

REPUBLICA DEL PERU



Resolución Jefatural

Surquillo, 13 de JUNIO de 2019

VISTOS:

El Informe Técnico N° 124-2019-C-UFD-ORH-OGA/INEN del Área de Capacitación de la Unidad Funcional de Desarrollo de Recursos Humanos, el Memorando N° 1078-2019-ORH-OGA/INEN de la Oficina de Recursos Humanos y el Informe N° 662-2019-OAJ/INEN de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

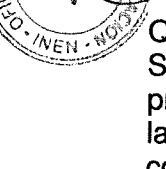
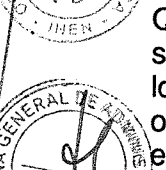
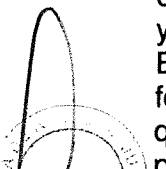
Que, a través de la Ley N° 28748, se creó como Organismo Público Descentralizado al Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – INEN, con personería jurídica de derecho público interno, con autonomía económica, financiera, administrativa y normativa, adscrito al Sector Salud, constituyendo Pliego Presupuestal y calificado como Organismo Público Ejecutor en concordancia con la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y el Decreto Supremo N° 034-2008-PCM;

Que, mediante Decreto Supremo N° 001-2007-SA, publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 11 de Enero de 2007, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (ROF-INEN), estableciendo la jurisdicción, funciones generales y estructura orgánica del Instituto, así como las funciones de sus diferentes Organos y Unidades Orgánicas;

Que, el artículo 5° del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, establece que la Gestión del Rendimiento, forma parte del referido Sistema. Asimismo, la Quinta Disposición Complementaria Final, de la citada norma establece que la evaluación del desempeño es un 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 normativa. Además señala la referida disposición que el nivel nacional de gobierno promoverá el desarrollo de sistemas de gestión que permitan determinar indicadores objetivos para la evaluación de desempeño;

Que, asimismo, el artículo 20° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que están sujetos a evaluación de desempeño los directivos públicos, los servidores civiles de carrera y los servidores de actividades complementarias; asimismo, se establece que es llevada a cabo obligatoriamente por las entidades públicas en la oportunidad, forma y condiciones que señale el ente rector, conforme el artículo 22° de la citada Ley;

Que, el artículo 25° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 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 aquellas para mejorar el desempeño en sus puestos y, como consecuencia de ello, de la entidad. Se ejecuta mediante actos de administración interna;



Que, por su parte el artículo 31° del citado reglamento establece que la entidades públicas conforman Comités Institucionales de Evaluación, los cuales, previa solicitud del evaluado, se encargan de confirmar la calificación de la evaluación de desempeño, de acuerdo con lo previsto en el artículo 25° de la mencionada Ley;

Que, el literal c) del artículo 26° del mencionado Reglamento establece que son responsables de la gestión del rendimiento: 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, c) Los Funcionarios públicos, directivos públicos, jefes o responsables de área y, en general, quien tenga asignado funcionalmente servidores bajo supervisión, ejercen como evaluadores dentro del sistema y se responsabilizan de planificar, establecer metas y compromisos, realizar seguimiento al desempeño, evaluar el desempeño y realizar seguimiento al desempeño, evaluar el desempeño y realizar la retroalimentación de los servidores a su cargo, e) El Comité Institucional de Evaluación, confirma la calificación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 25° de la Ley y f) Los servidores civiles deben participar activa, permanente y constructivamente en las diferentes etapas de la gestión del rendimiento;

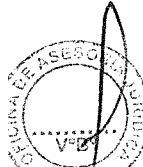
Que, a su vez la Décima Disposición Complementaria Final del Reglamento General de Ley N° 30057, establece que la aplicación del Subsistema de Gestión de Rendimiento en las entidades públicas, se realizara bajo criterios de progresividad y gradualidad de acuerdo con la programación de implementación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



Que, en concordancia con lo señalado, el numeral 6.2.2.6 del Anexo 2 de la "Directiva que desarrolla el Subsistema de Gestión de Rendimiento" aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 277-2015-SERVIR-PE, y modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 306-2017-SERVIR-PE, en adelante Directiva, establece que el Comité Institucional de Evaluación (CIE), es la instancia que se encarga en cada entidad de confirmar la calificación otorgada en la Etapa de Evaluación cuando el evaluado así lo solicite. Tiene de responsabilidades previstas en el artículo 33° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil;



