

Resolución Gerencial N° 068-2025-MDP/GM

Pichari, 27 de febrero del 2025

VISTOS:

La Opinión Legal N° 221-2025-MDP-OGAJ/EPC de la Oficina General de Asesoría Jurídica, Informe No. 0182-2025-MDP-URH/RGT, de fecha 12 de febrero del 2025, del Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, con referencia a la **APROBACIÓN DEL CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA DE GESTIÓN DE RENDIMIENTO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHARI-CICLO 2025**, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por Ley N° 30305 - Ley de Reforma de los artículos 191°, 194° y 203° de la Constitución Política del Perú, establece "*Las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno local. Tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. (...) lo que debe ser concordado con lo dispuesto por el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, que prescribe "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 19° de la Ley 30057; Ley del Servicio Civil, hace mención 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, del mismo modo, 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. Es llevada a cabo obligatoriamente por las entidades públicas en la oportunidad, forma y condiciones que señale el ente rector; como precisa el artículo 22 de la acotada Ley.

Que, el artículo 25° de la Ley 30057, El proceso de evaluación debe garantizar que se comunique al servidor civil los métodos, la oportunidad, las condiciones de la evaluación y los resultados de la misma, de manera que se puedan plantear los compromisos de mejora y realizar el seguimiento correspondiente.

Que, la Gestión de Rendimiento es un ciclo continuo dentro de una entidad y contempla las siguientes etapas: a) Etapa de Planificación b) Etapa de Establecimiento de Metas y Compromisos c) Etapa de Seguimiento d) Etapa de Evaluación e) Etapa de Retroalimentación, 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 la evaluación de desempeño se realice anualmente. El titular de la Entidad mediante Resolución aprueba el calendario de la entidad y sus modificaciones; como precisa el artículo 37 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo No. 040-2014-PCM.

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva No. 068-2020-SERVIR-PE, de fecha 27 de agosto del 2020 se aprobó la Directiva de Subsistema de Gestión de Rendimiento; con alcance a todas las entidades públicas, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 1 de la Ley No.30057; Ley del Servicio Civil; con la finalidad de que las entidades públicas cuenten con un marco normativo que les permita la aplicación del Subsistema de Gestión de rendimiento para que se evidencie el aporte de los servidores civiles al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Definiendo en el numeral 5.4 que el Cronograma, es un documento formal que se elabora y aprueba por cada ciclo de la Gestión de Rendimiento y contiene las actividades a desarrollar en cada etapa, sus plazos y puede incluir acciones previas y/o transversales al ciclo de Gestión de Rendimiento.

Que, en esa línea de orden legal, se advierte que el "CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA DE GESTIÓN DE RENDIMIENTO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHARI" ha sido elaborado por la Oficina de Recursos Humanos de acuerdo a la Guía para la Implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva No. 0000762021-SERVIR.

Que, mediante Informe No. 0182-2025-MDP-URH/RGT, de fecha 12 de febrero del 2025, el Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, eleva a la Oficina General de Administración el Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento de la Municipalidad Distrital de Pichari-Ciclo 2025; solicitando su aprobación, mediante acto resolutorio. Indicando que a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva No. 068-2020-SERVIR-PE, de fecha 27 de agosto del 2020 se aprobó la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento; con alcance a todas las entidades públicas, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 1 de la Ley No.30057; Ley del Servicio Civil; con la finalidad de que las entidades públicas cuenten con un marco normativo que les permita la aplicación del Subsistema de Gestión de Rendimiento para que se evidencie el aporte de los servidores civiles al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Que, mediante **Opinión Legal N° 221-2025-MDP-OGAJ/EPC** de fecha **25 de febrero de 2025**, el Abog. Enrique Pretell Calderón – Director de la Oficina General de Asesoría Jurídica, **OPINA que es PROCEDENTE APROBAR el CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA DE GESTIÓN DE RENDIMIENTO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHARI-CICLO 2025**, elaborado por la Oficina de Recursos Humanos; que contiene las actividades a realizar en todas las etapas del Ciclo.

Que, por las consideraciones expuestas y en cumplimiento de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972, con las facultades delegadas a la Gerencia Municipal mediante Resolución de Alcaldía N° 0377-2024-A-MDP/LC, y demás normas legales vigentes;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR PROCEDENTE APROBAR el CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA DE GESTIÓN DE RENDIMIENTO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHARI-CICLO 2025, elaborado por la Oficina de Recursos Humanos; que contiene las actividades a realizar en todas las etapas del Ciclo, que se adjunta y es parte de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. – DISPONER, a los responsables de la Oficina General de Administración y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, adopten las acciones que correspondan para el acatamiento de la presente Resolución, verificando el cumplimiento de las normas vigentes.

