




RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° 118 -06-2025-GM-MPT

Talara, dieciséis de junio del dos mil veinticinco -----


Visto, el Informe N°195-06-2025-URH-MPT de fecha 13 de junio 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 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 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, 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 el 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, 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, mediante Informe N° 195-06-2025-URH-MPT, con fecha de recepción 28 de mayo de 2025, la Unidad de Recursos Humanos, solicita la aprobación de la Matriz de Participantes como parte de la Implementación del Subsistema de Gestión Rendimiento de la Municipalidad Provincial de Talara – Ciclo 2025;

Asimismo, delegar a la Unidad de Recursos Humanos, 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 y comunicar a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR;

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 Unidad de Recursos Humanos;

SE RESUELVE:

Artículo Primero. - APROBAR la Matriz de Participantes en la Gestión de Rendimiento de la Municipalidad Provincial de Talara – Ciclo 2025, que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo Segundo. - DELEGAR a la Unidad de Recursos Humanos, 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 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
RR.HH.
UTIC
Archivo