



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PAUCARTAMBO

Cusco - Perú

“Paucartambo Provincia Folklorica”
“Paucartambo Mejor Destino Turístico del Mundo”



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0016-2026-GM-MPP/C

Paucartambo, 13 de enero del 2026

VISTO:

Informe N° 408-2025-URH-MPP/C-DGV, de fecha 18 de noviembre del 2025, emitido por la CPC. Dominga Guevara Vásquez, en su condición de jefe de la unidad de recursos humanos, Informe N° 0542-2025-OAM-MPP/C, de fecha 25 de noviembre del 2025, emitido por el Lic. Adm. Wilberth Baca Huamán, en su condición de director de la oficina de administración municipal, Informe N° 542-2025-DPP-RBPM-MPP, de fecha 12 de diciembre del 2025, emitido por el Ing. Econ. Ronal B. Pari Mamani, en su condición de director de planeamiento y presupuesto, Opinión Legal N° 018-2026-OAJ-FELV/MPP, de fecha 13 de enero del 2026, emitido por el Abog. Fredy Lazo Velásquez, en su condición de jefe de la oficina de Asesoría jurídica y demás actuados;

CONSIDERANDO:

Que, conforme a lo establecido en el Artículo 194° de la Constitución Política del Estado, modificado por el Artículo Único de la Ley N° 27680, concordante con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972- Ley Orgánica de Municipalidades, prevé que los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía que la Constitución 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, la Municipalidad Provincial de Paucartambo en su condición de Gobierno Local es una persona jurídica con autonomía política, económica y en los asuntos de su competencia, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades;

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 Política del Perú, regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público, así como 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 Inciso 20) del Artículo 20° de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972 establece que, “son atribuciones del alcalde delegar sus atribuciones políticas a un regidor hábil y las administrativas en el gerente municipal”. Asimismo, el artículo 27° del mismo cuerpo normativo, establece “que la administración municipal está bajo la dirección y responsabilidad del Gerente Municipal, funcionario de confianza tiempo completo y dedicación exclusiva designado por el alcalde”. Por lo que, en cumplimiento a ello, mediante Resolución de Alcaldía N° 015-2026-A-MPP/C de fecha 08 de enero del 2026,

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, a través de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se estableció un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas, con la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.

Que, por su parte el artículo 3° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del servicio civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que las oficinas de recursos humanos actúan, entre otros, sobre el subsistema de gestión de rendimiento, el cual identifica y reconoce el aporte de los servicios civiles a los objetivos y metas institucionales; asimismo evidencia las necesidades de los servidores civiles para mejorar el desempeño de sus puestos y como consecuencia de ello, de la entidad; siendo el proceso de este subsistema la evaluación de desempeño.

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.





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PAUCARTAMBO

Cusco - Perú



“Paucartambo Provincia Folklorica”
“Paucartambo Mejor Destino Turístico del Mundo”

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° 238-2014-SERVIR-PE, se aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", la cual, tiene como objetivo establecer los lineamientos que las entidades públicas, en el ámbito de acción de las Oficinas de Recursos Humanos, deben seguir para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en adelante, el Sistema. Asimismo, la norma en mención, tiene como finalidad estandarizar y alinear los procesos y los productos del Sistema en las entidades públicas, lo cual contribuye al fortalecimiento del servicio civil y a la mejora continua de la administración pública.

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; 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 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000076-2021-SERVIR-PE, se aprobó la Guía para la Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento, estableciendo en su numeral 3.1.3 que en la etapa de planificación el cronograma es elaborado y aprobado mediante resolución del Titular de la entidad, el 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, la normativa específica emitida por SERVIR, a través de directivas, guías y resoluciones de presidencia ejecutiva, define con claridad que la Gestión del Rendimiento se desarrolla mediante un ciclo anual compuesto por las etapas de planificación, seguimiento y evaluación, siendo indispensable, en la etapa de planificación, la elaboración y aprobación del cronograma institucional mediante resolución del Titular de la entidad. En dicho contexto, la Unidad de Recursos Humanos es el órgano especializado y competente para formular el referido plan de acción, conforme a lo señalado en la normativa vigente.

