



Firmado digitalmente por
PALOMARES VILLANUEVA Carlos Felipe FAU 20131379863
soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2021/05/26 09:58:26-0500

RESOLUCION DE GERENCIA GENERAL N° 000045-2021-BNP-GG Lima, 26 de mayo de 2021

VISTOS:

El Informe Técnico N° 00076-2021-BNP-GG-OA-ERH, de fecha 19 de mayo de 2021, del Equipo de Trabajo de Recursos Humanos de la Oficina de Administración; el Informe N° 000177-2021-BNPPG-OA de fecha 19 de mayo de 2021, de la Oficina de Administración; y, el Informe Legal N° 000114-2021-BNP-GG-OAJ de fecha 25 de mayo de 2021, de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 3 de la Ley N° 30570, Ley General de la Biblioteca Nacional del Perú dispone lo siguiente: *“La Biblioteca Nacional del Perú tiene personería jurídica pública, autonomía económica, administrativa y financiera y ajusta su actuación a lo dispuesto en la presente ley y a la Ley 29565, Ley de creación del Ministerio de Cultura, y normas aplicables que regulan el sector cultura”;*

Que, el sub numeral 1.2.1 del numeral 1 del artículo 1 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, establece que son actos de administración interna de las entidades, los *“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”;*

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1023 se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – Servir, ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, contemplando en el literal d) de su artículo 5 a la Gestión del Rendimiento como parte del referido Sistema;

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, 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, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 00068-2020-SERVIR-PE se aprobó la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, la misma que en su artículo 5.6, y en concordancia con lo prescrito en el artículo 25 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, define la gestión del rendimiento como el *“subsistema del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que identifica, reconoce y promueve el aporte de los/as servidores/as civiles al logro de los objetivos y metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas por aquellos/as para mejorar el desempeño en sus puestos y, como consecuencia de ello, de la entidad. Se ejecuta mediante actos de administración interna”*;

Que, en este punto, cabe atender a que el Plan Nacional de Integridad, aprobado mediante Decreto Supremo N°044-2018-PCM, establece como uno de sus objetivos específicos: “2.2. Impulsar una carrera pública meritocrática”, dentro del cual estableció como una de sus acciones la de *“Fortalecer la implementación de la gestión del rendimiento de los servidores civiles, así como capacitarlos para establecer y cumplir las metas institucionales orientadas principalmente al ciudadano”*;

Que, la Décima Disposición Complementaria Final del Reglamento General de Ley del Servicio Civil, dispone que 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, en tal contexto, la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, indica que: *“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”*; determinando, en cuanto a la progresividad dispuesta para el Subsistema de Gestión del Rendimiento, que a los organismos públicos ejecutores, organismos constitucionalmente autónomos y sedes centrales de los gobiernos regionales, les corresponde implementar el Subsistema de Gestión del Rendimiento desde el año 2022; por lo que, siendo la Biblioteca Nacional del Perú un organismo público executor adscrito al Ministerio de Cultura, le correspondería implementar este subsistema a partir del año 2022;

Que, no obstante, ello, en el último párrafo de la citada Disposición Complementaria Transitoria, se establece que: *“Las entidades públicas pueden solicitar a SERVIR el inicio de la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento antes del año que les corresponda según la progresividad indicada. La Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil se encarga de la evaluación y la aprobación, dando cuenta de ello al Consejo Directivo de manera semestral”*;

Que, en este marco, mediante Oficio N° 000191-2021-SERVIR-GDCRSC de fecha 19 de marzo de 2021, la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, SERVIR, aceptó la solicitud para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento en la Biblioteca Nacional del Perú y asignó a una profesional para el respectivo acompañamiento técnico para dicha implementación;

Que, mediante el citado documento, la autoridad rectora señaló que: *“Vuestra solicitud está en el marco de la primera disposición complementaria de la Directiva de Gestión de Rendimiento (...) y en función de la misma, esta Gerencia ha decidido aceptar su solicitud (...)”*;

Que, en esa línea, el Equipo de Trabajo de Recursos Humanos de la Oficina de Administración, mediante el Informe Técnico N° 00076-2021-BNP-GG-OA-ERH, de fecha 19 de mayo de 2021, concluyó que: “(...) *Siendo de interés institucional, es necesario disponer de un acto resolutivo que apruebe el Cronograma Institucional del Ciclo de Gestión del Rendimiento 2021 de la Biblioteca Nacional del Perú*”;

