



Municipalidad Distrital de Santiago

📍 | Plaza Santiago s/n – Santiago, Cusco

☎️ | 084 253425

📠 | 258461

🌐 | [www.munisantiago.gob.pe](http://www.munisantiago.gob.pe)

“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL Nro. 0374-2025-GM-MDS

Santiago, 07 de octubre del 2025.

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO, REGIÓN CUSCO.

**VISTO:**

El Informe N°1172-2025-MDS-OGAF-ORH/JCHM de fecha 06 de octubre del 2025, el Abog. Juan Carlos Huaman Mendoza Jefe (e) de la Oficina de Recursos Humanos; el Informe N°380-2025-OGAF-MDS de fecha 06 de octubre del 2025, el CPC. Felipe Lidio Carrasco Baca Director de la Oficina General de Administración y Finanzas; la Opinión Legal N° 0613-2025-OGAJ/MDS de fecha 07 de octubre del 2025, elaborada por el Abg. Juan Carlos Huaman Mendoza, Director de la Oficina General de Asesoría jurídica, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por la Ley N° 30305, Ley de Reforma Constitucional, establece que las Municipalidades son órganos de gobierno local con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de sus competencia, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, en tanto 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 las normas técnicas referidas a los servicios y bienes públicos a los sistemas administrativos del Estado que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio;

Que, con el Informe N°1172-2025-MDS-OGAF-ORH/JCHM de fecha 06 de octubre del 2025, el Abog. Juan Carlos Huaman Mendoza Jefe (e) de la Oficina de Recursos Humanos, solicita aprobación de Bases y conformación del Comité Electoral, como parte del desarrollo de la etapa de seguimiento del Sub Sistema de Gestión de Rendimiento, señalando que, habiéndose concluido la etapa de planificación de forma satisfactoria; corresponde implementar la etapa de seguimiento conforme al Artículo 42° del Decreto Supremo N°040-2014-PCM que aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil; y la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE, y de acuerdo al cronograma del Sub Sistema de Gestión del Rendimiento, durante la etapa de seguimiento corresponde implementar el Comité Electoral, por lo que, remite las Bases para la Elección de los/as representantes de los/as servidores/as que conformaran el Comité Institucional de Evaluación – CIE en la Municipalidad Distrital de Santiago;

Que, mediante el Informe N°380-2025-OGAF-MDS de fecha 06 de octubre del 2025, el CPC. Felipe Lidio Carrasco Baca Director de la Oficina General de Administración y Finanzas, remite el Informe N°1172-2025-MDS-OGAF-ORH/JCHM, para las acciones que considere pertinente;

Que, con OPINION LEGAL Nro. 0613-2025-OGAJ/MDS, de fecha 07 de octubre del 2025, el Abg. Juan Carlos Huamán Mendoza, Director de la Oficina General de Asesoría Jurídica OPINA, declarar a) PROCEDENTE Aprobar las "BASES PARA LA ELECCIÓN DE LOS/AS REPRESENTANTES DE LOS/AS SERVIDORES/AS QUE CONFORMARAN EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE EVALUACIÓN – CIE EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO – PERIODO (2025 – 2026)", b) DISPONGA la conducción del proceso electoral y la Conformación del Comité Electoral, a la Oficina de Recursos Humanos;

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. 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 de sus puestos y de la entidad;

Que, el Decreto Legislativo N°1023, se CREA la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, con la finalidad de que en lo sucesivo, la Autoridad -como organismo técnico especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, contribuya a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del servicio civil;

Que, el inciso c) del Artículo 10° del Decreto Legislativo N°1023, que CREA la Autoridad Nacional del Servicio Civil, señala que, "La



Municipalidad Distrital de Santiago

📍 | Plaza Santiago s/n – Santiago, Cusco

☎️ | 084 253425

📠 | 258461

🌐 | [www.munisantiago.gob.pe](http://www.munisantiago.gob.pe)

Autoridad tiene las funciones siguientes: Dictar normas técnicas para el desarrollo e implementación del Sistema";

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N°000068-2020-SERVIR-PE, se formalizo la aprobación de la Directiva del Subsistema del Rendimiento. La Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°000068-2020-SERVIR-PE, tiene por OBJETIVO, Desarrollar el marco normativo del Subsistema de Gestión del Rendimiento para su aplicación en las entidades públicas, con la FINALIDAD 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, mediante el numeral 6.2.2 de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°000068-2020-SERVIR-PE, señala que, "el Titular de la entidad: es la máxima autoridad administrativa y responsable del funcionamiento del Subsistema de Gestión del Rendimiento. Dispone la asignación de los recursos necesarios y toma decisiones que garanticen la ejecución del subsistema";

Que, el numeral 6.2.3 de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°000068-2020-SERVIR-PE, señala que, "la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces: es la responsable de la conducción operativa del Subsistema de Gestión del Rendimiento. Sus responsabilidades están reguladas en el artículo 29 del Reglamento General";

