



RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 0099-2026 -MPHCO/GM.

Huánuco, 27 de febrero de 2026.

VISTO:

El Acta N° 001-2026 de 05 de febrero de 2026, Informe N° 55-2026-MPHCO-OGRH-ODRH de 13 de febrero de 2026, Informe N° 127-2026-MPHCO-OGRH de 18 de febrero de 2026, Sello de Proveído al Reverso N° 322-2026-MPHCO-GM de 19 de febrero de 2026, Informe Legal N° 0101-2026-MPHCO-OGAJ de 25 de febrero de 2026, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Estado, modificada por las Leyes de Reforma Constitucional N° 27680, N° 28607 y N° 30305- Ley de Reforma Constitucional, establece que la Municipalidades Provinciales y distritales son órganos de gobierno local con autonomía política en los asuntos de su competencia; asimismo, el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, establece que los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia; y que, 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 II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, expresa que 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 26° del ordenamiento jurídico en referencia preceptúa que: *"La administración municipal adopta una estructura gerencial sustentándose en principios de programación, dirección, ejecución, supervisión, control concurrente y posterior. Se rige por los principios de legalidad, economía, transparencia, simplicidad, eficacia, eficiencia, participación y seguridad ciudadana, y por los contenidos en la Ley N° 27444. Las facultades y funciones se establecen en los instrumentos de gestión y la presente ley"*;

Que, el artículo 22° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, determina 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. Es llevada a cabo obligatoriamente por las entidades públicas en la oportunidad, forma y condiciones que señale el ente rector; el artículo 23° indica que la evaluación de desempeño debe ajustarse a las características institucionales, a los servicios que brindan y a los tipos de puesto existentes en una entidad. Servir establece criterios objetivos para definir el tipo de evaluación de desempeño que corresponde en cada caso. Finalmente, el artículo 26° preceptúa que la evaluación es la base para la progresión en el grupo de servidores civiles de carrera, las compensaciones y la determinación de la permanencia en el Servicio Civil. Por la evaluación, se califica a los servidores como: a) Personal de rendimiento distinguido; b) Personal de buen rendimiento; c) Personal de rendimiento sujeto a observación; y, d) Personal desaprobado;

Que, el artículo 25 del Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y modificado por Decreto Supremo N° 127-2019-PCM, expresa: *"La gestión del rendimiento identifica, reconoce y promueve el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas por aquellos para mejorar el desempeño en sus puestos y, como consecuencia de ello, de la entidad. Se ejecuta mediante actos de administración interna. Se soporta en instrumentos técnicos, confiables y consistentes, así como en metodologías verificables de valoración del cumplimiento de las funciones, compromisos y metas de los servidores, de acuerdo con los fines y objetivos institucionales y con el*



perfil del puesto que ocupan. La planificación institucional constituye fuente de información objetiva para la valoración del rendimiento, facilitando la consistencia entre el desempeño del servidor y el cumplimiento de objetivos y metas de la entidad. La gestión del rendimiento incluye a los directivos públicos, tengan o no la condición de confianza, a los servidores civiles de carrera y a los servidores de actividades complementarias. Se entiende como un ciclo integral, continuo y sistemático que, con carácter anual, se desarrolla en cada entidad mediante la planificación, seguimiento y evaluación";

Que, el artículo 37° del Decreto Supremo N° 127-2019-PCM, respecto al Ciclo de la Gestión del Rendimiento, establece que la gestión del rendimiento es un ciclo continuo dentro de una entidad y contempla las siguientes etapas: a) Planificación b) Seguimiento c) Evaluación. Asimismo, la gestión del rendimiento incluye el proceso de retroalimentación el cual es permanente en cada una de las etapas del ciclo y que consiste en el intercambio de opiniones y expectativas entre el evaluador y el servidor evaluado. 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. A su vez, el artículo 38° preceptúa que la Etapa de Planificación abarca todas aquellas acciones necesarias para preparar a la entidad para la ejecución de las etapas del ciclo, asegurando la información y participación de todos los actores involucrados. Contempla la elaboración del cronograma institucional, acciones de comunicación y sensibilización, la planificación de las acciones de capacitación a cargo de la Oficina de Recursos Humanos, así como el establecimiento de las metas grupales e individuales y los compromisos individuales para cada servidor";

