

ANA	FOLIO N°
GG	22

CUT: 84485



RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 28 -2019-ANA-GG

Lima, 21 MAYO 2019

VISTOS:

El Informe N° 368-2019-ANA-OA-URH de fecha 07 de mayo de 2019, emitida por la Unidad de Recursos Humanos; el Memorando N° 1005-2019-ANA-OA de fecha 14 de mayo de 2019, emitido por la Oficina de Administración y el Informe Legal N° 403-2019-ANA-OAJ de fecha 20 de mayo de 2019, emitido por la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

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 del Estado, estableciendo en el literal d) de su artículo 5°, que la gestión del rendimiento, entre otros, forma parte del referido Sistema;

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; además, identifica y reconoce el aporte de los servidores civiles 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 citada Ley prescribe que el proceso de la evaluación de desempeño es llevado a cabo obligatoriamente por las entidades públicas en la oportunidad, forma y condiciones que señale el ente rector;

Que, la Décima Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone que la aplicación del Subsistema de Gestión del Rendimiento en las entidades públicas, se realizará 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, el artículo 37° del mencionado Reglamento General dispone que la gestión del rendimiento es un ciclo continuo dentro de una entidad y contempla las siguientes etapas: a) Etapa de Planificación, b) Etapa de Establecimiento de Metas y Compromisos, c) Etapa de Seguimiento, d) Etapa de Evaluación, y e) Etapa de Retroalimentación. Asimismo, se indica que en razón a su naturaleza y características propias, las entidades podrán contar con alternativas de calendario, que no necesariamente tenga a enero como mes de inicio, siempre que se asegure como mínimo la sujeción a las etapas previstas en el reglamento y asegurando que de conformidad con el artículo 22° de la Ley, la evaluación de desempeño se realice anualmente, y el titular de la Entidad es quien mediante Resolución aprueba el calendario de la entidad y sus modificaciones;



Que, el literal i) del artículo IV del precitado Reglamento precisa que para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el Titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública;



Que, el último párrafo del numeral 6.2.1 de las Disposiciones Específicas de la versión actualizada de la "Directiva que desarrolla el Subsistema de Gestión del Rendimiento", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 277-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 306-2017-SERVIR-PE, precisa que las entidades definirán el Cronograma Institucional de actividades que garantice la implementación del Ciclo de Gestión del Rendimiento;



Que, en el numeral 2.2 del Capítulo 2 del Manual de Gestión del Rendimiento, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 257-2018-SERVIR de fecha 31 de diciembre de 2018, se considera que el Ciclo de la Gestión del Rendimiento es un proceso integral, continuo y sistemático, que inicia a partir de la aprobación del Plan Operativo Institucional (POI), o el documento que haga sus veces, y cuya etapa de seguimiento finaliza al cierre del ejercicio fiscal, procediéndose a iniciar las etapas de evaluación y retroalimentación. De este modo, la fecha de inicio del ciclo de Gestión del Rendimiento dependerá del calendario institucional de cada entidad;

Que, en el Gráfico 5 del punto 2.2.1 del mencionado Manual, se tiene que la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, es quien elabora el Cronograma Institucional, el cual debe incluir las cinco (5) etapas, hitos y responsables;



Que, mediante el documento de Vistos, la Unidad de Recursos Humanos propone el Cronograma Institucional del I Ciclo de Gestión del Rendimiento 2019 - 2020 de la Autoridad Nacional del Agua, que tiene programado como fecha de inicio el 02 de mayo de 2019 y como fin el 26 de febrero de 2020; y será aplicado para los servidores de la Dirección de Administración de Recursos Hídricos, Dirección del Sistema Nacional de Información de Recursos Hídricos, Oficina de Planeamiento y Presupuesto y la Unidad de Recursos Humanos, siendo un total de 93 participantes;

Que, el numeral 17.1 del artículo 17° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, establece que la autoridad podrá disponer en el mismo acto administrativo que tenga eficacia anticipada a su emisión, sólo si fuera más favorable a los administrados, y siempre que no se lesione derechos fundamentales o intereses de buena fe legalmente protegidos a terceros y que existiera en la fecha a la que pretenda retrotraerse la eficacia del acto el supuesto de hecho justificativo para su adopción;



Que, asimismo, el numeral 7.1 del artículo 7° de la citada norma refiere, entre otros, que el régimen de eficacia de los actos administrativos previsto en el artículo 17° es susceptible de ser aplicado a los actos de administración interna, siempre que no se violen normas de orden público ni afecte a terceros;

Que, mediante Informe Legal de Vistos, la Oficina de Asesoría Jurídica considera legalmente viable la emisión de la resolución que apruebe el "Cronograma Institucional del I Ciclo de Gestión del Rendimiento 2019 - 2020 de la Autoridad Nacional del Agua", con eficacia anticipada al 02 de mayo de 2019;

Que, bajo el marco normativo que regula la gestión del rendimiento, resulta conveniente aprobar el "Cronograma Institucional del I Ciclo de Gestión del Rendimiento 2019 - 2020 de la



Autoridad Nacional del Agua", con eficacia anticipada al 02 de mayo de 2019, conforme a la propuesta de la Unidad de Recursos Humanos;

Con los vistos de la Unidad de Recursos Humanos, la Oficina de Administración, y la Oficina de Asesoría Jurídica; y conforme a las atribuciones conferidas en el artículo 14° del Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Agua, aprobado por Decreto Supremo N° 18-2017-MINAGRI;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.** - Aprobar el "Cronograma Institucional del I Ciclo de Gestión del Rendimiento 2019 - 2020 de la Autoridad Nacional del Agua", con eficacia anticipada al 02 de mayo de 2019, el mismo que en Anexo 01 forma parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 2°.**- Aprobar la relación de servidores del I Ciclo de Gestión del Rendimiento 2019 - 2020 de la Autoridad Nacional del Agua, que con Anexo 02 forma parte integrante de la presente Resolución.

**Artículo 3°.**- Encargar a la Unidad de Recursos Humanos el cumplimiento del Cronograma Institucional que se aprueba mediante la presente Resolución.

**Artículo 4°.**- Disponer la publicación de la presente Resolución y sus Anexos en el Portal Web Institucional ([www.ana.gob.pe](http://www.ana.gob.pe)).



Regístrese y comuníquese,

**JORGE GANOZA RONCAL**  
Gerente General  
Autoridad Nacional del Agua