Que, mediante el numeral 6.2.6 de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°000068-2020-SERVIR-PE, señala que, "el Comité Institucional de Evaluación (CIE): es la instancia encargada de confirmar la calificación otorgada en la etapa de evaluación, sus responsabilidades están previstas en el artículo 33 del Reglamento General";

Que, el inciso a del numeral 6.2.6 de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°000068-2020-SERVIR-PE, señala **respecto a la Conformación y aprobación del CIE que, "a propuesta de la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, el titular de la entidad aprueba, mediante resolución, la conformación del CIE considerando a la primer/a y segundo/a integrantes. Esta conformación se puede ejecutar desde el inicio de la etapa de planificación hasta el final de la etapa de seguimiento;**

Que, el inciso b del numeral 6.2.6 de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°000068-2020-SERVIR-PE, señala que, "el/la primer/a integrante del CIE lo preside, es el/la responsable de la Oficina de Recursos Humanos, o de la que haga sus veces, o su representante y tiene un suplente que también pertenece a la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces. Ambos/as están clasificados en los segmentos directivos, mando medio o ejecutor. Su representación es por un periodo de dos años, renovable mediante resolución del titular de la entidad";

Que, el inciso c del numeral 6.2.6 de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°000068-2020-SERVIR-PE, señala que, "el/la segundo/a integrante del CIE, es representante de los/as evaluados/as por cada segmento registrado en la matriz de participantes. La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, regula, difunde, promueve y ejecuta un proceso de elección interna para definir al/a representante titular y accesitario/a por cada uno de los segmentos registrados en la matriz de participantes. En caso uno/a de los representantes por segmento no pueda conformar el comité, podrá representarlo/a el/la accesitario/a del proceso de elección. Si en caso el proceso de elección no se ejecutara o, por otras razones, no se cuente con representantes de los/as evaluados/as ante el comité por cada uno de los segmentos, será el/la titular de la entidad quien los designe mediante resolución. Esta representación tiene una vigencia máxima de dos años, no renovable. Los/as candidatos/as a representantes de los evaluados/as deben haber superado el periodo de tres meses en el puesto. Si son elegidos/as, deben estar en pleno ejercicio de sus derechos para poder ejercer su representación";

Que, según la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°000076-2021-SERVIR-PE, se Aprobó, la Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento;

Que, la La Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000076-2021- SERVIR-PE, establece que, el ciclo de la Gestión del Rendimiento tiene 3 etapas que son: planificación, seguimiento y evaluación;

Que, con Resolución de Gerencia Municipal N°096-2025-GM-MDS de fecha 25 de marzo del 2025, se Aprobó el "Cronograma del Ciclo de Gestión del Rendimiento 2025" de la Municipalidad Distrital de Santiago; y se OTORGO a la Oficina de Recursos Humanos, la potestad de modificar de ser el caso el "Cronograma del Ciclo de Gestión del Rendimiento 2025" de la Municipalidad Distrital de Santiago, realizando cambios en el documento justificados, con cago de dar cuenta al Titula de la entidad y al SERVIR;

Que, la Municipalidad Distrital de Santiago, se encuentra en la ETAPA DE SEGUIMIENTO, por lo que de conformidad a lo establecido en el numeral 6.2.2 y 6.2.6 de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva



Municipalidad Distrital de Santiago

📍 | Plaza Santiago s/n – Santiago, Cusco

☎️ | 084 253425

🚗 | 258461

🌐 | [www.munisantiago.gob.pe](http://www.munisantiago.gob.pe)

N°000068-2020-SERVIR-PE, corresponde conformar el Comité Institucional de Evaluación CIE;

Que, de revisado las "BASES PARA LA ELECCIÓN DE LOS/AS REPRESENTANTES DE LOS/AS SERVIDORES/AS QUE CONFORMARÁN EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE EVALUACIÓN – CIE EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO – PERIODO (2025 – 2026)", elaborado y propuesto por la Oficina de Recursos Humanos, tiene como Objetivo, orientar y establecer pautas para el proceso de elección de los representantes de los servidores, titular y suplente, de los segmentos del ciclo de Gestión de Rendimiento que conformarán el Comité Institucional de Evaluación (en adelante CIE) en el marco de la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento de la Municipalidad Distrital de Santiago;

Que, se estable en los numerales 1.4 y 1.5 de las "BASES PARA LA ELECCIÓN DE LOS/AS REPRESENTANTES DE LOS/AS SERVIDORES/AS QUE CONFORMARÁN EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE EVALUACIÓN – CIE EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO – PERIODO (2025 – 2026)", los requisitos para ser candidato/a; y para ser elector/a, así como se adjunta al presente el Anexo 1 "Declaración Jurada de Inscripción de Candidatura";