Que, la Décima Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, preceptúa que: La aplicación del subsistema de gestión del 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, mediante acuerdo del Consejo Directivo, defina SERVIR. (...). La programación de la implementación de la gestión del rendimiento deberá considerar las acciones de comunicación, difusión, sensibilización y capacitación necesarias para abordar el proceso de despliegue del sistema en las entidades públicas;

Que, mediante Acta N° 001-2026 para la Implementación de la Gestión del Rendimiento en la Municipalidad Provincial de Huánuco - Ciclo 2026, de 05 de febrero de 2026, esta Gerencia Municipal en mi condición de máxima autoridad administrativa conjuntamente con la Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos y la Jefe de la Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos, se acordó: **"Primero:** Implementar el Ciclo 2026 del Subsistema de Gestión de Rendimiento en la Municipalidad Provincial de Huánuco, conforme a la normativa vigente emitida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. **Segundo:** Dar conformidad al Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento- Ciclo 2026, a fin de que se continúe con su trámite de aprobación mediante resolución gerencial. **Tercero:** Incorporar de manera gradual al Subsistema de Gestión del Rendimiento, a partir del Ciclo 2026, a las siguientes dependencias: a) Gerencia de Administración Tributaria. b) Oficina General de Asesoría Jurídica. c) Oficina de Ejecución Coactiva y d) Gerencia de Desarrollo Social";

Que, mediante Informe N° 55-2026-MPHCO-OGRH-ODRH de 13 de febrero de 2026, la Jefa de la Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos, concluye indicando que: La entidad edil continua la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento, habiéndose definido la gradualidad para el Ciclo 2026 de 191 servidores de las áreas detalladas en los anexos adjuntos al presente documento; y que es necesario aprobar el Cronograma del Ciclo de Gestión del Rendimiento 2026 de la Municipalidad Provincial de Huánuco, mediante Resolución Gerencial;

Que, mediante Informe N° 127-2026-MPHCO-OGRH de 18 de febrero de 2026, la Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos, aprueba y ratifica el contenido del Informe N° 55-2026-MPHCO-OGRH-ODRH suscrito por la Jefe de la Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos; a su vez, eleva los actuados a este despacho, para los fines pertinentes;



Que, según Sello de Proveído al Reverso N° 322-2026-MPHCO-GM de 19 de febrero de 2026, la Gerencia Municipal, solicita opinión legal;

Que, mediante Informe Legal N° 0101- 2026-MPHCO-OGAJ de 25 de febrero de 2026, el jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica, recomienda, "Primero. - 1. 1. **PROBAR**, el **Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento de la Municipalidad Provincial de Huánuco - Ciclo 2026**, elaborado por la Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos - Oficina General de Recursos Humanos; en mérito a los fundamentos expuestos en el ítem II del presente Informe Legal. (...)";