Que, por medio del Informe Legal N° 000114-2021-BNP-GG-OAJ de fecha 25 de mayo de 2021, la Oficina de Asesoría Jurídica emitió opinión en el marco de su competencia, recomendando que se apruebe el Cronograma Institucional del Ciclo de Gestión del Rendimiento 2021 de la Biblioteca Nacional del Perú;

Que, de acuerdo al literal i) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa;

Que, el artículo 8 del Reglamento de Organización y Funciones de la Biblioteca Nacional del Perú establece que la Gerencia General es la máxima autoridad administrativa de la entidad;

Con el visado de la Oficina de Administración, de la Oficina de Asesoría Jurídica y del Equipo de Trabajo de Recursos Humanos de la Oficina de Administración;

De conformidad con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva 00068-2020-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva 000061-2021-SERVIR-PE, y demás normas pertinentes;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- APROBAR el Cronograma Institucional del Ciclo de Gestión del Rendimiento 2021 de la Biblioteca Nacional del Perú, que como anexo forma parte de la presente resolución.

Artículo 2.- ENCARGAR a la Oficina de Tecnologías de la Información y Estadística la publicación de la presente Resolución en el portal web institucional (www.bnp.gob.pe).

Regístrese y comuníquese.

Firmado digitalmente por:
CARLOS FELIPE PALOMARES VILLANUEVA
Gerente General
Biblioteca Nacional del Perú

CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO CICLO 2021 DE LA BIBLIOTECA NACIONAL DEL PERÚ

Etapa / Actividad	Responsable	Fecha	
		Inicio	Fin
ACCIONES TRANSVERSALES DEL CICLO			
Ejecución de actividades de comunicación e información de la normativa y metodología	ORH	26/05/2021	31/12/2021
Desarrollo de acciones de retroalimentación	Evaluadores / evaluados	26/05/2021	31/12/2021
ETAPA DE PLANIFICACIÓN			
Reunión de coordinación de la implementación con la alta dirección de la entidad	ORH / titular	28/04/2021	28/04/2021
Elaboración de cronograma, matriz de participantes y otros documentos para la implementación	ORH	29/04/2021	11/05/2021
Aprobación del cronograma	Titular	12/05/2021	25/05/2021
Ejecución de charlas informativas de Gestión del Rendimiento y del establecimiento de factores de evaluación	ORH	26/05/2021	31/05/2021
Identificación de prioridades de los órganos y unidades orgánicas	Titular / directivos / OPP / ORH	01/06/2021	07/06/2021
Fijación y formalización de factores de evaluación del segmento directivo (metas grupales)	Titular / directivos / ORH	01/06/2021	07/06/2021
Fijación y formalización de factores de evaluación de otros segmentos (metas individuales)	Evaluadores / evaluados / ORH	01/06/2021	07/06/2021
Registro del informe de cierre de la etapa de planificación (envío a Servir)	ORH	14/06/2021	25/06/2021
ETAPA DE SEGUIMIENTO			
Ejecución de charlas informativas de la etapa de seguimiento	ORH	28/06/2021	01/07/2021
Entrega de evidencias, revisión y retroalimentación a las evidencias presentadas	Evaluadores / evaluados	28/06/2021	30/11/2021
Ejecución de las reuniones de seguimiento	Evaluadores / evaluados	28/06/2021	30/11/2021
Implementación de mejoras propuestas por los evaluados (rendimiento distinguido)	Evaluadores / evaluados	28/06/2021	30/11/2021
Identificación y consolidación de oportunidades de mejora (necesidades de capacitación y mejoras a nivel institucional)	Evaluadores / evaluados	28/06/2021	30/11/2021
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)	ORH / titular	28/06/2021	30/11/2021
Registro del informe de cierre de la etapa de seguimiento (envío a Servir)	ORH	22/11/2021	30/11/2021
ETAPA DE EVALUACIÓN			
Ejecución de charlas informativas de la etapa de evaluación	ORH	29/11/2021	03/12/2021
Envío a la ORH de las mejoras implementadas por los servidores evaluados	Evaluadores	06/12/2021	10/12/2021
Valoración del desempeño	Evaluadores	13/12/2021	23/12/2021
Asignación de calificación	ORH	27/12/2021	29/12/2021
Otorgamiento de calificación de rendimiento distinguido	Junta de directivos	03/01/2022	07/01/2022
Notificación de calificación	Evaluadores	10/01/2022	14/01/2022
Reunión de la retroalimentación final y elaboración de acciones de mejora	Evaluadores / evaluados	17/01/2022	28/01/2022
Actuación del CIE	CIE	17/01/2022	30/01/2022
Registro del informe de cierre de ciclo (envío a Servir)	ORH	31/01/2022	31/01/2022