



RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° 105-05-2025-GM-MPT

Talara, treinta de mayo del dos mil veinticinco. -----

Visto, el Informe N°177-05-2025-URH-MPT de fecha 28 de mayo de 2025, de la Unidad de Recursos Humanos; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por la Ley N° 30305, Ley de Reforma Constitucional, expresa que *“Las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno local. Tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia”*, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, asimismo el artículo 39° de la Ley Orgánica citada establece que los concejos municipales ejercen sus funciones de gobierno mediante la aprobación de Ordenanzas y Acuerdo. Ergo, la autonomía que la Constitución otorga a las municipalidades, radica en la facultad de ejercer actos de gobierno administrativo y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídica”;

Que, el artículo VIII, del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, indica que dicha Ley, tiene por finalidad establecer el régimen jurídico aplicable para que la actuación de la administración pública sirva a la protección del interés general, garantizando los derechos e intereses de los administrados y con sujeción al ordenamiento constitucional y jurídico en general;

Que, el numeral 1.1 del Artículo IV de la citada ley Administrativa – Ley N° 27444, preceptúa que, por el Principio de Legalidad, las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la Ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas;

Que, el sistema administrativo de gestión de recursos humanos está integrado entre otros, por el subsistema de gestión del rendimiento, de conformidad con el núm. 3.4 del Artículo 3° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y sus modificatorias. Mediante este subsistema se identifica y reconoce el aporte de los servidores civiles al logro de los objetivos y metas institucionales. Asimismo, permite evidenciar las necesidades de los servidores civiles para mejorar el desempeño de sus puestos, y como consecuencia de ello, de la Entidad;

Que, el Artículo 25° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, establece que, la gestión del Rendimiento identifica, reconoce y promueve el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas por aquellos para mejorar el desempeño en sus puestos y, como consecuencia de ello, de la entidad. Se ejecuta mediante actos de administración interna. ***Se soporta en instrumentos técnicos, confiables y consistentes, así como en metodologías verificables de valoración del cumplimiento de las funciones, compromisos y metas de los servidores, de acuerdo con los fines y objetivos institucionales y con el perfil del puesto que ocupan.*** La planificación institucional constituye



fuerza de información objetiva para la valoración del rendimiento, facilitando la consistencia entre el desempeño del servidor y el cumplimiento de objetivos y metas de la entidad. La gestión del rendimiento incluye fuente de información objetiva para la valoración del rendimiento, facilitando la consistencia entre el desempeño del servidor y el cumplimiento de objetivos y metas de la entidad. La gestión del rendimiento incluye a los directivos públicos, tengan o no la condición de confianza, a los servidores civiles de carrera y a los servidores de actividades complementarias. Se entiende como un ciclo integral, continuo y sistemático que, con carácter anual, se desarrolla en cada entidad mediante la planificación, seguimiento y evaluación;

Que, en cumplimiento con este marco normativo anteriormente señalado, corresponde la aprobación de la propuesta del cronograma de implementación correspondiente al ciclo de gestión de rendimiento en este periodo 2024;

Que, conforme al Artículo 37 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, indica que, la Gestión del Rendimiento es un ciclo continuo dentro de una entidad y contempla las siguientes etapas: a) Planificación b) Seguimiento c) Evaluación. Asimismo, la Gestión del Rendimiento incluye el proceso de retroalimentación el cual es permanentemente en cada una de las etapas del ciclo y que consiste en el intercambio de opiniones y expectativas entre el evaluador y el servidor evaluado. 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 presente reglamento y asegurando que de conformidad con el artículo 22 de la Ley de Evaluación de Desempeño se realice anualmente;



Que, con fecha 23 de mayo de 2025, mediante Oficio N° 000933-2025-SERVIR-GDCRSC, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, indica que la entidad deberá implementar el ciclo de gestión del rendimiento correspondiente al ciclo 2025 y para ello, recomienda remitir el citado cronograma como máximo hasta el 30 de mayo con la finalidad de ejecutar el establecimiento de metas en el mes de junio.

