



Firmado digitalmente por
PALOMARES VILLANUEVA Carlos Felipe FAU 20131379863
soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2021/07/09 13:05:26-0500

RESOLUCION DE GERENCIA GENERAL N° 000057-2021-BNP-GG Lima, 09 de julio de 2021

VISTOS:

El Informe Técnico N° 000087-2021-BNP-GG-OA-ERH, de fecha 15 de junio de 2021, del Equipo de Trabajo de Recursos Humanos de la Oficina de Administración; el Informe N° 000235-2021-BNPGG-OA de fecha 16 de junio de 2021, de la Oficina de Administración; y, el Informe Legal N° 000147-2021-BNP-GG-OAJ de fecha 07 de julio 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, el 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, el artículo 22 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que la Gestión del Rendimiento es llevada a cabo obligatoriamente por las entidades públicas en la oportunidad, forma y condiciones que señale el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, el artículo 25 del Reglamento General de la Ley 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que la gestión del rendimiento 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, el artículo 26 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que los responsables de la gestión del rendimiento son: “a) *SERVIR, como ente rector; b) El Titular de la Entidad, como máximo responsable del funcionamiento del sistema de gestión del rendimiento en su respectiva entidad y c) la Oficina de Recursos Humanos, como instancia conductora del proceso de gestión del rendimiento en la entidad (...)*”;

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 el contexto descrito, 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, 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, en ese sentido, mediante Resolución de Gerencia General N° 000045-2021-BNP de fecha 26 de mayo de 2021, se aprobó el Cronograma Institucional del Ciclo de Gestión del Rendimiento 2021 de la Biblioteca Nacional del Perú;

Que, en tal virtud, debe considerarse que en el artículo 6 de la citada Directiva se señala que los componentes que integran el Subsistema de Gestión del Rendimiento son cuatro: ciclo de Gestión del Rendimiento, actores, segmentación y factores de evaluación;

Que, respecto al Ciclo de Gestión del Rendimiento, la citada directiva, en el numeral 6.1 de su artículo 6, señala que 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 una de las etapas;

Que, con relación a la etapa de seguimiento, la aludida directiva, en el numeral 6.1.2 del citado artículo 6, prescribe que esta etapa 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, si las hubiera;

Que, en este contexto, de acuerdo a las acciones de retroalimentación realizadas entre el Equipo de Trabajo de Recursos Humanos y la sectorista designada por la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil de SERVIR, se advirtió la necesidad de realizar la modificación de fechas de la etapa de seguimiento del Cronograma Institucional del Ciclo de Gestión del Rendimiento 2021, con la finalidad de cumplir con la extensión mínima de seis meses, estipulada para esta etapa del ciclo de gestión del rendimiento por el numeral 6.1.2 del artículo 6 de la directiva;

Que, en esta línea, el Equipo de Trabajo de Recursos Humanos de la Oficina de Administración, mediante el Informe Técnico N° 000087-2021-BNP-GG-OA-ERH, de fecha 15 de junio de 2021, concluyó que: "(...) Siendo de interés institucional, es necesario disponer la modificación del Cronograma Institucional del Ciclo de Gestión del Rendimiento 2021 aprobado mediante Resolución de Gerencia General N° 000045-2021-BNP. Para lo cual, se adjunta al presente el Cronograma correspondiente";

Que, por medio del Informe Legal N° 000147-2021-BNP-GG-OAJ de fecha 07 de julio de 2021, la Oficina de Asesoría Jurídica emitió opinión en el marco de su competencia, recomendando que se apruebe la modificación del Cronograma Institucional del Ciclo de Gestión del Rendimiento 2021 de la Biblioteca Nacional del Perú, aprobado por Resolución de Gerencia General N° 000045-2021-BNP-GG;

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, la Oficina de Asesoría Jurídica y el 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 N° 00068-2020-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva 000061-2021-SERVIR-PE, y demás normas pertinentes;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar la modificación del Cronograma Institucional del Ciclo de Gestión del Rendimiento 2021 de la Biblioteca Nacional del Perú, aprobado por Resolución de Gerencia General N° 000045-2021-BNP-GG, 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	Evaluable / 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)	Evaluable / 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	Evaluable / evaluados	28/06/2021	31/12/2021
Ejecución de las reuniones de seguimiento	Evaluable / evaluados	28/06/2021	31/12/2021
Implementación de mejoras propuestas por los evaluados (rendimiento distinguido)	Evaluable / evaluados	28/06/2021	31/12/2021
Identificación y consolidación de oportunidades de mejora (necesidades de capacitación y mejoras a nivel institucional)	Evaluable / evaluados	28/06/2021	31/12/2021
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	31/12/2021
Registro del informe de cierre de la etapa de seguimiento (envío a Servir)	ORH	22/11/2021	31/12/2021
ETAPA DE EVALUACIÓN			
Ejecución de charlas informativas de la etapa de evaluación	ORH	29/12/2021	29/12/2021
Envío a la ORH de las mejoras implementadas por los servidores evaluados	Evaluable	30/12/2021	30/12/2021
Valoración del desempeño	Evaluable	03/01/2022	04/01/2022
Asignación de calificación	ORH	05/01/2022	07/01/2022
Notificación de calificación	Evaluable	10/01/2022	14/01/2022
Reunión de la retroalimentación final y elaboración de acciones de mejora	Evaluable / evaluados	17/01/2022	28/01/2022
Otorgamiento de calificación de rendimiento distinguido	Junta de directivos	24/01/2022	28/01/2022
Registro del informe de cierre de ciclo (envío a Servir)	ORH	31/01/2022	31/01/2022