Que, teniendo en cuenta el principio de legalidad, del debido procedimiento administrativo, de impulso de oficio y principio de buena fe procedimental, corresponde en sede de instancia resolver los actuados conforme a los documentos que obran en el expediente administrativo y a las opiniones técnicas y legales que obran en autos, las mismas que tienen sustento conforme lo señalan los funcionarios y servidores que suscriben;

Que, en mérito a las facultades delegadas en Resolución de Alcaldía Nro. 020-2023-A/MDS-C de fecha 13 de enero del 2023, y Estando de conformidad con la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; la Ley del Servicio Civil, aprobada por la Ley N° 30057; el Reglamento general de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; el Decreto Legislativo N° 1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil; y la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento:

#### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO. – APROBAR**, las "BASES PARA LA ELECCIÓN DE LOS/AS REPRESENTANTES DE LOS/AS SERVIDORES/AS QUE CONFORMARÁN EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE EVALUACIÓN – CIE EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO – PERIODO (2025 – 2026)", elaborado por la oficina de Recursos Humanos.

**ARTICULO SEGUNDO. – DISPONER**, que la **OFICINA DE RECURSOS HUMANOS** realice la conducción del proceso electoral para LA ELECCIÓN DE LOS/AS REPRESENTANTES DE LOS/AS SERVIDORES/AS QUE CONFORMARÁN EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE EVALUACIÓN – CIE EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO – PERIODO (2025 – 2026)".

**ARTICULO TERCERO. – ENCARGAR**, a la Oficina de Recursos Humanos, realice las acciones necesarias para el cumplimiento de la presente resolución.

**ARTICULO CUARTO. – DISPONER** a la Oficina de Tecnologías e Informática, la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de Santiago, de conformidad y en cumplimiento a lo prescrito por la Ley de Transparencia y Acceso a la información Pública.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE, Y ARCHÍVESE;**

Cc.  
ORRHH  
GM  
OTI

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
SANTIAGO  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
SANTIAGO  
Cusco, Perú  
Ing. Gerardo Castellanos Laime  
GERENTE MUNICIPAL  
DNI: 24811383

**OPINION LEGAL N°613-2025-OGAJ/MDS**

A : Mgt. Gerardo Castellanos Laine  
Gerente Municipal

De : Abog. Juan Carlos Huaman Mendoza  
Director de la Oficina General de Asesoría Jurídica

Asunto : Aprobación de Bases y Conformación del Comité Electoral de Gestión de Rendimiento

Ref : Informe N°380-2025-OGAF-MDS

Fecha : Santiago, 07 de Octubre del 2025



Mediante la presente me dirijo a Ud., para informarle lo siguiente:

**I. ANTECEDENTES:**

- 1.1 Con Informe N°1172-2025-MDS-OGAF-ORH/JCHM de fecha 06 de octubre del 2025, el Abog. Juan Carlos Huaman Mendoza Jefe (e) de la Oficina de Recursos Humanos, solicita aprobación de Bases y conformación del Comité Electoral, como parte del desarrollo de la etapa de seguimiento del Sub Sistema de Gestión de Rendimiento, señalando que, habiéndose concluido la etapa de planificación de forma satisfactoria; corresponde implementar la etapa de seguimiento conforme al Artículo 42° del Decreto Supremo N°040-2014-PCM que aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil; y la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE, y de acuerdo al cronograma del Sub Sistema de Gestión del Rendimiento, durante la etapa de seguimiento corresponde implementar el Comité Electoral, por lo que, remite las Bases para la Elección de los/as representantes de los/as servidores/as que conformaran el Comité Institucional de Evaluación – CIE en la Municipalidad Distrital de Santiago.
- 1.2 Con Informe N°380-2025-OGAF-MDS de fecha 06 de octubre del 2025, el CPC. Felipe Lidio Carrasco Baca Director de la Oficina General de Administración y Finanzas, remite el Informe N°1172-2025-MDS-OGAF-ORH/JCHM, para las acciones que considere pertinente.
- 1.3 Con Proveído de fecha 07 de Octubre del 2025, el Despacho de Gerencia Municipal, requiere Opinión Legal.

**II. ANÁLISIS JURÍDICO:**

- 2.1 El Artículo 194° de la Constitución Política del Estado establece que "las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno local. Tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia y concordante con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, radica en ejercer actos de gobierno, administrativos y de la administración, con sujeción al ordenamiento jurídico.
- 2.2 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. 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 de sus puestos y de la entidad.
- 2.3 Con Decreto Legislativo N°1023, se CREA la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, con la finalidad de que en lo sucesivo, la Autoridad -como organismo técnico especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, contribuya a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del servicio civil.
- 2.4 El inciso c) del Artículo 10° del Decreto Legislativo N°1023, que CREA la Autoridad Nacional del Servicio Civil, señala que, "La Autoridad tiene las funciones siguientes: Dictar normas técnicas para el desarrollo e implementación del Sistema".