Que, del caso en concreto se observa que mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE, se formaliza la aprobación de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, la cual en el numeral 5 (Definiciones), subnumeral 5.4. expresa: Cronograma: documento formal que se elabora y aprueba por cada ciclo de la Gestión del Rendimiento. Contiene las actividades a desarrollar en cada etapa, sus plazos y puede incluir también acciones previas y/o transversales al ciclo de Gestión del Rendimiento. Numeral 6 (Componentes del Subsistema de Gestión del Rendimiento), son cuatro los componentes que, sistemáticamente, integran el subsistema: ciclo de Gestión del Rendimiento, actores, segmentación y factores de evaluación. A su turno, el subnumeral 6.2 indica lo siguiente: **Actores:** son aquellos/as que participan o influyen en la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento y cumplen con las responsabilidades establecidas en el Reglamento General. Son los siguientes: (...) Literal 6.2.2. **Titular de la entidad:** es la máxima autoridad administrativa de la entidad y responsable del funcionamiento del Subsistema de Gestión del Rendimiento. Dispone la asignación de los recursos necesarios y toma decisiones que garanticen la ejecución del subsistema. Durante la etapa de planificación, aprueba el cronograma mediante resolución. Asimismo, en esta etapa, formaliza la relación de los/as servidores/as de confianza que serán evaluados en el ciclo de Gestión del Rendimiento, lo que comunica expresamente a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces. (el resaltado es nuestro). Por lo que, de la revisión del Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento de la Municipalidad Provincial de Huánuco - Ciclo 2026, se puede advertir que dicho cronograma contempla las actividades a desarrollar y sus plazos que son graduales y buscan alinear el desempeño de los servidores con los objetivos institucionales mediante el reconocimiento de aportes y la identificación de necesidades de mejora; asimismo, se ajusta al proceso cíclico y obligatorio definido por SERVIR. Siendo así, podemos señalar que resulta viable aprobar el cronograma antes indicado, toda vez, que se encuentra acorde a los alcances de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, a la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y que ello es fundamental porque se busca transformar la administración pública en un sistema orientado a resultados y al servicio del ciudadano;

Que, el literal j) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley N°30057- Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N°040-2014-PCM, precisa que, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad y en el presente caso es el Gerente Municipal, asimismo considerando lo establecido en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad Provincial de Huánuco, aprobado por Ordenanza Municipal N° 019-2024-MPHCO, en su artículo 10°, señala que la Gerencia Municipal es el órgano de alta dirección responsable de dirigir la administración municipal, coordinar, supervisar y evaluar la gestión administrativa y operativa de la Municipalidad Provincial de Huánuco; de acuerdo con la normatividad que regula y rige a los Gobiernos Locales. (...) Para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el Titular de la Entidad es el Gerente Municipal en su condición de Máxima Autoridad Administrativa, dentro del marco del Reglamento General de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil;

Por las consideraciones expuestas, y de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Municipalidades- Ley N° 27972; Ley del Servicio Civil- Ley N°30057; Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE; Ordenanza Municipal N° 019-2024-MPHCO; Acta N° 001-



2026, y la opinión legal de Asesor Jurídico¹ de la entidad- Informe Legal N° 0101- 2026-MPHCO-OGAJ de 25 de febrero de 2026, y en uso de las atribuciones conferidas;

SE RESUELVE:

Artículo Primero. - APROBAR el **CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO - CICLO 2026**, elaborado por la Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos de la Oficina General de Recursos Humanos; ello en virtud de los argumentos fácticos y jurídicos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

Artículo Segundo. - DISPONER a la Oficina General de Recursos Humanos cumplir con el cronograma de implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobado en el artículo anterior, así como con los lineamientos establecido en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE; **Bajo Responsabilidad. DERIVAR** los originales a la determinada oficina para las acciones correspondientes.

Artículo Tercero. - DISPONER a la Oficina de Comunicaciones y Gobierno Digital, la publicación de la presente resolución en el portal web de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Artículo Cuarto. - NOTIFICAR la presente resolución a la Oficina General de Recursos Humanos, para su conocimiento y fines de Ley.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO

Ing. Alvaro Roger E. Mendoza Castillo
GERENTE MUNICIPAL

C.c.
Ing. AMC/GM.
Abg. Jñp

¹ Artículo 21° del Reglamento de Organización y Funciones aprobado mediante Ordenanza Municipal N°019-2024-MPHCO.

Inciso 1, "Asesorar a la Alta Dirección y demás unidades de organización de la Municipalidad Provincial sobre asuntos de carácter jurídico de competencia municipal".

Inciso 2, "Absolver consultas de carácter jurídico que le sean formuladas por la Alta Dirección (...)".

(...)

Inciso 7, "Emitir opinión legal respecto de los recursos impugnativos, denuncias y quejas administrativas (...)".