Que, mediante Informe N° 177-05-2025-URH-MPT, con fecha de recepción 28 de mayo de 2025, la Unidad de Recursos Humanos, solicita la aprobación del Cronograma Institucional de Ciclo del Rendimiento de la Municipalidad Provincial de Talara – Ciclo 2025;

Que, la Unidad de Recursos Humanos de la MPT, mediante Informe N° 177-05-2024-URH-MPT de fecha 28 de mayo de 2025, conforme al art. 25 y 37 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE se formalizan la aprobación de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento; y DISPONER que la Unidad de Recursos Humanos de la MPT, adopte las medidas necesarias para ejecutar el Cronograma Institucional de Gestión de Rendimiento de la Municipalidad Provincial de Talara – Ciclo 2025;

Que de conformidad con lo establecido en la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del citado Reglamento; cabe destacar que el Artículo IV del Título Preliminar literal j) establece 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 una entidad pública, en el caso de los Gobiernos Locales, la máxima Autoridad Administrativa es el Gerente Municipal.

Que, estando a las consideraciones expuestas de conformidad a lo establecido en la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Ley N° 30057 y modificatorias; su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y su modificatoria, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-PE y su modificatoria; y; contando con el visto bueno de la Oficina de Asesoría Jurídica y la Unidad de Recursos Humanos;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- APROBAR el Cronograma Institucional de Gestión de Rendimiento de la Municipalidad Provincial de Talara – Ciclo 2025, que como anexo forma parte integrante de la presente resolución, conforme al artículo 25 y 37 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

Artículo Segundo. - DISPONER a la Unidad de Recursos Humanos, adopte las medidas necesarias para ejecutar el Cronograma Institucional de Gestión de Rendimiento para el periodo 2025 en la Municipalidad Provincial de Talara, con cargo de dar cuenta del mismo a la Gerencia Municipal y comunicar a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

Artículo Tercero. - ENCARGAR a la Unidad de Tecnología de Información y Comunicaciones, la publicación de la presente Resolución y Anexo, en el Portal Institucional de la Municipalidad Provincial de Talara.

Regístrese, comuníquese, publíquese y cúmplase.


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TALARA
Abog. JORGE LUIS VILELA AGURTO
GERENTE MUNICIPAL

Copias:
Secretaría General
OAJ
RR.HH.
UTIC
Archivo

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

Etapa / Actividad	Responsable	Fecha	
		Inicio	Fin
ETAPA DE PLANIFICACIÓN		28/05/2025	18/07/2025
Aprobación del cronograma institucional de la GDR 2025	ORH / Titular	28/5/2025	30/5/2025
Planificación y ejecución de acciones de comunicación	ORH	30/5/2025	25/6/2025
Ejecución de acciones de apertura (formalización de servidores de confianza no directivos y elaboración de la matriz de participantes)	ORH / Titular	28/5/2025	30/5/2025
Formalización de factores de evaluación (metas y/o compromisos) del segmento directivo	ORH/ Evaluadores/as / Evaluados/as	1/6/2025	15/6/2025
Formalización de factores de evaluación (metas y/o compromisos) de otros segmentos	ORH/ Evaluadores/as / Evaluados/as	16/6/2025	30/6/2025
Revisión de factores de evaluación a solicitud de el/la evaluado/a (cuando corresponda)	Evaluados/as / ORH	1/7/2025	15/7/2025
Envío de la información de la etapa de planificación a SERVIR	ORH	16/7/2025	18/7/2025
ETAPA DE SEGUIMIENTO		19/07/2025	31/12/2025
Ejecución de acciones de comunicación	ORH	19/7/2025	31/12/2025
Presentación de propuesta / proyecto de mejora, para optar por la calificación del rendimiento distinguido	Evaluados/as / ORH	19/7/2025	31/7/2025
Entrega de evidencias y ejecución de las reuniones de seguimiento	Evaluados/as y evaluadores/as	19/7/2025	31/12/2025
Conformación del Comité Institucional de Evaluación (CIE) (cuando corresponda)	ORH/ Titular	1/9/2025	31/10/2025
Determinación del medio autorizado por el/la evaluado/a para la notificación de la calificación	ORH	3/11/2025	28/11/2025
Implementación del proyecto de mejora, para optar por la calificación de rendimiento distinguido.	Evaluadores/as y evaluados/as	19/7/2025	31/12/2025
Envío de la información de la etapa de seguimiento a SERVIR	ORH	15/12/2025	31/12/2025
ETAPA DE EVALUACIÓN		2/01/2026	31/01/2026
Ejecución de las acciones de comunicación	ORH	2/1/2026	31/1/2026
Presentación de los resultados de las mejoras implementadas para la calificación de rendimiento distinguido	Evaluadores / ORH	2/1/2026	9/1/2026
Designación de Junta de Directivos (cuando corresponda)	ORH	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	16/1/2026
Reunión de retroalimentación final e identificación de acciones de mejora	Evaluadores / evaluados	7/1/2026	23/1/2026
Presentación de solicitud de la confirmación de la calificación (cuando corresponda)	Evaluados/as / ORH	8/1/2026	28/1/2026
Conformación y pronunciamiento del CIE (cuando corresponda)	ORH / CIE	8/1/2026	30/1/2026
Envío de la información del cierre de ciclo de Gestión del Rendimiento 2025 a SERVIR	ORH	28/1/2026	31/01/2026