OTORGO a la Oficina de Recursos Humanos, la potestad de modificar de ser el caso el "Cronograma del Ciclo de Gestión del Rendimiento 2025" de la Municipalidad Distrital de Santiago, realizando cambios en el documento justificados, con cargo de dar cuenta al Titula de la entidad y al SERVIR.

- 2.16 La Municipalidad Distrital de Santiago, se encuentra en la ETAPA DE SEGUIMIENTO, por lo que de conformidad a lo establecido en el numeral 6.2.2 y 6.2.6 de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°000068-2020-SERVIR-PE, corresponde conformar el Comité Institucional de Evaluación CIE.
- 2.17 Las "BASES PARA LA ELECCIÓN DE LOS/AS REPRESENTANTES DE LOS/AS SERVIDORES/AS QUE CONFORMARÁN EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE EVALUACIÓN – CIE EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO – PERIODO (2025 – 2026)", elaborado y propuesto por la Oficina de Recursos Humanos, tiene como Objetivo, orientar y establecer pautas para el proceso de elección de los representantes de los servidores, titular y suplente, de los segmentos del ciclo de Gestión de Rendimiento que conformarán el Comité Institucional de Evaluación (en adelante CIE) en el marco de la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento de la Municipalidad Distrital de Santiago.
- 2.18 Se establece en los numerales 1.4 y 1.5 de las "BASES PARA LA ELECCIÓN DE LOS/AS REPRESENTANTES DE LOS/AS SERVIDORES/AS QUE CONFORMARÁN EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE EVALUACIÓN – CIE EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO – PERIODO (2025 – 2026)", los requisitos para ser candidato/a; y para ser elector/a, así como se adjunta al presente el Anexo 1 "Declaración Jurada de Inscripción de Candidatura".
- 2.19 Mediante Resolución de Alcaldía N°020-2023-A/MDS-C de fecha 13 de enero del 2023, se delega al Gerente Municipal, las siguientes atribuciones: EN MATERIA PRESUPUESTAL Y ADMINISTRATIVA: ítem 7. Designar representante de la Municipalidad Distrital de Santiago ante Comisiones, Comités, Mesa de Trabajo y similares y conformar Comisiones necesarias para el cumplimiento de los fines de la administración.

### III. CONCLUSIÓN:

- 3.1 Por los argumentos expuestos, la Oficina General de Asesoría Jurídica OPINA que, es PROCEDENTE Aprobar las "BASES PARA LA ELECCIÓN DE LOS/AS REPRESENTANTES DE LOS/AS SERVIDORES/AS QUE CONFORMARÁN EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE EVALUACIÓN – CIE EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO – PERIODO (2025 – 2026)".
- 3.2 Se DISPONGA la conducción del proceso electoral y la Conformación del Comité Electoral, a la Oficina de Recursos Humanos.

### IV. RECOMENDACIÓN:

- 4.1 En mérito a las facultades y atribuciones administrativas y resolutivas delegadas en el ítem 7. del Artículo Primero de la Resolución de Alcaldía N°020-2023-A/MDS-C de fecha 13 de enero del 2023, Gerencia Municipal, emita el acto resolutorio correspondiente.

Es todo cuanto se informa para los fines pertinentes.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE SANTIAGO

Abg. Juan Carlos Huamán Mendoza  
DIRECTOR DE LA OFICINA GENERAL DE  
ASESORÍA JURÍDICA



Plaza Santiago s/n – Santiago, Cusco

978361446

www.munisantiago.gob.pe

6929

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO

**RECEPCIONADO**

**07 OCT 2025**

Copios: 08 Hora: 8:47

**GERENCIA MUNICIPAL**

“AÑO DE LA RECUPERACION Y CONSOLIDACION DE LA ECONOMIA PERUANA”

**INFORME N°380-2025-OGAF-MDS**

**A** : Mgtr. Gerardo Castellanos Laime  
**GERENTE MUNICIPAL**

**DE** : CPC. Felipe Lidio Carrasco Baca  
**DIRECTOR DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**

**ASUNTO** : Solicita aprobación de bases y conformación de comité electoral.

**REFERENCIA:** Informe N°1172-2025-MDS-OGAF-ORH-JCHM.

**FECHA** : Santiago, 06 de octubre del 2025.

Previo un cordial saludo, me dirijo a usted, en atención al documento de la referencia, mediante el cual el Jefe de la Oficina Recursos Humanos solicita la aprobación de bases y conformación de comité electoral, señala que:

“(…) Que, conforme el cronograma del Sub Sistema de Gestión de Rendimiento durante la etapa de seguimiento corresponde implementar el proceso de elección de segundo miembro del comité el cual será representante de los servidores y servidoras que conforman el comité institucional de evaluación. Por lo que solicito a su despacho remitir el presente informe conjuntamente con las bases a Gerencia Municipal para su respectiva aprobación mediante acto resolutivo, el cual debe comunicarse a SERVIR, como parte de la etapa de seguimiento del Sub Sistema de Gestión de Rendimiento (…). En ese sentido se remite el presente expediente para su atención correspondiente.

