

Resolución Gerencial General N°00083-2025-CAFED/GG

Callao, 18 de junio del 2025

GERENTE GENERAL DEL COMITÉ DE ADMINISTRACIÓN DEL FONDO EDUCATIVO DEL CALLAO - CAFED

VISTO:

El Informe N° 000320-2025-CAFED/SGRH, de fecha 13 de junio de 2025, Memorando N° 001472-2025-CAFED/GA, de fecha 13 de junio de 2025, Informe N° 000338-2025-CAFED/SGRH, de fecha 18 de junio de 2025, Memorando N° 114-2025-CAFED/GAJ de fecha 18 de junio del 2025;

CONSIDERANDO:

Que, mediante el literal m), de la Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29626 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2011, establece "Créanse, durante el año fiscal 2011, las siguientes unidades ejecutoras, acción que se sujeta al presupuesto institucional de las entidades respectivas, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público, y a las disposiciones establecidas en la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto: ... m) Comité de Administración del Fondo Educativo del Callao (CAFED), en el Pliego Gobierno Regional de la Provincia Constitucional del Callao";

Que, el Comité de Administración del Fondo Educativo del Callao (CAFED) es un órgano desconcentrado del Gobierno Regional del Callao, con plena autonomía funcional, técnica, económica, financiera y administrativa. Su principal función es administrar el Fondo Educativo de la Provincia Constitucional del Callao, cuyo objetivo es financiar programas destinados a mejorar la calidad académica y pedagógica de los docentes del sector público, así como la formación integral de los estudiantes. Este fondo fue establecido por el artículo 3° de la Ley N° 27613 - Ley de Participación en Rentas de Aduanas, y modificado por el artículo 1° de la Ley N° 30878 y el Artículo Único de la Ley N° 30915, norma que permiten, además, destinar hasta el 20% del fondo a infraestructura y equipamiento educativo, priorizando tecnología e investigación;

Que, Mediante Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad nacional del Servicio Civil-SERVIR, como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recurso Humanos, señala que es quien establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del Servicio Civil; comprende un conjunto de normas, principios, recursos métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de recursos humanos; y, el ámbito de dicho sistema considera, entre otros la Gestión del Rendimiento.

Que, asimismo, 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, a través de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, se estableció un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas, con la finalidad de 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, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.

Que, en esa línea, el artículo 19° de la norma antes mencionada, 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 en sus puestos y de la entidad.

Que, el artículo 22 de la Ley N° 30057, dispone que 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;

Que, asimismo, los artículos 25, 37 y 38 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, modificado por el Decreto Supremo N° 127-2019-PCM, señalan respectivamente, que la gestión de rendimiento es un ciclo continuo y sistemático 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, el numeral 5.4 de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, cuya aprobación fue formalizada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0068-2020-SERVIR-PE, señala que el cronograma es un documento formal que se elabora y aprueba por cada ciclo de la Gestión del Rendimiento. Contiene las actividades a desarrollar en cada etapa, sus plazos y puede incluir también acciones previas y/o transversales al ciclo de Gestión del Rendimiento. Su aprobación se produce en la etapa de planificación, según lo previsto en el numeral 6.1.1 de la citada Directiva.

Que, asimismo, el numeral 6.2.2 de la precitada Directiva establece que el Titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de la entidad y responsable del funcionamiento del Subsistema de Gestión del Rendimiento, quien, durante la etapa de planificación, aprueba el cronograma mediante resolución.

Que, a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000076-2021-SERVIR-PE, se aprobó la Guía para la Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento y en su numeral 3.1.3 se establece que en la etapa de planificación el cronograma es elaborado y aprobado mediante resolución del Titular de la entidad, el cual contiene las actividades a realizar en todas las etapas del ciclo.

Que, de acuerdo al literal j) del artículo IV del título preliminar del Reglamento General de la Ley N° 30057, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el Titular de la Entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública, por lo que, considerando que conforme al artículo 19° del Reglamento de Organización y Función –ROF del CAFED, el cual fue aprobado mediante Ordenanza Regional N° 00007 de fecha 25 de enero del 2011 y modificado con Ordenanza Regional N° 00004 del 21 de febrero del 2012; la Gerencia General, es la máxima autoridad administrativa de la entidad, por lo tanto le corresponde al Gerente General aprobar el Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento 2025 del Comité de Administración del Fondo Educativo del Callao, así como sus modificatorias.

Que, en ese contexto, mediante Informe N° 000320-2025-CAFED/SGRH, de fecha 13 de junio de 2025, la Sub Gerencia de Recursos Humanos, propone el Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento 2025, el cual fue actualizado mediante Informe N° 000338-2025-CAFED/SGRH, de fecha 18 de junio de 2025, el cual contempla la realización de las tres (03) etapas del ciclo de gestión del rendimiento establecidas en el artículo 37° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057.