Que, el Plan de Acción propuesto no solo resulta compatible con el marco legal aplicable, sino que constituye un instrumento necesario para garantizar la correcta implementación del Ciclo de Gestión del Rendimiento 2026, asegurando la continuidad, orden y oportunidad de las actividades vinculadas a dicho proceso.

Que, de los antecedentes administrativos, en las opiniones técnicas favorables emitidas por las áreas competentes y al análisis del marco normativo aplicable, se concluye que el Plan de Acción para la Elaboración, Aprobación y Presentación del Ciclo de Gestión del Rendimiento (GDR) 2026 se encuentra debidamente sustentado en el ordenamiento jurídico vigente y resulta legal, técnico y administrativamente viable.

Que, corresponde su aprobación mediante el acto resolutivo respectivo por parte del Titular de la entidad, a fin de dar continuidad a las etapas de planificación, seguimiento y evaluación del desempeño de los servidores civiles, contribuyendo al fortalecimiento del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y a la mejora de la eficiencia y eficacia institucional.

Que, mediante Informe N° 408-2025-URH-MPP/C-DGV, de fecha 18 de noviembre del 2025, emitido por la CPC, Dominga Guevara Vásquez, en su condición de jefe de la Unidad de Recursos Humanos, remite la propuesta del "PLAN DE ACCIÓN PARA LA ELABORACIÓN, APROBACIÓN Y PRESENTACIÓN DEL CICLO DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO (GDR) 2026", en razón de determinar la productividad de los empleados públicos de la Municipalidad Provincial de Paucartambo, estableciendo los factores y criterios técnicos para evaluar y calificar al personal que labora en la entidad, bajo los distintos regímenes laborales, para la óptima toma de decisiones en la aplicación de políticas de personal. Hace mención además que, la Gestión del Rendimiento (GDR), es una herramienta fundamental de gestión interna en cualquier entidad, formando parte de los siete subsistemas que estructuran el sistema administrativo de gestión de recursos humanos en el sector público. Su propósito principal es identificar, reconocer y promover las contribuciones de los servidores públicos. Su propósito principal es identificar, reconocer y promover las contribuciones de los servidores públicos al logro de los objetivos y metas institucionales. Además, está orientada a fomentar una cultura basada en el alto rendimiento, el liderazgo y la innovación, lo



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PAUCARTAMBO

Cusco - Perú



“Paucartambo Provincia Folklorica”
“Paucartambo Mejor Destino Turístico del Mundo”

cual facilita la detección de necesidades de capacitaciones específicas para los servidores, promoviendo así la mejora continua de su desempeño en función a los roles que desempeñan.

Que, mediante Informe N° 0542-2025-OAM-MPP/C, de fecha 25 de noviembre del 2025, emitido por el Lic. Wilberth Baca Huamán, en su condición de director de Administración Municipal, concluye VIABLE, la aprobación del “PLAN DE ACCIÓN PARA LA ELABORACIÓN, APROBACIÓN Y PRESENTACIÓN DEL CICLO DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO (GDR) 2026”, presentada por la Unidad de Recursos Humanos, conforme a los argumentos expuestos.

Que, mediante Informe N° 542-2025-DPP-RBPM-MPP, de fecha 12 de diciembre del 2025, emitido por el Ing. Econ. B. Pari Mamani, en su condición de director de Planeamiento y Presupuesto, emite opinión favorable considerando que la Unidad de Recursos Humanos es el área especializada en esta materia y que es el área que remite para su aprobación del “PLAN DE ACCIÓN PARA LA ELABORACIÓN, APROBACIÓN Y PRESENTACIÓN DEL CICLO DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO (GDR) 2026”, fin de dar continuidad a las etapas de planificación, seguimiento y evaluación conforme a la normativa del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