Sin otro particular es todo cuanto informo a Ud.

Atentamente.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO

**CPC. Felipe Lidio Carrasco Baca**  
Director de la Oficina General de Administración y Finanzas  
DNI: 23854013

11:50 am

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO  
OFICINA GENERAL DE ASESORIA JURIDICA

**RECEPCIONADO**

FECHA: ...07.OCT.2025...

11:50 am

Registro N°10951.  
Archivo

**PROVEIDO GERENCIA MUNICIPAL**

Para: **OGAF**

Para: **su evaluación y atención**

Fecha: **07 OCT. 2025**

Mgtr. Gerardo Castellanos Laime  
GERENTE MUNICIPAL



INFORME N° 1172-2025-MDS-OGAF-ORH/JCHM

A : CPC. FELIPE LIDIO CARRASCO BACA  
 DIRECTOR DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

DE : ABG. JUAN CARLOS HUAMAN MENDOZA  
 JEFE (E) DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

ASUNTO : SOLICITA APROBACIÓN DE BASES Y CONFORMACION DEL COMITÉ ELECTORAL.

FECHA : SANTIAGO, 06 DE OCTUBRE DE 2025



Previo un cordial saludo me dirijo a Usted, en mérito al documento de la referencia, sobre la aprobación del Sub Sistema de Gestión del Rendimiento –GDR; siendo que habiéndose concluido la etapa de planificación de forma satisfactoria; corresponde implementar la etapa de seguimiento; por lo que informo:

Que, conforme al Artículo 42 del Decreto Supremo N°040-2014-PCM- Reglamento General de la Ley del Servicio Civil; La Etapa de Seguimiento inicia inmediatamente después de la definición de metas y compromisos prevista en la Etapa de Planificación y conlleva responsabilidades para el evaluado y el evaluador. El seguimiento implica la continua orientación, retroalimentación, motivación y apoyo del evaluador, así como la responsabilidad y esfuerzo del servidor evaluado, de acuerdo con las metas trazadas y con el plan de mejora definido como resultado del ciclo anterior. Durante el seguimiento, pueden desarrollarse reuniones de retroalimentación para contribuir a la identificación de necesidades y mejoras del rendimiento de los servidores públicos. Sin perjuicio de la observación continua a lo largo del ciclo, el evaluador debe realizar seguimiento y registro del desempeño del servidor evaluado en al menos una oportunidad, incluyendo la retroalimentación correspondiente, dentro del periodo programado para esta etapa en el calendario de la entidad, con el objetivo de identificar oportunamente las dificultades para el cumplimiento de metas, reforzar positivamente los logros parciales y ejecutar acciones de mejora cuando corresponda.

Dicho monitoreo y registro debe constar en el legajo personal de cada servidor, debiendo dejarse constancia de su comunicación a este

Que, conforme el artículo 29 del mismo cuerpo normativo, La Oficina de Recursos Humanos ejerce como instancia responsable de la conducción operativa de la gestión del rendimiento en la entidad y tiene las siguientes responsabilidades:

- Aplicar la metodología e instrumentos para la gestión del rendimiento, definidos por SERVIR o en su caso por la entidad, de acuerdo con los lineamientos establecidos.
- Capacitar a los funcionarios públicos, directivos, jefes, responsables de área o quien tenga asignado funcionalmente servidores y a los servidores civiles, cuando sea necesario, en la aplicación de las metodologías, instrumentos y procedimientos básicos para la gestión del rendimiento.
- Comunicar a los servidores civiles los procedimientos básicos y características de la gestión del rendimiento, así como los derechos y obligaciones que les corresponden.
- Monitorear el correcto desarrollo de la gestión del rendimiento en la entidad.
- Asignar la calificación de los servidores evaluados, de conformidad con los puntajes obtenidos en la evaluación y trasladarla a los evaluadores para la comunicación oportuna a los servidores civiles.
- Informar oportunamente al titular de la entidad sobre los avances y dificultades de las distintas etapas de la gestión del rendimiento en la entidad, así como de los resultados del proceso.
- Derivar oportunamente los informes de gestión del rendimiento a SERVIR en la fecha y condiciones que se establezcan al efecto.
- Informar a SERVIR sobre las alternativas o adecuaciones a los factores, metodologías, instrumentos y procedimientos tipo de gestión del rendimiento, de acuerdo con la naturaleza y características de la entidad y a sus objetivos institucionales.
- Revisar, identificar y proponer medidas de mejora de la gestión del rendimiento de las personas en la entidad.





- j) Adoptar las medidas necesarias para mantener los registros y documentos requeridos para asegurar la efectividad del sistema de gestión del rendimiento.  
 k) Otras que le asigne la normatividad.

