

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CUTERVO, PROVINCIA DE CUTERVO, REGION DE CAJAMARCA.

VISTOS:

El INFORME N° D138-2026-MPC/OGRRHH, de fecha 05 de febrero de 2026, emitido por Abg. Álvaro Wilson León Ríos, Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos; "CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DE LA ENTIDAD MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CUTERVO - CICLO 2026", y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 194 de la Constitución Política del Perú, modificado por el Artículo Único de la Ley N.º 28607, en armonía normativa con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N.º 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, las Municipalidades Provinciales y Distritales constituyen órganos de gobierno local dotados de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, autonomía que se expresa y materializa en la potestad de ejercer actos de gobierno, actos administrativos y actos de administración, siempre dentro del marco del ordenamiento jurídico vigente, correspondiendo al Alcalde, en su condición de representante legal de la entidad edil y máxima autoridad administrativa, la conducción superior de la gestión municipal, así como la adopción de las decisiones necesarias para el adecuado cumplimiento de los fines institucionales en beneficio de la colectividad.

Que, asimismo, el artículo 6 de la Ley N.º 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, establece de manera expresa que el Alcalde es el representante legal de la Municipalidad y su más alta autoridad administrativa, atribuyéndole, conforme a lo previsto en el artículo 20, inciso 6, del citado cuerpo normativo, la facultad de dictar decretos y resoluciones de alcaldía con sujeción estricta a la Constitución, las leyes y las ordenanzas municipales; no obstante, dicha potestad se ejerce en concordancia con lo dispuesto en el artículo 74 de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, que reconoce la posibilidad de desconcentrar competencias en los órganos jerárquicamente dependientes, con la finalidad de garantizar una gestión administrativa eficiente, oportuna y acorde con los principios que rigen la actuación de la administración pública.

Que, en ese contexto normativo y en ejercicio de las atribuciones conferidas por el ordenamiento jurídico vigente, mediante **RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N.º 032-2025-MPC/A**, de fecha 08 de enero de 2025, se dispuso, en su Artículo Primero, la delegación de funciones administrativas al Gerente Municipal, adicionales a las inherentes a su cargo, específicamente en materia legal y de gestión administrativa, medida que responde a criterios de racionalidad, eficiencia y adecuada distribución de competencias, orientada a optimizar el funcionamiento institucional de la Municipalidad y asegurar el cumplimiento eficaz de sus objetivos y responsabilidades legales.

Que, el Decreto Legislativo N.º 1023, mediante el cual se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, la reconoce como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, atribuyéndole la competencia para establecer, desarrollar y ejecutar la política de Estado en materia de servicio civil, sistema que comprende un conjunto articulado de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas que deben ser observados por las entidades del sector público en la gestión de sus recursos humanos, encontrándose comprendido dentro de su ámbito de actuación, entre otros componentes esenciales, el Subsistema de Gestión del Rendimiento, orientado a garantizar una administración pública eficiente, meritocrática y alineada al logro de los objetivos institucionales.

Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 19 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, la Gestión del Rendimiento constituye un proceso fundamental de evaluación del desempeño, cuya finalidad es estimular el adecuado rendimiento y el compromiso del servidor civil, permitiendo identificar y reconocer el aporte efectivo de los servidores al cumplimiento de las metas institucionales, así como evidenciar las necesidades de fortalecimiento de capacidades y mejora continua en el desempeño tanto a nivel individual como organizacional, contribuyendo de esta manera a la optimización de la gestión pública.

Que, asimismo, el artículo 22 de la Ley N.º 30057 establece que la evaluación del desempeño es un proceso de carácter obligatorio, integral, sistemático y continuo, sustentado en la apreciación objetiva y demostrable del rendimiento del servidor público en el ejercicio de las funciones y responsabilidades inherentes a su puesto, en concordancia con los objetivos institucionales, constituyéndose en un instrumento esencial para la gestión estratégica de los recursos humanos en el sector público.

Que, el literal i) del artículo IV del Reglamento General de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, dispone que, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el titular de la entidad ostenta la condición de máxima autoridad administrativa; asimismo, el artículo 37 del citado reglamento establece que la Gestión del Rendimiento se desarrolla como un ciclo continuo que comprende las etapas de planificación, seguimiento y evaluación, mientras que el artículo 28 del mismo cuerpo normativo señala expresamente que el titular de la entidad es el máximo responsable del adecuado funcionamiento de la Gestión del Rendimiento en su respectiva institución, en observancia de los principios de legalidad, eficiencia y responsabilidad administrativa.

Que, en concordancia con lo anterior, el artículo 29 del Reglamento General de la Ley N.º 30057 dispone que la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, actúa como la máxima instancia responsable de la conducción operativa de la Gestión del Rendimiento dentro de la entidad, correspondiéndole asumir responsabilidades específicas vinculadas a la implementación, seguimiento y correcta ejecución de dicho subsistema, en coordinación con los órganos competentes y bajo la supervisión del titular de la entidad.

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 000068-2020-SERVIR-PE, se formalizó la aprobación de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, la cual tiene por finalidad dotar a las entidades públicas de un marco normativo que permita la adecuada aplicación de dicho subsistema, a fin de evidenciar de manera objetiva el aporte de los servidores civiles al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, fortaleciendo así la gestión por resultados en el sector público.