Que, acorde el Memorando N° 114-2025-CAFED/GAJ de fecha 18 de junio del 2025, la Gerencia de Asesoría Jurídica manifiesta que la Gerencia General está facultada para aprobar el Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento 2025 del Comité de Administración del Fondo Educativo del Callao.

Que, estando a lo expuesto y de conformidad a las atribuciones otorgadas mediante Ordenanza Regional N° 000007 de fecha 25 de enero del 2011, modificado mediante ordenanza regional N° 00004 de fecha 21 de febrero del 2012, y con el Visto Bueno de la Gerencia de Asesoría Jurídica, Gerencia de Administración y la Subgerencia de Recursos Humanos;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR el Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento 2025 del Comité de Administración del Fondo Educativo del Callao, que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: Encargar a la Subgerencia de Recursos Humanos, la ejecución del Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento 2025 del Comité de Administración del Fondo Educativo del Callao.

ARTÍCULO TERCERO: Encargar a la Gerencia Planificación y Presupuesto, la publicación de la presente resolución en el Portal de Transparencia.

REGISTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE



**COMITÉ DE ADMINISTRACIÓN DEL
FONDO EDUCATIVO DEL CALLAO**

.....
Lic. Luis Alberto Castillo Paz
GERENTE GENERAL

CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO
"Comité de Administración del Fondo Educativo del Callao - CAFED - CICLO 2025"

Etapa / Actividad	Responsble	Fecha	
		Inicio	Fin
ETAPA DE PLANIFICACIÓN			
Aprobación del cronograma institucional de la GDR 2025	SGRH / Titular	13/06/2025	30/06/2025
Planificación y ejecución de acciones de comunicación	SGRH	18/06/2025	30/06/2025
Ejecución de acciones de apertura (formalización de servidores de confianza no directivos y elaboración de la matriz de participantes)	SGRH / Titular	19/06/2025	19/06/2025
Formalización de factores de evaluación (metas y/o compromisos) del segmento directivo	SGRH/ Evaluadores/as / Evaluados/as	20/06/2025	20/06/2025
Formalización de factores de evaluación (metas y/o compromisos) de otros segmentos	SGRH/ Evaluadores/as / Evaluados/as	20/06/2025	26/06/2025
Revisión de factores de evaluación a solicitud de el/la evaluado/a (cuando corresponda)	Evaluados/as / SGRH	27/06/2025	27/06/2025
Envío de la información de la etapa de planificación a SERVIR	SGRH	30/06/2025	30/06/2025
ETAPA DE SEGUIMIENTO			
Ejecución de acciones de comunicación	SGRH	1/07/2025	31/12/2025
Presentación de propuesta / proyecto de mejora, para optar por la calificación del rendimiento distinguido	Evaluados/as / SGRH	01/07/2025	11/07/2025
Entrega de evidencias y ejecución de las reuniones de seguimiento	Evaluados/as y evaluadores/as	01/08/2025	31/12/2025
Conformación del Comité Institucional de Evaluación (CIE) (cuando corresponda)	SGRH/ Titular	01/09/2025	31/10/2025
Determinación del medio autorizado por el/la evaluado/a para la notificación de la calificación	SGRH	03/11/2025	21/11/2025
Implementación del proyecto de mejora, para optar por la calificación de desempeño distinguido.	Evaluadores/as y evaluados/as	01/07/2025	31/12/2025
Envío de la información de la etapa de seguimiento a SERVIR	SGRH	15/12/2025	31/12/2025
ETAPA DE EVALUACIÓN			
Ejecución de las acciones de comunicación	SGRH	02/01/2026	31/01/2026





Presentación de los resultados de las mejoras implementadas para la calificación de rendimiento distinguido	Evaluadores / SGRH	02/01/2026	09/01/2026
Designación de Junta de Directivos (cuando corresponda)	SGRH	02/01/2026	13/01/2026
Puntuación y calificación	Evaluadores	05/01/2026	14/01/2026
Evaluación y otorgamiento de la calificación de rendimiento distinguido (cuando corresponda)	Junta de directivos	06/01/2026	16/01/2026
Notificación de la calificación	Evaluadores	06/01/2026	16/01/2026
Reunión de retroalimentación final e identificación de acciones de mejora	Evaluadores / evaluados	07/01/2026	21/01/2026
Presentación de solicitud de la confirmación de la calificación (cuando corresponda)	Evaluados/as / SGRH	08/01/2026	28/01/2026
Confirmación y pronunciamiento del CIE (cuando corresponda)	SGRH / CIE	08/01/2026	30/01/2026
Envío de la información del cierre de ciclo de Gestión del Rendimiento 2025 a SERVIR	SGRH	28/01/2026	31/01/2026