

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N°044-2026-GM-MDJLBYR


José Luis Bustamante y Rivero 16 de febrero 2026

VISTO:

INFORME N°119-2026-JEFR-ORH-OGAF/MDJLBYR, INFORME N°123-2026-ORH/MDJLBYR, PROVEIDO OGAF N°577-2026, y INFORME LEGAL N°062-2026-OGAJ-MDJLBYR DE LA OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA Y;

CONSIDERANDO

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 194 de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el Art. II del Título preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N°27972; disponen que las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno local; y tienen autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia.



Que, según el artículo 6 de la mencionada Ley N°27972, la Alcaldía es el órgano ejecutivo del gobierno local. El alcalde es el representante legal de la municipalidad y su máxima autoridad administrativa.

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 su vez, 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 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que las oficinas de recursos humanos actúan, entre otros, sobre el Subsistema de Gestión del Rendimiento, el cual identifica y reconoce el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales; asimismo, evidencia las necesidades de los servidores civiles para mejorar el desempeño en sus puestos y, como consecuencia de ello, de la entidad; siendo el proceso de este subsistema la evaluación de desempeño.

Que, 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 la 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 mencionada 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, y 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.

Que, así también, el numeral 6.2.2 de la mencionada 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, el artículo IV del Título Preliminar del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, ha previsto la definición de titular de la entidad, señalando que para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende por tal a la máxima autoridad administrativa de una entidad pública, agregando que en el caso de los Gobiernos Regionales y Locales, la máxima autoridad administrativa es el Gerente General del Gobierno Regional y el Gerente Municipal, respectivamente.

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, en adición a ello, por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°000041-2025-SERVIRPE de fecha 10 de marzo de 2025, se aprueba, por delegación, la modificación del Anexo N°1 denominado "Formato para la Gestión del Rendimiento" de la "Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°000076-2021-SERVIR-PE, sustituyéndose por el Anexo que forma parte de la presente Resolución de Presidencia Ejecutiva.

DEL CASO EN CONCRETO:

Que, mediante Informe N°119-2026-JEFR-ORH-OGAF/MDJLBYR, la Oficina de Recursos Humanos señala que el artículo 22 de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil establece que la evaluación del desempeño es un proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva del rendimiento del servidor público; asimismo, el artículo 25 y el artículo 37 de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM y modificado por Decreto Supremo N°127-2019-PCM, disponen que la Gestión del Rendimiento identifica y promueve el aporte de los servidores al logro de metas institucionales y comprende las etapas de planificación, seguimiento y evaluación; que, mediante Oficio N°000098-2026-SERVIR-GDCRSC de fecha 05 de enero de 2026, SERVIR comunica que la gradualidad correspondiente a la Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero para el ciclo 2026 debe situarse entre el 16% y el 26% de su población total de servidores; que, en ese marco, la entidad iniciará la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento para el ciclo 2026, comprendiendo a seiscientos ochenta y nueve (689) servidores de los distintos regímenes laborales detallados en el informe técnico respectivo; por lo que solicita aprobar mediante resolución el Cronograma del Ciclo de Gestión del Rendimiento 2026 a fin de garantizar su adecuada implementación en la entidad.

Que, mediante INFORME N°123-2026-ORH-OGAF/MDJLBYR, la Oficina de Recursos Humano, indica que, en atención al Informe N°119-2026-JEFR-ORH-OGAF/MDJLBYR, el cual fue emitido por el gestor del rendimiento de nuestra institución y en el cual da alcances respecto a la necesidad de la aprobación del Cronograma de Implementación del Sub Sistema de Gestión del Rendimiento Ciclo – 2026.

Que mediante Proveído OGAF N°577-2026 la Oficina General de Administración Financiera remite a la Oficina de General de Asesoría Jurídica solicitando la aprobación del cronograma institucional de la Gestión del Rendimiento para el año 2026.

Que mediante Informe Legal N°062-2026-OGAJ-MDJLBYR la Oficina General de Asesoría Jurídica es de opinión favorable para aprobación del "Cronograma del Ciclo de Gestión del Rendimiento de la Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero-Ciclo 2026.

