentro de este proceso es el Plan Anual de evaluación.

Que, el numeral 5.4 del apartado 5 de la “Directiva del Subsistema de Gestión de Rendimiento” formalizada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 00068-2020-SERVIR-PE y modificatorias señala que el Cronograma es el documento formal que se elabora y aprueba por cada ciclo de la Gestión del Rendimiento; y, contiene las actividades a desarrollar en cada etapa, sus plazos y puede incluir también acciones previas y/o transversales al ciclo de Gestión del Rendimiento;

Que, el numeral 6.1.1 del apartado 6 de la mencionada Directiva indica que en la etapa de planificación se inicia el ciclo de Gestión del Rendimiento y comprende las acciones de comunicación, aprobación del cronograma, definición de la matriz de participantes y la definición de los factores de evaluación;

Que, al respecto, el numeral 6.2.2 de la Directiva, señala 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; asimismo, durante la etapa de planificación aprueba el cronograma mediante resolución; a su vez, en la referida etapa, formaliza la relación de los/as servidores/as de confianza que serán evaluados en el ciclo de Gestión del Rendimiento;

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000076-2021-SERVIR-PE, de fecha 28 de abril de 2021, SERVIR aprobó la “Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento”, con la finalidad de coadyuvar al desarrollo metodológico del Subsistema de Gestión del Rendimiento, manteniendo el enfoque de simplificación a fin de que sea aplicable a las diferentes realidades de las entidades públicas de los tres niveles de gobierno;

Que, el numeral 3.1.3 de la precitada Guía señala, entre otros, que el Cronograma es elaborado y aprobado mediante resolución del titular de la entidad y contiene las actividades a realizar en todas las etapas del ciclo; el cual debe contener las actividades a realizar en todas las etapas del ciclo; asimismo, en



concordancia con lo señalado en el literal d. del numeral 3.2.3., señala que excepcionalmente podría requerir modificaciones posteriores que sean justificables y que no se opongan a la normatividad, por lo que se sugiere que se evalúe que la resolución considere otorgarle a la Oficina de Recursos Humanos la potestad para hacer cambios en el cronograma, con cargo a dar cuenta al titular de la entidad y a SERVIR;

Que, de otro lado, el numeral 78.1 del artículo 78 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, TUO de la Ley N° 27444), aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, dispone que las entidades pueden delegar el ejercicio de competencia conferida a sus órganos en otras entidades cuando existan circunstancias de índole técnica, económica, social o territorial que lo hagan conveniente, precisando que procede también la delegación de competencia de un órgano a otro al interior de una misma entidad;

Que, el numeral 17.1 del artículo 17 del Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante TUO de la LPAG) faculta a las autoridades a emitir actos con eficacia anticipada; lo cual también es susceptible de ser aplicado a los actos de administración interna, siempre que no se violen normas de orden público ni afecte a terceros, conforme a lo señalado en el segundo párrafo del numeral 7.1 del artículo 7 del citado TUO de la LPAG;

Que, con Informe N° 0096-2025-APCI/OGA-UAP de fecha 14 de febrero de 2025, la Unidad de Administración de Personal (UAP) eleva para opinión y aprobación el Cronograma Institucional del Ciclo 2025 de Gestión de Rendimiento de la Agencia Peruana de Cooperación Internacional – APCI, junto a la Matriz de Participantes del ciclo 2025 de Gestión de Rendimiento de la Agencia Peruana de Cooperación Internacional – APCI; y, solicita la aprobación del citado Cronograma con eficacia anticipada; considerando que esa UAP ha realizado acciones respecto del proceso de Gestión de Rendimiento de la APCI;

Que, asimismo, a través del citado Informe N° 0096-2025-APCI/OGA-UAP la UAP precisa además que no resulta necesaria la aprobación de la Matriz de Participantes del ciclo 2025 de Gestión de Rendimiento de la Agencia Peruana de Cooperación Internacional – APCI, de acuerdo a coordinaciones sostenidas con SERVIR;



Que, a través de Memorándum N° 197-2025-APCI/OGA de fecha 14 de febrero de 2025, la Oficina General de Administración, en señal de conformidad, remite el citado Informe y sus anexos a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) de la APCI, para opinión; y, con Informe N° 0017-2025-APCI/OPP de fecha 17 de febrero de 2025, la OPP emite opinión favorable a las propuestas;

Que, con el Informe N° 0059-2025-APCI/OAJ del 6 de marzo de 2025, la Oficina de Asesoría Jurídica emite opinión favorable a la aprobación del Cronograma Institucional del Ciclo 2025 de Gestión del Rendimiento de la APCI con eficacia anticipada; indica que, conforme a lo opinado por SERVIR y la UAP, no resulta necesaria la aprobación de la Matriz de Participantes del ciclo 2025 de Gestión de Rendimiento de la Agencia Peruana de Cooperación Internacional – APCI; y, precisa que, según coordinaciones con la UAP, la eficacia anticipada del Cronograma debe operar a partir del 3 de febrero del 2025;

Que, conforme a lo expuesto corresponde aprobar, con eficacia anticipada al 3 de febrero de 2025, el Cronograma Institucional del Ciclo 2025 de Gestión de Rendimiento de la Agencia Peruana de Cooperación Internacional – APCI;

Con los vistos de la Unidad de Administración de Personal, la Oficina General de Administración, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; y, la Oficina de Asesoría Jurídica de la APCI; y,

De conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y modificatorias; la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus modificatorias; su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y sus modificatorias; la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE; la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, formalizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 00068-2020-SERVIR-PE; y la “Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento”, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000076-2021-SERVIR-PE; y, en uso de las facultades conferidas por la Ley N° 27692, Ley de Creación de la Agencia Peruana de Cooperación Internacional - APCI y sus modificatorias y el Reglamento de Organización y Funciones de la APCI, aprobado mediante Decreto



Supremo N° 028-2007-RE y sus modificatorias;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1.-** Aprobar, con eficacia anticipada al 3 de febrero del 2025, el Cronograma Institucional del Ciclo 2025 de Gestión de Rendimiento de la Agencia Peruana de Cooperación Internacional – APCI, que como Anexo 1 forma parte integrante de la presente Resolución Directoral Ejecutiva.