Asimismo, la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobada con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE, del 28 de agosto 2020, señala como uno de los actores que participan en la Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento al Comité Institucional de Evaluación (CIE), describiéndolo como la instancia encargada de confirmar la calificación otorgada en la etapa de evaluación, cuando un servidor evaluado lo solicite ante su disconformidad por los resultados obtenidos en dicha etapa;

Que, el numeral 6.2.6 del mismo cuerpo normativo, establece en su literal a, la conformación y aprobación del CIE; señalando que, a propuesta de la Oficina de Recursos Humanos (ORH), o la que haga sus veces, el titular de la entidad aprueba mediante resolución, la conformación del CIE considerando al primer y segundo integrante;

*Asimismo, en el en el literal b señala que el primer integrante del CIE lo preside, siendo este el responsable de la Oficina de Recursos Humanos (ORH), o de la que haga sus veces, o su representante; por su parte, en el literal c indica que el segundo integrante del CIE, es representante de los evaluados por cada segmento registrado en la matriz de participante y finalmente en el literal, d establece que el tercer integrante del CIE está clasificado en los segmentos directivo, jefe o responsables del órgano o unidad orgánica en donde fue evaluado el servidor que solicita confirmación de su calificación, este es designado por el titular de la entidad, a propuesta a propuesta de la Oficina de Recursos Humanos (ORH), o la que haga sus veces, luego de producirse una solicitud de confirmación de calificación en la etapa de evaluación;*

Que, conforme el cronograma del Sub Sistema de Gestión del Rendimiento, durante la etapa de seguimiento corresponde implementar el proceso de elección del segundo miembro del comité el cual será representante de los servidores y servidoras que conformaran el Comité Institucional de Evaluación.

Por lo que, solicito a su Despacho remitir el presente informe, conjuntamente con las bases; a Gerencia Municipal, para su respectiva aprobación mediante Acto Administrativo; el cual deberá de comunicarse a SERVIR; como parte del desarrollo de la etapa de seguimiento del Sub Sistema de Gestión de Rendimiento.

Sin otro particular aprovecho de esta oportunidad para reiterar las consideraciones particulares.

Atentamente.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO

Abg. Juan Carlos Huamán Mendoza  
 JEFE (E) DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS  
 DNI: 23964897



Municipalidad Distrital de Santiago

📍 | Plaza Santiago s/n – Santiago, Cusco

☎️ | 084 253425

📠 | 258461

🌐 | [www.munisantiago.gob.pe](http://www.munisantiago.gob.pe)

**BASES PARA LA ELECCIÓN DE LOS/AS REPRESENTANTES DE LOS/AS SERVIDORES/AS QUE CONFORMARÁN EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE EVALUACIÓN - CIE EN LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE SANTIAGO - PERIODO [2025-2026]**

**OBJETIVO**

Orientar y establecer las pautas para el proceso de elección de los representantes de los servidores, titular y suplente, de los segmentos del ciclo de Gestión del Rendimiento que conformarán el Comité Institucional de Evaluación (En adelante CIE), en el marco de la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento en la Municipalidad Distrital de Santiago.

**FINALIDAD**

El presente instrumento contiene las disposiciones para la elección de los representantes del segundo integrante del CIE, representante de los/as evaluados/as por cada segmento registrado en la matriz de participantes del Ciclo de Gestión de Rendimiento respectivo, por un periodo de dos (02) años.

**BASE LEGAL**

1. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
2. Decreto Supremo N° 040-2014-PC/VI, que aprueba Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y modificatorias.
3. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2020-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento.
4. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 069-2020-SERVIR-PE, que aprueba la Guía para la aplicación del Subsistema de Gestión del Rendimiento en el ciclo 2020.



**PROCEDIMIENTO**

**I. ETAPA DE PREPARACIÓN**

La Oficina de Recursos Humanos, estará a cargo de la conducción del proceso electoral, debiendo de supervisar el cumplimiento de los requisitos para la postulación y demás aspectos, en el proceso de elección; tales como:

1. Los requisitos para participar como candidatos/as a representantes (titular y accesitario) de los/las servidores/as.
2. El proceso electoral en la entidad.

La Oficina de Recursos Humanos garantiza que el proceso de elección de los representantes de los/as evaluados/as se efectúe en condiciones de transparencia, publicidad y participación.

**1.1. De las atribuciones de la Oficina de Recursos Humanos.**

Son atribuciones de la Oficina de Recursos Humanos dentro del proceso de elección:

1. Gestionar y conducir el Proceso Electoral con imparcialidad.
2. Coordinar y obtener el padrón de los/las servidores/as que formarán parte del proceso electoral.
3. Recibir y admitir o denegar previa evaluación la solicitud de inscripción de los/as candidatos/as
4. Publicar e inscribir a los candidatos de acuerdo a cada segmento y proclamar a los/as candidatos/as ganadores/as de acuerdo a los resultados de cada elección.
5. Dirigir la jornada de elección y el acto de sufragio en modalidad virtual.
6. Resolver los asuntos vinculados al proceso electoral.



