



Resolución Gerencial Regional N° 000148-2025-GR PUNO/GRDA.

Puno, 13 MAR 2025

VISTOS:

El expediente Administrativo que contiene el Informe N° 000267-2025-GRP/GRDA-OA, de fecha 10 de marzo del 2025, el Informe N° 000276-2025-GRP/GRDA-URRHH, de fecha 06 de marzo del 2025, aprobación del Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento - Ciclo 2025; y, demás actuados;

CONSIDERANDO:

Que, en el marco de lo dispuesto por la Constitución Política del Estado, Capítulo XIV Título IV de la Ley N° 27680 –Ley de Reforma Constitucional sobre descentralización y el artículo 2° de la Ley N° 27867 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales; los Gobiernos Regionales son personas jurídicas de derecho público con autonomía política económica y administrativa en asuntos de su competencia. Así mismo, el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional Puno, aprobado por la Ordenanza Regional N° 020-2023-GRP-CRP, de fecha 14 de setiembre del 2023, se aprueba el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Gobierno Regional Puno, donde se aprueba la Gerencia Regional de Desarrollo Agrario, antes Dirección Regional Agraria, como un órgano de línea de segundo nivel organizacional del Gobierno Regional Puno, así como, el Manual de Operaciones (MOP), es un documento técnico normativo de gestión institucional que formaliza la estructura funcional de la Gerencia Regional de Desarrollo Agrario, como órgano de línea del pliego 458 Gobierno Regional Puno; en su Artículo 105°. Funciones de la Gerencia Regional de Desarrollo Agrario, aa) emitir resoluciones gerenciales según su competencia.

De conformidad con la Ley del Servicio Civil en su Artículo 22. Proceso de evaluación de desempeño La evaluación de desempeño es 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. Es llevada a cabo obligatoriamente por las entidades públicas en la oportunidad, forma y condiciones que señale el ente rector; Todo proceso de evaluación se sujeta a las siguientes reglas mínimas: a) Los factores a medir como desempeño deben estar relacionados con las funciones del puesto. b) Se realiza en función de factores o metas mensurables y verificables. c) El servidor debe conocer por anticipado los procedimientos, factores o metas con los que es evaluado antes de la evaluación. d) Se realiza con una periodicidad anual. e) El servidor que no participe en un proceso de evaluación por motivos atribuibles a su exclusiva responsabilidad es calificado como personal desaprobado;

Que, el artículo 19° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en adelante la Ley N° 30057, 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;

De Acuerdo con el artículo 37° del Reglamento General de la Ley N° 30057, modificado por el Decreto Supremo N° 127-2019-PCM, señala que el ciclo de Gestión del Rendimiento contempla tres (03) etapas las cuales comprenden: 1. Planificación, 2. Seguimiento, y 3. Evaluación;

Que, asimismo, los artículos 25, 37 y 38 del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, modificados por el Decreto Supremo N° 127-2019-PCM, señalan, respectivamente, que la gestión del rendimiento es un ciclo continuo y sistémico que, con carácter anual, se desarrolla en cada entidad mediante la planificación, el seguimiento y la evaluación; donde la primera etapa contempla, entre otros, la elaboración del cronograma institucional;

Que, por su parte, el numeral 3.4) del artículo 3° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, señala que las oficinas de recursos humanos actúan sobre siete (07) subsistemas, que incluye el proceso de Gestión del Rendimiento, el cual identifica y reconoce el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales; asimismo, evidencia las necesidades de los servidores civiles para mejorar el desempeño en sus puestos y, como consecuencia de ello, de la entidad; siendo el proceso de este subsistema la evaluación de desempeño;



Resolución Gerencial Regional N°000148-2025-GR PUNO/GRDA.

Puno, 13 MAR 2025

Que, mediante el Informe N° 000276-2025-GRP/GRDA-URRHH, de fecha 06 de marzo del 2025, solicita que el presente sea remitido a la Oficina de Asesoría Jurídica con la finalidad de que mediante un Acto Administrativo se apruebe el Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento – Ciclo 2025, el mismo que forma parte del presente; también solicita que se Faculte a la Unidad de Recursos Humanos para realizar las modificaciones necesarias al cronograma de implementación del subsistema de gestión de rendimiento, ello en atención a las circunstancias que puedan generarse para su modificación, siendo dicho documento remitido por el Director de la Oficina de Administración, mediante el Informe N° 000267-2025-GRP/GRDA-OA, de fecha 10 de marzo del 2025, donde solicita la emisión del Acto Administrativo para la Aprobación del cronograma de implementación del subsistema de gestión de rendimiento – ciclo 2025;