Que, en ese sentido, el literal b) del numeral 6.2.2.6 del Anexo 2 de la Directiva, establece que el Comité Institucional de Evaluación (CIE) se conforma en la Etapa de Planificación del ciclo de Gestión del Rendimiento con resolución del Titular de la Entidad de acuerdo al artículo 32° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y que la resolución deberá considerar al representante del responsable de la Oficina de Recursos Humanos y su suplente, quienes deberán pertenecer como mínimo al segmento del personal ejecutor, además la vigencia de la designación será por el período de dos (02) años y podrá ser ratificado por la Titular de la Entidad por un periodo similar mediante resolución;



Que, mediante el Informe Técnico N° 122-C-UFD-ORH-OGA/INEN de fecha 24 de mayo de 2019, el Área de Capacitación de la Unidad Funcional de Desarrollo de Recursos Humanos señala que para continuar con la implementación del Sistema de Gestión del Rendimiento para el ciclo 2019-2020, es necesario que el Titular de la Entidad apruebe la conformación del Comité Institucional (CIE) el cual estará integrado por el (la) Director (a) Ejecutivo (a) de la Oficina de Recursos Humanos y el (la) Especialista en Gestión del Rendimiento de la Oficina de Recursos Humanos;



Que, conforme a lo señalado en las consideraciones precedentes, corresponde emitir el acto resolutivo conformado el Comité Institucional de Evaluación (CIE) el cual estará integrado inicialmente por el (la) Director (a) Ejecutivo (a) de la Oficina de Recursos Humanos, como titular; y, el (la) Especialista en Gestión del Rendimiento de la Oficina de Recursos Humanos como suplente; debiendo incorporarse en su oportunidad al representante de los servidores evaluados, luego del proceso de elección y previo a la etapa de evaluación; y,

respecto al tercer miembro, representante del Directivo y/o Jefe de cargo de evaluación, será designado por el Titular de la Entidad cuando corresponda;

Contando con los vistos buenos de la Sub Jefatura Institucional, de la Gerencia General, de la Oficina General de Administración, de la Oficina de Recursos Humanos y de la Oficina de Asesoría Jurídica del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas y;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-SERVR; y conforme a las facultades conferidas mediante Decreto Supremo N° 011-2018-SA y de acuerdo a las disposiciones contenidas en el Reglamento de Organización y Funciones del INEN, aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-2007-SA;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Designar el Comité Institucional de Evaluación (CIE) del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN, el cual estará conformado de acuerdo al siguiente detalle:

- **TITULAR** El/la Director (a) Ejecutivo (a) de la Oficina de Recursos Humanos.
- **SUPLENTE** El/la Especialista en Desarrollo de la Oficina de Recursos Humanos.

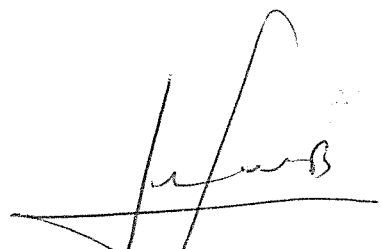
ARTÍCULO SEGUNDO.- La vigencia de la designación del Comité Institucional de Evaluación (CIE) del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – INEN, será por un período de dos (02) años.

ARTÍCULO TERCERO.- Disponer que la Unidad Funcional de Desarrollo de Recursos Humanos, previa a la etapa de evaluación, convoque a elecciones para elegir al representante de los servidores evaluados ante, el Comité Institucional de Evaluación del INEN.

ARTÍCULO CUARTO.- Notificar la presente resolución a los miembros del Comité Institucional de Evaluación (CIE) del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – INEN, designado en el artículo 1° de la presente resolución.

ARTÍCULO QUINTO.- ENCARGAR a la Oficina de Comunicaciones de la Gerencia General del INEN, la publicación de la presente Resolución en el Portal Web Institucional.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE



M.C. GUSTAVO JAVIER SARRIA BARDALES
Jefe Institucional (e)
INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS

