MUNICIPALIDAD DE
LA MOLINA
GERENCIA MUNICIPAL

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

La Molina, 08 de mayo del 2025

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL Nº 0246-2025-MDLM-GM

LA GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNCIPALIDAD DISTRITAL DE LA MOLINA

VISTOS:

El Informe N° 0355-2025-MDLM-OGAF-OGRH, emitido por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos; el Informe N° 0083-2025-MDLM-OGAF, emitido por la Oficina General de Administración y Finanzas; Informe N° 0155-2025-MDLM-OGAJ, emitido por la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su artículo 194°, modificado por la Ley N° 30305 – Ley de Reforma Constitucional, establece que las Municipalidades son órganos de gobierno local que tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, lo cual es concordante con lo dispuesto en el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades; y que dicha autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, el artículo VIII, del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, establece que los gobiernos locales están sujetos a las leyes y disposiciones que de manera general y de conformidad con la Constitución regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público; así como a las normas técnicas referidas a los servicios y bienes públicos y a los sistemas administrativos del Estado que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio;

Que, el numeral 1) del artículo 46° de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, señala que, uno de los sistemas administrativos que rige el funcionamiento del Estado, es el Sistema de Gestión de Recursos Humanos, el cual se encuentra regulado por la Ley del Servicio Civil - Ley Nº 30057, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y el Decreto Legislativo N° 1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, ente rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos;

Que, el Sistema de Gestión de Recursos Humanos comprende siete subsistemas, previstos en el artículo 5° del Decreto Legislativo N° 1023, uno de los cuales es "la Gestión del Rendimiento; siendo que, al respecto, el artículo 19 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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;

LLMDR/LPB

Este documento es una copia auténtica imprimible de un archivo electrónico registrado en la Municipalidad Distrital de La Molina, conforme al Art. 25 del D.S. N.º 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Final del D.S. N.º 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden verificarse mediante el escaneo del código QR ubicado en el encabezado del documento.

LA MOLINA Se Renueva

Que, el artículo 22 de la citada Ley del Servicio Civil, 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 precitado Reglamento de la Ley del Servicio Civil, 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, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE se formalizó la aprobación de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, en lo sucesivo **"la Directiva"**, cuya finalidad es que las entidades públicas cuenten con un marco normativo que les permita la aplicación del Subsistema de Gestión del Rendimiento para que se evidencie el aporte de los/as servidores/as civiles al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales;

Que, el numeral 6.1.1 de "la Directiva" señala que con la Etapa de Planificación se inicia el ciclo de Gestión del Rendimiento y comprende las acciones de comunicación, aprobación del cronograma, definición de la matriz de participantes y la definición de los factores de evaluación; entendiéndose por cronograma al documento formal que se elabora y aprueba por cada ciclo de la Gestión del Rendimiento y contiene las actividades a desarrollar en cada etapa, sus plazos y puede incluir acciones previas y/o transversales al ciclo de Gestión del Rendimiento, ello conforme a lo estipulado en el numeral 5.4 del mismo cuerpo normativo;

Que, asimismo, el numeral 6.2.2 de "la 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, recomendando delegar en la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces la facultad de realizar modificaciones al citado cronograma, con cargo de dar cuenta al Titular de la entidad y a SERVIR;

Que el literal j) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, señala que, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que, el titular de la entidad, es la máxima autoridad administrativa de la entidad pública, por lo que, para los Gobiernos Locales es el Gerente Municipal;

Que, mediante Informe N° 0355-2025-ORH de fecha 14 de abril de 2025, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, sustenta y propone la aprobación del "Cronograma de

LLMDR/LPB

Este documento es una copia auténtica imprimible de un archivo electrónico registrado en la Municipalidad Distrital de La Molina, conforme al Art. 25 del D.S. N.º 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Final del D.S. N.º 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden verificarse mediante el escaneo del código QR ubicado en el encabezado del documento.

Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento - Ciclo 2025", **asimismo,** solicita se delegue en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos la atribución de modificar el cronograma; y, su pedido cuenta con la conformidad de la Oficina General de Administración y Finanzas a través del Informe N° 0083-2025-MDLM-OGAF de fecha 22 de abril de 2025;

Que, a través del Informe N° 0115-2025-MDLM-OGAJ de fecha 06 de mayo de 2025, la Oficina General de Asesoría Jurídica señala lo siguiente:

> *"Por lo expuesto, y de acuerdo con la normativa glosada precedentemente y el Informe N° 0355-2025-MDLM-OGAF-OGRH de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, esta Oficina General de Asesoría Jurídica considera que es legalmente viable se apruebe el Cronograma Institucional del Ciclo de Gestión del Rendimiento 2025 de la Municipalidad Distrital de La Molina, a través de una resolución emitida por la Gerencia Municipal debiendo tener en cuenta, asimismo, una eventual reformulación de las fechas propuestas, a fin de que pueda implementarse correctamente, conforme a lo previsto en el artículo 19° de la Ley del Servicio Civil, los artículos IV del Título Preliminar, 3°, 37° y 38° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, y en los lineamientos de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0000682020-SERVIR-PE y la Guía para la Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000076-2021-SERVIR-PE"*

Que, mediante Informe N° 0444-2025-ORH de fecha 07 de mayo de 2025, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, reformuló el Cronograma Institucional del Ciclo de Gestión del Rendimiento 2025 de la entidad, conforme a lo recomendado por la Oficina General de Asesoría Jurídica;

Que, por lo expuesto, con los vistos del Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, del Jefe de la Oficina General de Administración y Finanzas; y, del Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica corresponde aprobar el Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento, ciclo 2025, mediante resolución de Gerencia Municipal, y;

En uso de las facultades conferidas en el Artículo 11° del Reglamento de Organización y Funciones de la entidad, aprobado por Ordenanza Municipal N° 464/MDLM y, en mérito a lo señalado en el literal j) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento de la Ley N° 30057 – aprobado con Decreto Supremo N°040-2014-PCM y a lo establecido en la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR el "Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento de la Municipalidad Distrital de La Molina - Ciclo 2025", que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - DELEGAR en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración y Finanzas, la atribución de modificar el "Cronograma de

LLMDR/LPB

Este documento es una copia auténtica imprimible de un archivo electrónico registrado en la Municipalidad Distrital de La Molina, conforme al Art. 25 del D.S. N.º 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Final del D.S. N.º 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden verificarse mediante el escaneo del código QR ubicado en el encabezado del documento.

LA MOLINA
Se Renueva

Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento - Ciclo 2025" y la "Matriz de participantes" con cargo de dar cuenta del mismo a la Gerencia Municipal y comunicar a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER que la Oficina de Recursos Humanos adopte las medidas necesarias para ejecutar el "Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento - Ciclo 2025".

ARTÍCULO CUARTO. - ENCARGAR a la Oficina de Tecnologías de Información y Estadística la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de La Molina.

REGÍSTRESE, NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

MUNICIPALIDAD DE LA MOLINA
ILIANA ANTONIETA LOAYZA MANRIQUE DE ROMER
GERENTE MUNICIPAL

LLMDR/LPB

Este documento es una copia auténtica imprimible de un archivo electrónico registrado en la Municipalidad Distrital de La Molina, conforme al Art. 25 del D.S. N.º 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Final del D.S. N.º 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden verificarse mediante el escaneo del código QR ubicado en el encabezado del documento.

Firma Digital
Municipalidad de La Molina
Firmado digitalmente por: CHACALTANA GODOY Jose Romario FAU 20131365722 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/05/2025 16:39:45-0500

CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA MOLINA - CICLO 2025

Etapa / Actividad	Responsable	Fecha	
		Inicio	Fin
ETAPA DE PLANIFICACIÓN		**16/04/2025**	**31/05/2025**
Aprobación del cronograma institucional de la GDR 2025	OGRH / Titular	16/4/2025	9/5/2025
Planificación y ejecución de acciones de comunicación	OGRH	16/4/2025	31/5/2025
Ejecución de acciones de apertura (formalización de servidores de confianza no directivos y elaboración de la matriz de participantes)	OGRH / Titular	12/5/2025	31/5/2025
Formalización de factores de evaluación (metas y/o compromisos) del segmento directivo	OGRH/ Evaluadores / Evaluados	12/5/2025	14/5/2025
Formalización de factores de evaluación (metas y/o compromisos) de otros segmentos	OGRH/ Evaluadores/as / Evaluados/as	15/5/2025	26/5/2025
Revisión de factores de evaluación a solicitud de el/la evaluado/a *(cuando corresponda)*	Evaluados / OGRH	15/5/2025	28/5/2025
Envío de la información de la etapa de planificación a SERVIR	OGRH	29/5/2025	31/5/2025
ETAPA DE SEGUIMIENTO		**1/06/2025**	**31/12/2025**
Ejecución de acciones de comunicación	OGRH	1/6/2025	31/12/2025
Presentación de propuesta / proyecto de mejora, para optar por la calificación del rendimiento distinguido	Evaluados / OGRH	1/6/2025	31/12/2025
Entrega de evidencias y ejecución de las reuniones de seguimiento	Evaluados y evaluadores	1/6/2025	31/12/2025
Determinación del medio autorizado por el/la evaluado/a para la notificación de la calificación	OGRH	3/11/2025	28/11/2025
Implementación del proyecto de mejora, para optar por la calificación de rendimiento distinguido.	Evaluados y evaluadores	1/6/2025	31/12/2025
Envío de la información de la etapa de seguimiento a SERVIR	OGRH	15/12/2025	31/12/2025
ETAPA DE EVALUACIÓN		**2/01/2026**	**31/01/2026**
Ejecución de las acciones de comunicación	OGRH	2/1/2026	31/1/2026
Presentación de los resultados de las mejoras implementadas para la calificación de rendimiento distinguido	Evaluadores / OGRH	2/1/2026	9/1/2026
Designación de Junta de Directivos *(cuando corresponda)*	OGRH	2/1/2026	13/1/2026
Puntuación y calificación	Evaluadores	5/1/2026	14/1/2026
Evaluación y otorgamiento de la calificación de rendimiento distinguido *(cuando corresponda)*	Junta de directivos	6/1/2026	16/1/2026
Notificación de la calificación	Evaluadores	6/1/2026	20/1/2026
Reunión de retroalimentación final e identificación de acciones de mejora	Evaluadores / evaluados	7/1/2026	22/1/2026
Presentación de solicitud de la confirmación de la calificación *(cuando corresponda)*	Evaluados / OGRH	8/1/2026	28/1/2026
Conformación y pronunciamiento del CIE *(cuando corresponda)*	OGRH / CIE	8/1/2026	30/1/2026
Envío de la información del cierre de ciclo de Gestión del Rendimiento 2025 a SERVIR	OGRH	28/1/2026	31/1/2026

v03 - Ene.25