



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE

HUANTA

GERENCIA MUNICIPAL

"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0131-2025-MPH/GM

Huanta, 29 de mayo del 2025.

VISTO:

La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y sus modificatorias; Informe N° 291-2025-MPH/OGA-OGRH de fecha 28 de mayo del 2025, del Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos; Opinión Legal N° 0228-2025-MPH/OGAJ/LCA con fecha 29 de mayo del 2025, de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y;

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo con el Artículo 194° de la Carta Fundamental, indica "Las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno local. Tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia".

Que, según lo señalado en el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades modificado por la Ley N° 31433, señala que Los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, el artículo 26° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, señala que; "La administración municipal adopta una estructura gerencial sustentándose en principios de programación, dirección, ejecución, supervisión, control concurrente y posterior. Se rige por los principios de legalidad, economía, transparencia, simplicidad, eficacia, eficiencia, participación y seguridad ciudadana, y por los contenidos en la Ley N° 27444;

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, y en su artículo 22 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 y sus modificatorias, en adelante el Reglamento, 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 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;

Que, el artículo 22 de la Ley N° 30057, 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, el Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos 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, los artículos 25, 37 y 38 del precitado Reglamento, 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, 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 5.4 de "la Directiva" define que el cronograma es un 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;

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;

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, en referencia al Informe N° 291-2025-OGRH de fecha 28 de mayo del 2025, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, en mérito del Informe N° 018-2025-MPH/OGA-OGRH/ESST-MJMC de fecha 28 de mayo del 2025, presentado por el Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, sustenta y propone la aprobación del "Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento - Ciclo 2025";

Que, el Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica a través de la Opinión Legal N° 0228-2025-MPH/OGAJ/LCA de fecha 29 de mayo del 2025, concluye aprobar el Cronograma de Implementación del Ciclo 2025 de la Gestión de Rendimiento; sustentado en que la Gerencia Municipal se encuentra facultada para aprobar el cronograma y emitir la resolución correspondiente, conforme lo establece el literal j) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley N° 30057; entendiéndose que para la Municipalidad Provincial de Huanta el Gerente Municipal es el órgano encargado de la marcha administrativa de la entidad;

Que, corresponde aprobar el Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento - Ciclo 2025, siendo que, de conformidad con el numeral 6.2.2. de la Directiva antes citada, para efectos del Subsistema de Gestión de Rendimiento el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública, que, para el caso de la entidad, es la Gerencia Municipal, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Huanta, aprobado por Ordenanza Municipal N° 010-2023-MPH/CM, el 16 de marzo del 2023;



Con los vistos del Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, del Jefe de la Oficina General de Administración; y, del Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y;

En uso de las facultades conferidas en los artículos 10° del Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Huanta, aprobado por Ordenanza Municipal N° 010-2023-MPH/CM, el 16 de marzo del 2023; y conforme a lo dispuesto en la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, cuya aprobación se formaliza con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- Aprobar el "Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento de la Municipalidad Provincial de Huanta - Ciclo 2025", que con los vistos de los órganos y unidades orgánicas competentes forman parte como anexo integrante de la presente Resolución Gerencial.

ARTÍCULO 2.- Disponer que la Oficina General de Recursos Humanos realice las coordinaciones y acciones necesarias para la ejecución del "Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento - Ciclo 2025", aprobado por el artículo 1 de la presente Resolución.

ARTÍCULO 3.- Delegar en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de Administración, la atribución de modificar el "Cronograma de 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, Oficina General de Administración y comunicar a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

ARTÍCULO 4.- Disponer la publicación de la presente Resolución y su Anexo en el portal de transparencia y demás medios digitales de la Municipalidad Provincial de Huanta.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA

CPCC. WILIAN VILCHEZ CISNEROS
GERENTE MUNICIPAL

CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO" **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA - CICLO 2025"**

Etapa / Actividad	Responsable	Fecha	
		Inicio	Fin
ETAPA DE PLANIFICACIÓN			
Aprobación del cronograma institucional de la GDR 2025	Gerencia Municipal / OGRH	26/05/2025	30/06/2025
Planificación y ejecución de acciones de comunicación	OGRH	26/05/2025	30/06/2025
Ejecución de acciones de apertura (formalización de servidores de confianza no directivos y elaboración de la matriz de participantes)	OGRH / Titular	26/05/2025	03/06/2025
Formalización de factores de evaluación (metas y/o compromisos) del segmento directivo	OGRH/ Evaluadores(as) / Evaluados(as)	29/05/2025	10/06/2025
Formalización de factores de evaluación (metas y/o compromisos) de otros segmentos	OGRH/ Evaluadores(as) / Evaluados(as)	29/05/2025	20/06/2025
Revisión de factores de evaluación a solicitud de el/la evaluado/a (cuando corresponda)	Evaluados(as) / OGRH	29/05/2025	25/06/2025
Envío de la información de la etapa de planificación a SERVIR	OGRH	26/06/2025	30/06/2025
ETAPA DE SEGUIMIENTO			
Ejecución de acciones de comunicación	OGRH	01/07/2025	31/12/2025
Presentación de propuesta / proyecto de mejora, para optar por la calificación del rendimiento distinguido	Evaluados(as) / OGRH	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)	OGRH/ Gerencia Municipal	01/09/2025	30/11/2025
Determinación del medio autorizado por el/la evaluado/a para la notificación de la calificación	OGRH	03/11/2025	30/11/2025
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	OGRH	15/12/2025	31/12/2025
ETAPA DE EVALUACIÓN			
Ejecución de las acciones de comunicación	OGRH	2/01/2026	31/01/2026
		02/01/2026	31/01/2026

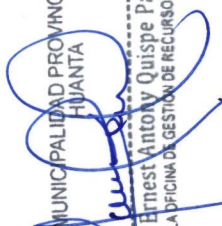


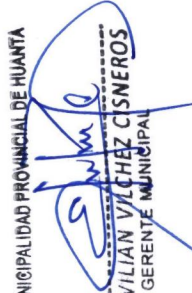
Presentación de los resultados de las mejoras implementadas para la calificación de rendimiento distinguido	Evaluadores / ORH	02/01/2026	09/01/2026
Designación de Junta de Directivos (cuando corresponda)	ORH	02/01/2026	13/01/2026
Puntuación y calificación	Evaluadores(as)	05/01/2026	14/01/2026
Evaluación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

v03 - Ene.26

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA
OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Ing. Milton Josef Maldonado Contreras
Espec. ALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA

Abog. Ernest Antony Quispe Palomino
JEFE DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA

CPCC. WILLIAM VILCHEZ CISNEROS
GERENTE MUNICIPAL