Municipalidad Distrital de Santiago

📍 | Plaza Santiago s/n – Santiago, Cusco

☎️ | 084 253425

📠 | 258461

🌐 | [www.munisantiago.gob.pe](http://www.munisantiago.gob.pe)

7. Cumplir y hacer cumplir las presentes bases.
8. Otras funciones no contempladas en los literales precedentes y que sean necesarias para el ejercicio del cargo.

### 1.2. Del Padrón de Electores/as

El padrón de electores será entregado por la Oficina de Recursos, el cual será publicado para conocimiento de los electores.

Tienen derecho a elegir y ser elegidos los/las servidores/as incluidos en el padrón electoral, quienes deben ser parte del ciclo de la Gestión de Rendimiento que se desarrolla en la entidad en el periodo para el cual se realiza la elección de los/las representantes.

### 1.3. De los/las candidatos/as a elegir

Se elegirá a un/a (01) representante titular y accesitario/a por cada uno de los segmentos registrados en la matriz de participantes del Subsistema de Gestión del Rendimiento, quienes integraran el CIE de la [nombre de la entidad]. Como resultado de dicha elección se deberá contar con los siguientes representantes:

**Cuadro N° 01: Representantes de los segmentos en el proceso de elección del segundo integrante del CIE**

SEGMENTO	TITULAR	SUPLENTE	TOTAL
Directivo (DD)	1	1	2
Mandos Medios (MM)	1	1	2
Personal Ejecutor (PE)	1	1	2
Personal Operador y de Asistencia (OP)	1	1	2
<b>TOTAL A ELEGIR</b>			<b>8</b>

### 1.4. Requisitos para ser candidato/a

Para ser candidato/a se debe cumplir con lo siguiente:

- a) No pertenecer a la Oficina de Recursos Humanos.
- b) No haber sido sancionado con suspensión mayor a tres (03) meses o destitución en los últimos tres (03) años al momento de la votación.
- c) Ser parte del Ciclo de la Gestión del Rendimiento que se desarrolla en la entidad en el periodo para el cual se realiza la elección de los/las representantes
- d) Ser parte del segmento de evaluados (DD, MM, PE, OP) a cuya representación desea postular
- e) Tener vínculo laboral no menor a tres (03) meses en la entidad
- f) Estar en pleno ejercicio de sus derechos para poder ejercer su representación.
- g) Para ser considerado como candidato, deberá presentar el Anexo 1: Declaración Jurada, en la cual estipulará que cumple con los requisitos antes señalados.

### 1.5. Requisitos para ser elector/a

Los requisitos para ser elector/a en el proceso de elecciones son tres:

1. Haber superado el período de tres (03) meses en la entidad.
2. Encontrarse en el ejercicio de la función al momento del proceso electoral (No podrán ser electores/as los servidores que se encuentren haciendo uso de vacaciones, descanso médico y



Municipalidad Distrital de Santiago

- 📍 | Plaza Santiago s/n – Santiago, Cusco
- ☎️ | 084 253425
- 📠 | 258461
- 🌐 | [www.munisantiago.gob.pe](http://www.munisantiago.gob.pe)

licencias).

3. Ser parte del Ciclo de la Gestión del Rendimiento que se desarrolla en la entidad en el periodo para el cual se realiza la elección de los/las representantes.

## II. ETAPA DEL SUFRAGIO Y ETAPA FINAL

### 2.1. Del proceso electoral:

La ORH realizará, mediante publicación en el portal institucional de la Entidad, la convocatoria a elección de los/las representantes de los/las servidores/as evaluados/as, indicando los requisitos para postular y ser elegido, el cronograma de elección y otra información relevante sobre el Comité Institucional de Evaluación.

Los/las participantes del ciclo de gestión del rendimiento podrán proponer o proponerse como candidatos/as para ser considerados como representantes de los/las servidores/as evaluados/as por cada segmento. Cabe resaltar que se deberá indicar expresamente el nombre del/de la candidata/a a proponer, el cual será remitido mediante FUT dirigido a la ORH.

Posteriormente la Oficina de Recursos Humanos procederá a verificar el cumplimiento de los requisitos exigidos a los/las candidatas/as, incluyendo el anexo 1, para la elaboración de la lista final que contiene la totalidad de los/las candidatos/as aptos/as por cada segmento.

La Oficina de Recursos Humanos emitirá un comunicado por el Portal Institucional de la Entidad con los/las candidatos/as aptos/as por segmento y solicitará el apoyo respectivo en los órganos y unidades orgánicas para la difusión de los/las candidatas/as entre todos/as servidores/as de la institución.

La ORH podrá realizar difusión de contenidos que den a conocer al elector/a la importancia del Comité Institucional de Evaluación, el rol de los/las representantes a fin de que en el momento de sufragio los/las electores/as tengan conocimiento de los/las candidatas/as y del CIE.

Los/las candidatos/as aptos/as pueden realizar campaña desde la fecha de publicación de la relación de candidatos/as aptos/as hasta 24 horas antes de la fecha de sufragio establecida, la propaganda no debe agraviar a los/las demás candidatos/as y preferentemente debe realizarse a través de medios virtuales.

Además, en caso no se presente ningún/a candidato/a para algún o para todos los segmentos, se procederá a la designación del representante Titular y Accesitario por el titular de la entidad a propuesta de la ORH.

Una vez se cuente con los/as candidatos/as aptos/as, los/as servidores/as realizarán la votación correspondiente a fin de elegir a sus representantes al CIE (titular y accesitario), debiendo señalarse que la condición de representante titular la obtendrá aquel que haya alcanzado el primer lugar por mayoría simple y el representante accesitario será aquel que ocupe el segundo lugar en la votación.

#### 2.1.1. Modalidad de elección virtual de los candidatos por órgano o unidad orgánica para representantes de los servidores del CIE

Sobre el procedimiento de elección virtual - sufragio:

- El acto de elección se realizará mediante voto electrónico.
- Los/las servidores/as ingresarán al link publicado a través del portal institucional de la Entidad, donde visualizarán un link remitido por la ORH que les dará acceso al Formulario: "Elección Virtual del CIE", a través del cual se llevará a cabo el sufragio. Este acceso podrá ser utilizado una única vez.
- En la "Elección Virtual", los/as servidores/as marcarán su voto por el/la candidata/a





Municipalidad Distrital de Santiago

- 📍 | Plaza Santiago s/n – Santiago, Cusco
- ☎️ | 084 253425
- 📠 | 258461
- 🌐 | [www.munisantiago.gob.pe](http://www.munisantiago.gob.pe)

de su preferencia o por la opción "VOTO EN BLANCO" de su respectivo segmento, y procederán a presionar el ícono "Enviar Respuesta".

- El sufragio en el caso del voto electrónico será a partir de las 00:00 horas hasta las 23:59 horas del día programado.
- El candidato que obtenga mayor puntaje será representante titular y el siguiente por orden de puntaje será el accesitario.
- En caso se presente un/a solo/a candidato/a para un segmento, este/esta también debe ser electo/a por mayoría simple de los/las electores/as.
- Los resultados finales serán revisados por la Oficina de Recursos Humanos, una vez concluido el periodo de elección.

## 2.2. Etapa Final

Culminada la etapa de sufragio, la Oficina de Recursos Humanos procede a revisar la información recibida e formalizará los resultados emitiendo el acta respectiva, en el cual se determina al representante titular (ganador) y al accesitario (segundo lugar) de los/las evaluados/as.

El Comité Electoral con el soporte de la Oficina de Recursos Humanos deberá publicar los resultados de la votación mediante la emisión de un comunicado, el que será colocado por canales virtuales o físicos dirigido a los/as participantes del ciclo de gestión del rendimiento.

### DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA Y FINAL

- Todo lo no previsto en el presente instrumento, será resuelto por la Oficina de Recursos Humanos cuyas decisiones tienen calidad de inapelables.





Municipalidad Distrital de Santiago

📍 | Plaza Santiago s/n – Santiago, Cusco

☎️ | 084 253425

📠 | 258461

🌐 | [www.munisantiago.gob.pe](http://www.munisantiago.gob.pe)

## ANEXO 1

### DECLARACIÓN JURADA DE INSCRIPCIÓN DE CANDIDATURA

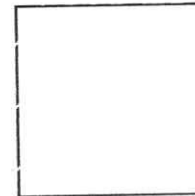
Yo, \_\_\_\_\_, con Documento de Identidad Nacional N° \_\_\_\_\_, servidor/a de la [nombre de la entidad], laborando bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° \_\_\_\_\_, con el cargo de \_\_\_\_\_, en la siguiente unidad orgánica \_\_\_\_\_; en mi calidad de candidato/a a representante ante el Comité Institucional de Evaluación de la [nombre de la entidad] para el periodo [año o máximo 2 años de gestión de rendimiento] en el segmento \_\_\_\_\_, DECLARO que:

- No haber sido sancionado con suspensión mayor a los tres (03) meses o destitución en los últimos tres (03) años al momento de la votación.
- Tener vínculo laboral no menor a tres (03) meses en la [nombre de la entidad].

Asimismo, declaro que soy responsable de la veracidad de la presente información que declaro.

\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 202\_\_

Firma: \_\_\_\_\_



Huella digital

Nombres y apellidos completos : \_\_\_\_\_

Domicilio (dirección y distrito) : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Teléfono / Celular : \_\_\_\_\_



Formulo la presente declaración en virtud del Principio de Presunción de Veracidad previsto en los artículos IV NUMERAL 1,7 Y 42º de la Ley del Procedimiento Administrativo General aprobada por Ley N° 27444, sujetándome a las acciones administrativas, legales y/o penales que correspondan de acuerdo a la legislación nacional vigente