Que, mediante Opinión Legal N° 018-2026-OAJ-FELV/MPP, de fecha 13 de enero del 2026, emitido por el Abog. Fredy Emerson Lazo Velásquez, en su condición de Asesor Legal, luego de la evaluación realizada, Emite opinión FAVORABLE la aprobación del “PLAN DE ACCIÓN PARA LA ELABORACIÓN, APROBACIÓN Y PRESENTACIÓN DEL CICLO DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO (GDR) 2026”, por cuanto dicho instrumento permite establecer la ruta crítica necesaria para garantizar la correcta y oportuna implementación del ciclo GDR 2026, asegurando que la elaboración, aprobación y presentación de los resultados se realicen conforme a la normativa vigente.

Que, en atención al numeral 1) del artículo 83° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, se desconcentra la titularidad y ejercicio de competencias del Alcalde a la Gerencia Municipal, ello mediante Resolución de Alcaldía N° 015-2026-A-MPP/C, de fecha 08 de enero del 2026, se ha delegado funciones administrativas y resolutorias al Gerente Municipal; concordante con la ley N° 27972, SUBCAPITULO II, LA ALCALDÍA, Artículo 20°, respecto de: ATRIBUCIONES DEL ALCALDE, que prevé: Son atribuciones del alcalde: Numeral 20), establece: Delegar sus atribuciones políticas en un regidor hábil y las administrativas en el Gerente Municipal, todo ello con la finalidad de hacer más dinámica y eficiente la administración municipal, así mismo el Artículo II, de la Ley N° 27972, ley orgánica de municipalidades, prevé: respecto de: AUTONOMÍA: 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.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR el “PLAN DE ACCIÓN PARA LA ELABORACIÓN, APROBACIÓN Y PRESENTACIÓN DEL CICLO DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO (GDR) 2026”, en razón de determinar la productividad de los empleados públicos de la Municipalidad Provincial de Paucartambo, estableciendo los factores y criterios técnicos para evaluar y calificar al personal que labora en la entidad, bajo los distintos regímenes laborales, para la óptima toma de decisiones en la aplicación de políticas de personal. Teniendo como Objetivo General: Establecer la ruta crítica para la correcta y oportuna implementación del ciclo de Gestión de Rendimiento (GDR) 2026, asegurando la elaboración, aprobación y presentación de resultados de acuerdo a la normativa vigente.

ARTÍCULO SEGUNDO: ENCARGAR el cumplimiento de la presente resolución a la Unidad de Recursos Humanos, quien será el responsable del monitoreo del avance del PLAN DE ACCIÓN PARA LA ELABORACIÓN, APROBACIÓN Y PRESENTACIÓN DEL CICLO DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO (GDR) 2026.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR la presente resolución a Alcaldía, a la Oficina de Administración Municipal, Dirección de Planeamiento y Presupuesto, Unidad de Recursos Humanos y demás áreas correspondientes de la Municipalidad Provincial de Paucartambo, para su conocimiento, cumplimiento y fines correspondientes, de acuerdo a sus funciones, de acuerdo a la normativa vigente

ARTÍCULO CUARTO: DISPONER a la Unidad de Informática y Sistemas, para la publicación de la presente Resolución en Plataforma Digital Única del Estado – Municipalidad Provincial de Paucartambo.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.

C.c.
Alcaldía.
Dirección de Administración Municipal.
Dirección de Planeamiento y Presupuesto.
Unidad de Recursos Humanos
Unidad de Informática y Sistemas
Archivo.
DCA/GM/2026
RGM/311

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PAUCARTAMBO

Econ. DAVID CURASI AQUINO
DNI. 42131949
GERENTE MUNICIPAL

Página 3 | 3

www.paucartambocusco.gob.pe
mppauctambo@gmail.com
Plaza de Armas N°124 Paucartambo
Municipalidad Provincial de Paucartambo



Unidos
por el Desarrollo