Que, estando a los considerandos precedentes y en uso de las facultades concedidas a esta instancia por la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – APROBAR el Cronograma del Ciclo de Gestión del Rendimiento de la Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero-Ciclo 2026, el mismo que como Anexo adjunto forman parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. DISPONER que la Oficina de Recursos Humanos adopte las medidas necesarias para ejecutar el Cronograma del Ciclo de Gestión del Rendimiento de la Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero-Ciclo 2026.

ARTÍCULO TERCERO. - ENCARGAR a la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones la Publicación de la presente Resolución en la página web de la Entidad www.munibustamante.gob.pe.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE.


MUNICIPALIDAD DISTRITAL
JOSÉ LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO
Abg. Renato Paredes Velazco
GERENTE MUNICIPAL

- (o) Arch.
- (c) OGAF
- (c) ORH
- (c) OGAJ
- (c) OTICS

586746



MUNICIPALIDAD DISTRITAL
JOSÉ LUIS
BUSTAMANTE
Y RIVERO

CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSÉ LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO - CICLO 2026			
<small>Creado por Ley N° 26455 AREQUIPA - PERU</small>			
Etapa / Actividad	Responsable	Fecha	
		Inicio	Fin
Etapa de planificación		2/11/2026	31/3/2026
Aprobación del cronograma institucional de la GDR 2026.	ORH / Titular	2/11/2026	18/2/2026
Planificación y ejecución de acciones de comunicación.	ORH	18/2/2026	31/3/2026
Ejecución de acciones de apertura (formalización de servidores de confianza no directivos y elaboración de la matriz de participantes).	ORH / Titular	19/2/2026	25/2/2026
Formalización de factores de evaluación (metas y/o compromisos) del segmento directivo.	ORH /Evaluadores/as./Evaluadores/as	26/2/2026	3/05/2026
Formalización de factores de evaluación (metas y/o compromisos) de otros segmentos.	ORH /Evaluadores/as./Evaluadores/as	3/06/2026	19/3/2026
Revisión de factores de evaluación a solicitud de el/la evaluado/a (cuando corresponda).	Evaluados/as/ORH	20/3/2026	25/3/2026
Envío de información de la etapa de planificación a SERVIR.	ORH	26/3/2026	31/3/2026
ETAPA DE SEGUIMIENTO		4/01/2026	31/12/2026
Ejecución de acciones de comunicación.	ORH	4/01/2026	31/12/2026
Presentación de propuesta /Proyecto de mejora, para optar por la calificación de rendimiento distinguido.	Evaluados/as/ORH	4/01/2026	30/08/2026
Entrega de evidencias y ejecución de las reuniones de seguimiento.	Evaluadores/as y evaluados/as	4/01/2026	15/12/2026
Determinación del medio autorizado por el/la evaluado/a para la notificación de la calificación.	ORH	11/01/2026	30/11/2026
Implementación del proyecto de mejora para optar por la calificación de desempeño distinguido.	Evaluadores/as y evaluados/as	4/12/2026	30/11/2026
Envío de la información de la etapa de seguimiento a SERVIR.	ORH	21/12/2027	31/12/2027
ETAPA DE EVALUACIÓN		1/04/2027	31/01/2027
Ejecución de las acciones de comunicación.	ORH	1/04/2027	29/1/2027
Presentación de los resultados de las mejoras implementadas para la calificación de rendimientos distinguidos.	Evaluadores / ORH	1/04/2027	1/08/2027
Designación de Junta de Directivos (cuando corresponda).	ORH	1/04/2027	13/1/2027
Puntuación y calificación.	Evaluadores	1/05/2027	1/11/2027
Evaluación y otorgamiento de calificación de rendimiento distinguido (cuando corresponda).	Junta de directivos	1/05/2027	15/1/2027
Notificación de la calificación.	Evaluadores	1/05/2027	15/1/2027
Reunión de retroalimentación final e identificación de acciones de mejora.	Evaluadores / evaluados	1/06/2027	27/1/2027
Presentación de solicitud de la confirmación de la calificación (cuando corresponda).	Evaluados/as/ORH	1/07/2027	27/1/2027
Conformación y pronunciamiento del CIE (cuando corresponda).	ORH / CIE	1/08/2027	27/1/2027
Envío de la información del cierre del ciclo de Gestión del Rendimiento 2026 a SERVIR.	ORH	25/01/2027	31/1/2027