Que, el numeral 5.4 de la referida directiva define al cronograma como un documento formal que se elabora y aprueba para cada ciclo de la Gestión del Rendimiento, en el cual se consignan las actividades a desarrollar en cada una de sus etapas, los plazos correspondientes y, de ser el caso, acciones previas

y/o transversales al ciclo, constituyéndose en un instrumento indispensable para la adecuada planificación y ejecución del proceso de evaluación del desempeño.

Que, de acuerdo con el numeral 6.1.1 de la citada directiva, la Etapa de Planificación marca el inicio del ciclo de la Gestión del Rendimiento y comprende acciones tales como la comunicación interna, la aprobación del cronograma, la definición de la matriz de participantes y la determinación de los factores de evaluación; asimismo, el numeral 6.2.2 establece que corresponde al titular de la entidad aprobar el cronograma mediante resolución durante dicha etapa de planificación, en ejercicio de sus atribuciones como máxima autoridad administrativa.

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 000076-2021-SERVIR-PE, se aprobó la Guía para la Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento, la cual, en su numeral 3.1.3, recomienda delegar en la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, la facultad de efectuar modificaciones al cronograma aprobado, con cargo a dar cuenta al titular de la entidad y a SERVIR, delegación que encuentra sustento legal en lo dispuesto por el numeral 78.1 del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS.

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 000105-2025-SERVIR-PE, se modificó la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, estableciéndose un criterio de progresividad para la implementación de la Gestión del Rendimiento en las entidades de los tres niveles de gobierno, disposición cuya aplicación alcanza a la entidad Municipalidad Provincial de Cutervo, en atención a su condición de entidad pública comprendida dentro del ámbito del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

Que, finalmente, mediante **INFORME N.º D138-2026-MPC/OGRRHH**, de fecha 05 de febrero de 2026, emitido por el Abg. Álvaro Wilson León Ríos, en su calidad de Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, se presenta y sustenta el **"CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DE LA ENTIDAD MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CUTERVO – CICLO 2026"**, documento técnico que respalda la necesidad y viabilidad de la aprobación del referido cronograma, en estricto cumplimiento del marco normativo aplicable.

Que, conforme a lo señalado en el **INFORME N.º D48-2026-MPC/OGA**, de fecha 06 de febrero de 2026, emitido por el Jefe de la Oficina General de Administración, se deja constancia expresa de la conformidad y aprobación técnica-administrativa respecto de la emisión del correspondiente acto resolutivo, mediante el cual se dispone la **Aprobación del Cronograma del Ciclo de Gestión del Rendimiento 2026**, al verificarse que dicho instrumento se encuentra alineado con el marco normativo vigente, resulta pertinente para la adecuada planificación y ejecución del Subsistema de Gestión del Rendimiento en la entidad, y coadyuva al cumplimiento oportuno y eficiente de los objetivos institucionales establecidos para el citado periodo.

Que, mediante el **MEMORANDO N.º D149-2026-MPC/GM**, de fecha **06 de febrero de 2026**, el **Gerente Municipal**, en ejercicio de las atribuciones administrativas que le confiere la normativa vigente y en atención a los informes técnicos y presupuestales emitidos por las áreas competentes, **dispuso que el Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica proceda a proyectar el acto resolutivo correspondiente**.

En mérito a lo expuesto, y en ejercicio de las atribuciones conferidas por el ordenamiento jurídico vigente, resulta jurídicamente procedente la emisión del acto resolutivo correspondiente, a través del cual se disponga la aprobación del Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento, correspondiente al ciclo 2026, por cuanto dicho instrumento se encuentra debidamente sustentado en el marco normativo aplicable, cuenta con la conformidad de los órganos competentes de la entidad y se orienta a garantizar la adecuada planificación, ejecución y seguimiento de la evaluación del desempeño de los servidores civiles, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales y al fortalecimiento de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Cutervo.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – APROBAR el “**CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DE LA ENTIDAD MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CUTERVO – CICLO 2026**”, el cual, en calidad de anexo, forma parte integrante e inseparable de la presente Resolución, constituyéndose en el instrumento oficial que regula las actividades. Dicha aprobación se efectúa en atención al análisis técnico y legal debidamente sustentado por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, conforme a la evaluación integral de la normativa aplicable y a la documentación que obra en el expediente administrativo, verificándose su coherencia con los objetivos institucionales y con las disposiciones emitidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

ARTÍCULO SEGUNDO.– DELEGAR expresamente a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos la facultad de realizar las modificaciones que resulten necesarias al “**Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento – Ciclo 2026**”, cuando razones técnicas, operativas o normativas así lo justifiquen, en el marco de lo dispuesto por la Ley del Servicio Civil, su Reglamento General y la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, debiendo dicha oficina dar cuenta de manera oportuna y documentada a la Gerencia Municipal, en su calidad de máxima autoridad administrativa de la entidad, así como comunicar dichas modificaciones a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, para los fines de supervisión y registro correspondientes.

ARTÍCULO TERCERO.– DISPONER que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos adopte todas las medidas administrativas, técnicas y operativas que resulten necesarias para la correcta, oportuna y eficiente ejecución del “**Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento – Ciclo 2026**”, debiendo coordinar con las unidades orgánicas involucradas, asegurar la adecuada difusión interna del cronograma aprobado, y velar por el cumplimiento estricto de las actividades y plazos establecidos, en concordancia con los principios de legalidad, eficiencia, meritocracia y mejora continua que rigen la gestión de recursos humanos en el sector público.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚPLASE.

MOISES GONZALEZ CRUZ
Alcalde
ALCALDÍA