



*“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”*

## **RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 124 - 2026 - MPLP**

Tingo María, 15 de abril de 2026

### **VISTO:**

El Informe Técnico N° D000010-2026-ORH-MPLP/TM de fecha 09 de abril de 2026, del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, y el Informe N° D000095-2026-OGA-MPLP/TM de fecha 13 de abril de 2026, del Jefe de la Oficina General de Administración de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, solicitan **aprobación del “CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACION DEL SUBSISTEMA DE GESTION DEL RENDIMIENTO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO - CICLO 2026”**, y;

### **CONSIDERANDO:**

El artículo 194 de la Constitución Política del Perú, modificado por las Leyes de Reforma Constitucional N°s 27680, 28607 y 30305, 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, concordante con el Art. II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972. Dicha autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

De conformidad con 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;

Según 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;

De otro lado, 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;

Conforme el artículo 37 del Reglamento General de la Ley N° 30057, modificado por el Decreto Supremo N° 127-2019-PCM, señala que el ciclo de Gestión del Rendimiento contempla tres (3) etapas las cuales comprenden: 1. Planificación, 2. Seguimiento, y 3. Evaluación;

Según lo dispuesto en la Décima Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la aplicación del Subsistema de Gestión de Rendimiento en las entidades públicas se realizará bajo criterios de progresividad y gradualidad de acuerdo con la programación de implementación de la gestión del rendimiento que defina SERVIR. Asimismo, en el marco de la Segunda Disposición Complementaria Transitoria de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, es la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR quien define la gradualidad de implementación en las entidades.

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;

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; asimismo, 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; y 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;



**“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”**

Pag.02/ **RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 124 - 2026 - MPLP**

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;

Mediante el Informe Técnico N° D000010-2026-ORH-MPLP/TM de fecha 09 de abril de 2026, el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, por lo expuesto y en concordancia con la normatividad señalada en los considerandos precedentes, concluye: “La Municipalidad Provincial de Leoncio Prado continúa la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento, habiéndose definido la gradualidad para el Ciclo 2026 de 219 servidores de las áreas detalladas en el siguiente cuadro (...); en tal sentido, recomienda aprobar el **“CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACION DEL SUBSISTEMA DE GESTION DEL RENDIMIENTO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO - CICLO 2026”**, mediante Resolución de Alcaldía; el mismo que se encuentra adjunto al citado informe;

Máxime, con Informe N° D000095-2026-OGA-MPLP/TM de fecha 13 de abril de 2026, el Jefe de la Oficina General de Administración, solicita aprobar mediante Resolución de Alcaldía el **“CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACION DEL SUBSISTEMA DE GESTION DEL RENDIMIENTO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO - CICLO 2026”**, de acuerdo a lo señalado en el Informe Técnico N° D000010-2026-ORH-MPLP/TM de fecha 09 de abril de 2026, del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos;

Estando a lo expuesto, al Informe Técnico N° D000010-2026-ORH-MPLP/TM del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, al Informe N° D000095-2026-OGA-MPLP/TM del Jefe de la Oficina General de Administración, al Proveído D001365-2026-GM-MPLP/TM del Gerente Municipal, y al Proveído D001131-2026-ALC-MPLP/TM del Despacho de Alcaldía, de fechas 09, 13 y 14 de abril de 2026, correspondientemente;

Según las atribuciones conferidas en el artículo 20 inciso 6) de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR**, el **“CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACION DEL SUBSISTEMA DE GESTION DEL RENDIMIENTO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO - CICLO 2026”**, que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución; por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- DELEGAR**, en la **Oficina de Recursos Humanos** de la Oficina General de Administración, la atribución de **modificar** el **“CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACION DEL SUBSISTEMA DE GESTION DEL RENDIMIENTO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO - CICLO 2026”**, y la **“Matriz de participantes”** con cargo de dar cuenta del mismo al Gerente Municipal y comunicar a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

**ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER**, que la **Oficina de Recursos Humanos** adopte las medidas necesarias para ejecutar el **“CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACION DEL SUBSISTEMA DE GESTION DEL RENDIMIENTO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO - CICLO 2026”**.

**ARTÍCULO CUARTO.- ENCARGAR**, a la Gerencia Municipal, Oficina General de Administración, Oficina de Recursos Humanos, y demás áreas pertinentes el cumplimiento del presente acto administrativo.

**ARTÍCULO QUINTO. - NOTIFICAR**, a la Oficina de Tecnologías de Información para su **PUBLICACIÓN** en el portal de transparencia de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.**