

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 062-2017-SAIMT-GG

Trujillo, 11 de diciembre del 2017.

VISTO:

Informe N° 063-2017-SAIMT/UP de fecha 13 de setiembre del 2017 emitido por Unidad de Personal adjunta propuesta de Directiva de Desempeño para Personal del SAIMT, Oficio N° 188-2017-SAIMT/GAF emitido por la Gerencia de Administración y Finanzas del SAIMT e Informe Legal N° 074-2017-SAIMT/OAJ de fecha 24 de noviembre del 2017 emitido por la Oficina de Asesoría Legal, y;

CONSIDERANDO:

ANTECEDENTES

Que, mediante Informe N° 063-2017-SAIMT/UP de fecha 13 de setiembre del 2017, emitido por la Jefe de la Unidad de Personal remite a la Gerencia de Administración y Finanzas la propuesta de Directiva de Desempeño para Personal del SAIMT, a fin de contar con una herramienta que permita medir las capacidades de cada servidor y ubicarlos de acuerdo a sus potenciales y perfil correspondiente para mejorar el desempeño y productividad en el desarrollo de sus funciones;

Que, mediante oficio N° 188-2017-SAIMT/GAF la Gerencia de Administración y Finanzas remite los actuados a fin de que la Propuesta de Directiva de Desempeño para Personal del SAIMT sea evaluada y visada de ser el caso;

FUNDAMENTACION JURIDICA

Que, mediante Ordenanza Municipal N° 024-2005-MPT, se creó el Servicio de Administración de Inmuebles Municipales de Trujillo, como Organismo Público Descentralizado, con personería jurídica de derecho público interno y con autonomía administrativa, económica, presupuestaria y financiera, con el fin de rentabilizar el patrimonio inmobiliario;

Que, con Decreto Legislativo N° 1023 se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR, como Órgano Técnico Especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, con el fin de contribuir a la mejora de la administración del Estado a través del fortalecimiento del servicio civil;

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprueba un nuevo régimen del servicio civil, cuya finalidad es que las entidades públicas del estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor servicio civil;

Que, el artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que el Sistema Administrativo de Gestión



de Recursos Humanos comprende los siguientes subsistemas: Planificación de Políticas de Recursos Humanos, Organización del trabajo y su distribución, Gestión del empleo, Gestión del Rendimiento, Gestión de la Compensación, Gestión del Desarrollo y la Capacitación, Gestión de Relaciones Humanas y Sociales.

En el presente caso se trata de una directiva que regulará el procedimiento que debe aplicarse para la evaluación del desempeño del sector público, el mismo que está en el centro de las preocupaciones de las instituciones públicas, en todos los niveles, siendo un factor fundamental de mejora de su motivación y de su productividad. Teniendo en cuenta la Ley del Servicio civil, el Artículo 19, ha establecido que la gestión del rendimiento comprende el proceso de evaluación de desempeño y tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y el compromiso del servicio 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.

Que, el Artículo 22 de la Ley del Servicio Civil ha conceptualizado a la evaluación del desempeño como 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. El cual es llevado a cabo obligatoriamente por las entidades públicas en la oportunidad, forma y condiciones que señale el ente rector.

Que, mediante Informe Legal N° 74-2016-SAIMT/OAJ de fecha 24 de noviembre del presente año la Oficina de Asesoría Jurídica señala que de la revisión de la directiva en análisis, la misma que regula la evaluación de desempeño para personal del Servicio de Administración de Inmuebles Municipales de Trujillo, se advierte que respecto a la naturaleza, marco legal, redacción y estructura de la directiva, se ha desarrollado dentro de los parámetros y lineamientos para su aprobación, por cuanto nuestra institución debe dotar de un instrumento técnico normativo y/o guía de evaluación que permita desarrollar el proceso de gestión del rendimiento, enfatizando la evaluación de las Competencias para los evaluadores y evaluados del Servicio de Administración de Inmuebles Municipales de Trujillo, por lo que concluye que resulta viable aprobar la "Directiva que regula la Evaluación de Desempeño para personal del Servicio de Administración de Inmuebles Municipales de Trujillo", bajo el Régimen del Servicio civil en la Administración Pública, todo ello, en aras de contar con un instrumento normativo y/o guía de evaluación que permita desarrollar el proceso de gestión del rendimiento, enfatizando la evaluación de las Competencias para los evaluadores y evaluados del Servicio de Administración de Inmuebles Municipales de Trujillo; por lo que:

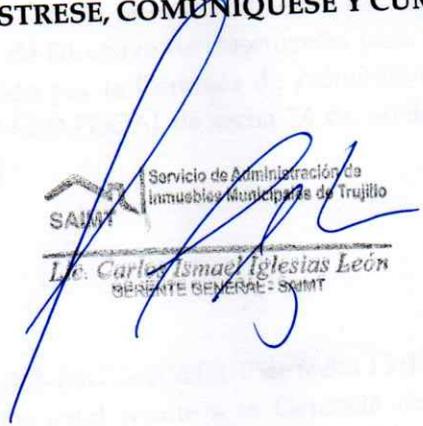
SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR la "Directiva que regula la Evaluación de Desempeño para personal del Servicio de Administración de Inmuebles Municipales de Trujillo", para su aplicación de cumplimiento de la Ley del Servicio Civil.

ARTICULO SEGUNDO.-DERÍVESE los actuados a la Gerencia de Administración y Finanzas para que en virtud a sus funciones realice las coordinaciones correspondientes a fin de ejecutarse en la institución la "Directiva que regula la Evaluación de Desempeño para personal del Servicio de Administración de Inmuebles Municipales de Trujillo".

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

C.c
Archivo


Servicio de Administración de Inmuebles Municipales de Trujillo
Lic. Carlos Ismael Iglesias León
GERENTE GENERAL - SAIMT