**Artículo 2.-** Delegar en el/la Jefe/a de la Unidad de Administración de Personal de la APCI, durante el año 2025, la facultad de aprobar la modificación del Cronograma aprobado en artículo 1 de la presente Resolución Directoral Ejecutiva, previa coordinación con la Oficina General de Administración; e, informar a la Dirección Ejecutiva y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR sobre las acciones que adopte en el ejercicio de dicha delegación.

**Artículo 3.-** Disponer que la Unidad de Administración de Personal adopte las medidas necesarias para la conducción operativa de la gestión de rendimiento en la entidad, como es la revisión y actualización permanente de la Matriz de Participantes del ciclo 2025 de Gestión de Rendimiento de la Agencia Peruana de Cooperación Internacional – APCI y el cumplimiento del Cronograma aprobado en el artículo 1 de la presente Resolución Directoral Ejecutiva.

**Artículo 4.-** Disponer la publicación de la presente Resolución Directoral Ejecutiva y sus anexos en el Portal Institucional de la Agencia Peruana de Cooperación Internacional – APCI (<https://www.gob.pe/apci>).

Regístrese y comuníquese.

**Noela María Eufemia Pantoja Crespo**  
**Directora Ejecutiva**  
**Agencia Peruana de Cooperación Internacional**



**CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO  
"AGENCIA PERUANA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL (APCI) - CICLO 2025"**

Etapa / Actividad	Fecha	
	Inicio	Fin
<b>ETAPA DE PLANIFICACIÓN</b>	<b>3/02/2025</b>	<b>31/03/2025</b>
Elaboración de Cronograma Institucional y Matriz de participantes y otros documentos asociados al Ciclo 2025 GdR de la APCI	3/2/2025	7/2/2025
Aprobación del cronograma Institucional, matriz de participantes y otros documentos asociados al Ciclo 2025 GdR de la APCI	10/2/2025	18/2/2025
Ejecución de ejecución de las acciones de comunicación: Charlas informativas, talleres, asistencias técnicas, comunicados, correos, otros) de Gestión del Rendimiento y del establecimiento de factores de evaluación	14/2/2025	26/3/2025
Formalización de factores de evaluación (metas y/o compromisos) del segmento directivo	3/3/2025	14/3/2025
Formalización de factores de evaluación (metas y/o compromisos) de otros segmentos	10/3/2025	21/3/2025
Revisión de factores de evaluación a solicitud de el/la evaluado/a (opcional)	24/3/2025	26/3/2025
Envío de la información de la etapa de planificación a SERVIR	27/3/2025	31/3/2025
<b>ETAPA DE SEGUIMIENTO</b>	<b>1/04/2025</b>	<b>31/12/2025</b>
Ejecución de las acciones de comunicación: Charlas informativas, talleres, asistencias técnicas, comunicados, correos, otros) de la etapa de Seguimiento y Retroalimentación	1/4/2025	27/12/2025
Presentación de oportunidades de mejora para obtener la calificación del rendimiento distinguido	7/4/2025	28/11/2025
Entrega de evidencias y ejecución de las reuniones de seguimiento	7/4/2025	26/12/2025
Conformación del Comité Institucional de Evaluación (CIE) (cuando corresponda)	4/8/2025	31/12/2025
Implementación de las acciones y/o oportunidades de mejora para el desempeño	14/4/2025	26/12/2025
Determinación y comunicación formal a los/as evaluados/as del medio para la notificación de la calificación (Según Art. 8 de la Directiva)	1/4/2025	28/12/2025
Envío de la información de la etapa de seguimiento a SERVIR	29/12/2025	31/12/2025
<b>ETAPA DE EVALUACIÓN</b>	<b>2/01/2026</b>	<b>30/01/2026</b>
Ejecución de acciones de comunicación: Charlas informativas, talleres, asistencias técnicas, comunicados, correos, otros) de la etapa de Evaluación.	2/1/2026	28/1/2026
Presentación de las mejoras implementadas para la calificación de rendimiento distinguido	5/1/2026	7/1/2026
Designación de Junta de Directivos (cuando corresponda)	6/1/2026	9/1/2026
Puntuación y calificación	5/1/2026	9/1/2025
Notificación de la calificación	6/1/2026	9/1/2026
Reunión de retroalimentación final e identificación de acciones de mejora	7/1/2026	16/1/2026
Evaluación y otorgamiento de la calificación de rendimiento distinguido (cuando corresponda)	7/1/2026	16/1/2026
Presentación de solicitud de verificación de la calificación	7/1/2026	23/1/2026
Conformación y pronunciamiento del CIE	8/1/2026	28/1/2026
Envío de la información del cierre de ciclo de gestión del rendimiento 2025 a SERVIR	29/1/2026	30/01/2026