Estando a los fundamentos expuestos y en ejercicio de las funciones conferidas en la Ley N° 27867, su modificatoria Ley N° 27902; y estando conforme al Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional Puno, aprobado con Ordenanza Regional N° 020-2023-GRP-CRP, establece: La creación de la GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO AGRARIO, como órgano de Línea de segundo nivel organizacional del Gobierno Regional Puno. Así mismo, el Decreto Regional N°001-2024-GR PUNO/GR, que aprueba el Manual de Operaciones (MOP) de la Gerencia Regional de Desarrollo Agrario, con la visación de las Oficinas de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, de Administración y Asesoría Jurídica;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR el “Cronograma De Implementación Del Subsistema De Gestión De Rendimiento” – Ciclo 2025, de conformidad con las normas legales y reglamentarias expuestas en los considerandos y que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - DISPONER que la Unidad de Recursos Humanos de la Gerencia Regional de Desarrollo Agrario ejecute el “Cronograma De Implementación Del Subsistema De Gestión De Rendimiento – Ciclo 2025”.

ARTÍCULO TERCERO. - OTORGAR a la Unidad de Recursos Humanos de la Gerencia Regional de Desarrollo Agrario la potestad de hacer cambios justificados en el cronograma de implementación del subsistema de gestión de rendimiento – ciclo 2025, con cargo a dar cuenta de los mismos al Titular de la entidad.

ARTÍCULO CUARTO. - DISPONER la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional de la Gerencia Regional de Desarrollo Agrario del Gobierno Regional de Puno.

ARTÍCULO QUINTO. - NOTIFICAR, la presente Resolución a las instancias administrativas pertinentes, conforme a Ley.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



GOBIERNO REGIONAL PUNO
GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO AGRARIO

Ing. RENATO F. TALAVERA SALAS
GERENTE REGIONAL



Resolución Gerencial Regional N°0001482025-GR PUNO/GRDA.

Puno, 13 MAR 2025

CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO "DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA PUNO - CICLO 2025"

ETAPA / ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA	
		INICIO	FIN
ETAPA DE PLANIFICACIÓN			
Aprobación del cronograma institucional de la GDR 2025.	ORH / Titular		14/03/2025
Planificación y ejecución de acciones de comunicación	ORH	3/03/2025	30/04/2025
Ejecución de acciones de apertura (formalización de servidores de confianza no directivos y elaboración de la matriz de participantes)	ORH / Titular	25/02/2025	7/03/2025
Formalización de factores de evaluación (metas y/o compromisos) del segmento directivo	ORH/ Evaluadores/as / Evaluados/as	17/03/2025	31/03/2025
Formalización de factores de evaluación (metas y/o compromisos) de otros segmentos	ORH/ Evaluadores/as / Evaluados/as	18/03/2025	8/04/2025
Revisión de factores de evaluación a solicitud de el/la evaluado/a (cuando corresponda)	Evaluados/as / ORH	17/03/2025	14/04/2025
Envío de la información de la etapa de planificación a SERVIR	ORH	15/04/2025	30/04/2025
ETAPA DE SEGUIMIENTO			
Ejecución de acciones de comunicación	ORH	2/05/2025	30/11/2025
Presentación de propuesta / proyecto de mejora, para optar por la calificación del rendimiento distinguido	Evaluados/as / ORH	2/05/2025	30/06/2025
Entrega de evidencias y ejecución de las reuniones de seguimiento	Evaluados/as y evaluadores/as	1/06/2025	30/11/2025
Conformación del Comité Institucional de Evaluación (CIE) (cuando corresponda)	ORH/ Titular	1/08/2025	30/09/2025
Determinación del medio autorizado por el/la evaluado/a para la notificación de la calificación	ORH	1/07/2025	30/09/2025
Implementación del proyecto de mejora, para optar por la calificación de rendimiento distinguido.	Evaluadores/as y evaluados/as	2/05/2025	30/11/2025
Envío de la información de la etapa de seguimiento a SERVIR	ORH	23/11/2025	30/11/2025
ETAPA DE EVALUACIÓN			
Ejecución de las acciones de comunicación	ORH	1/12/2025	15/01/2026
Presentación de los resultados de las mejoras implementadas para la calificación de rendimiento distinguido	Evaluadores / ORH	1/12/2025	5/12/2025
Designación de Junta de Directivos (cuando corresponda)	ORH	1/12/2025	11/12/2025
Puntuación y calificación	Evaluadores	1/12/2025	17/12/2025
Evaluación y otorgamiento de la calificación de rendimiento distinguido (cuando corresponda)	Junta de directivos	2/12/2025	23/12/2025
Notificación de la calificación	Evaluadores	1/12/2025	31/12/2025
Reunión de retroalimentación final e identificación de acciones de mejora	Evaluadores / evaluados	3/12/2025	15/01/2026
Presentación de solicitud de la confirmación de la calificación (cuando corresponda)	Evaluados/as / ORH	3/12/2025	22/01/2026
Conformación y pronunciamiento del CIE (cuando corresponda)	ORH / CIE	4/12/2025	30/01/2026
Envío de la información del cierre de ciclo de Gestión del Rendimiento 2025 a SERVIR	ORH	5/01/2026	31/01/2026