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

Etapa / Actividad	Responsable	Fecha	
		Inicio	Fin
ETAPA DE PLANIFICACIÓN		28/05/2025	18/07/2025
Aprobación del cronograma institucional de la GDR 2025	ORH / Titular	28/5/2025	30/5/2025
Planificación y ejecución de acciones de comunicación	ORH	30/5/2025	25/6/2025
Ejecución de acciones de apertura (formalización de servidores de confianza no directivos y elaboración de la matriz de participantes)	ORH / Titular	28/5/2025	30/5/2025
Formalización de factores de evaluación (metas y/o compromisos) del segmento directivo	ORH/ Evaluadores/as / Evaluados/as	1/6/2025	15/6/2025
Formalización de factores de evaluación (metas y/o compromisos) de otros segmentos	ORH/ Evaluadores/as / Evaluados/as	16/6/2025	30/6/2025
Revisión de factores de evaluación a solicitud de el/la evaluado/a (cuando corresponda)	Evaluados/as / ORH	1/7/2025	15/7/2025
Envío de la información de la etapa de planificación a SERVIR	ORH	16/7/2025	18/7/2025
ETAPA DE SEGUIMIENTO		19/07/2025	31/12/2025
Ejecución de acciones de comunicación	ORH	19/7/2025	31/12/2025
Presentación de propuesta / proyecto de mejora, para optar por la calificación del rendimiento distinguido	Evaluados/as / ORH	19/7/2025	31/7/2025
Entrega de evidencias y ejecución de las reuniones de seguimiento	Evaluados/as y evaluadores/as	19/7/2025	31/12/2025
Conformación del Comité Institucional de Evaluación (CIE) (cuando corresponda)	ORH/ Titular	1/9/2025	31/10/2025
Determinación del medio autorizado por el/la evaluado/a para la notificación de la calificación	ORH	3/11/2025	28/11/2025
Implementación del proyecto de mejora, para optar por la calificación de rendimiento distinguido.	Evaluadores/as y evaluados/as	19/7/2025	31/12/2025
Envío de la información de la etapa de seguimiento a SERVIR	ORH	15/12/2025	31/12/2025
ETAPA DE EVALUACIÓN		2/01/2026	31/01/2026
Ejecución de las acciones de comunicación	ORH	2/1/2026	31/1/2026
Presentación de los resultados de las mejoras implementadas para la calificación de rendimiento distinguido	Evaluadores / ORH	2/1/2026	9/1/2026
Designación de Junta de Directivos (cuando corresponda)	ORH	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	16/1/2026
Reunión de retroalimentación final e identificación de acciones de mejora	Evaluadores / evaluados	7/1/2026	23/1/2026
Presentación de solicitud de la confirmación de la calificación (cuando corresponda)	Evaluados/as / ORH	8/1/2026	28/1/2026
Conformación y pronunciamiento del CIE (cuando corresponda)	ORH / CIE	8/1/2026	30/1/2026
Envío de la información del cierre de ciclo de Gestión del Rendimiento 2025 a SERVIR	ORH	28/1/2026	31/01/2026