ARTÍCULO TERCERO. - DETERMINAR, que en caso de existir omisiones, errores, deficiencias transgresiones legales o transgresiones técnicas, es responsabilidad del área usuaria y áreas pertinentes quienes emitieron los informes técnicos mencionados en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO QUINTO. – DETERMINAR, que la presente Resolución se ampara en el Principio de la Buena Fe y el Principio de Veracidad, en mérito a los informes y documentos invocados en la parte considerativa de la misma, asumiendo las responsabilidades cada uno de los informantes por la fundamentación, opinión y la sustentación de la documentación que generan la presente Resolución.

ARTÍCULO SEXTO. – NOTIFÍQUESE, la presente Resolución al Despacho de Alcaldía y a las demás unidades orgánicas e instancias de la Municipalidad Distrital de Pichari.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

C.c.
ALCALDIA
O.G.A.
O.G.RR.HH.
Pag. Web
Archivo/ahz

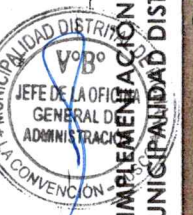


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHARI
LA CONVENCION - CUSCO

Abog. Celestino Román Romero
GERENTE MUNICIPAL

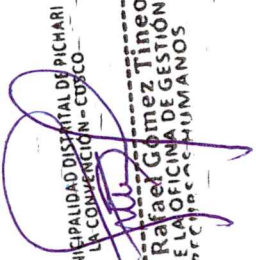
PICHARI - VRAEM

Página 2 | 2



PROGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DE SERVIDORES DE CONFIANZA NO DIRECTIVOS Y ELABORACIÓN DE LA MATRIZ DE PARTICIPANTES
"MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHARI - CICLO 2025"

Etapa / Actividad	Responsable	Fecha	
		Inicio	Fin
ETAPA DE PLANIFICACIÓN			
Aprobación del cronograma institucional de la GDR 2025	OGRH / Titular	13/02/2025	30/04/2025
Planificación y ejecución de acciones de comunicación	OGRH	13/2/2025	28/2/2025
Ejecución de acciones de apertura (formalización de servidores de confianza no directivos y elaboración de la matriz de participantes)	OGRH / Titular	28/2/2025	14/3/2025
Formalización de factores de evaluación (metas y/o compromisos) del segmento directivo	OGRH/ Evaluadores/as / Evaluados/as	17/3/2025	31/3/2025
Formalización de factores de evaluación (metas y/o compromisos) de otros segmentos	ORH/ Evaluadores/as / Evaluados/as	1/4/2025	15/4/2025
Revisión de factores de evaluación a solicitud de el/la evaluado/a (cuando corresponda)	Evaluados/as / OGRH	1/4/2025	22/4/2025
Envío de la información de la etapa de planificación a SERVIR	OGRH	17/4/2025	25/4/2025
ETAPA DE SEGUIMIENTO			
Ejecución de acciones de comunicación	OGRH	25/4/2025	30/4/2025
Presentación de propuesta / proyecto de mejora, para optar por la calificación del rendimiento distinguido	OGRH	01/05/2025	31/05/2025
Entrega de evidencias y ejecución de las reuniones de seguimiento	Evaluados/as y evaluadores/as	01/05/2025	31/05/2025
Conformación del Comité Institucional de Evaluación (CIE) (cuando corresponda)	OGRH/ Titular	01/05/2025	31/05/2025
Determinación del medio autorizado por el/la evaluado/a para la notificación de la calificación	ORH	1/6/2025	31/7/2025
Implementación del proyecto de mejora, para optar por la calificación de desempeño distinguido.	Evaluados/as y evaluadores/as	1/8/2025	29/8/2025
Envío de la información de la etapa de seguimiento a SERVIR	ORH	1/9/2025	30/9/2025
ETAPA DE EVALUACIÓN			
Ejecución de las acciones de comunicación	OGRH	01/10/2025	31/10/2025
Presentación de los resultados de las mejoras implementadas para la calificación de rendimiento distinguido.	Evaluadores / ORH	03/11/2025	30/01/2026
Designación de Junta de Directivos (cuando corresponda)	OGRH	3/11/2025	31/11/2026
Puntuación y calificación	Evaluadores	6/11/2025	17/11/2025
Evaluación y otorgamiento de la calificación de rendimiento distinguido (cuando corresponda)	Junta de directivos	18/11/2025	21/11/2025
Notificación de la calificación	Evaluadores	24/11/2025	5/12/2025
Reunión de retroalimentación final e identificación de acciones de mejora	Evaluadores	8/12/2025	10/12/2025
Presentación de solicitud de la confirmación de la calificación (cuando corresponda)	Evaluadores / evaluados	11/12/2025	16/12/2025
Conformación y pronunciamiento del CIE (cuando corresponda)	Evaluados/as / OGRH	17/12/2025	22/12/2025
Envío de la información del cierre de ciclo de Gestión del Rendimiento 2025 a SERVIR	OGRH LCIE	23/12/2025	31/12/2025
	OGRH	6/1/2026	16/1/2026
	OGRH	19/1/2026	20/01/2026


C.P.C. Rafael Gómez Tineo
 JEFE DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHARI
 LA CONVENCION - CUSCO