



**RESOLUCIÓN DE LA SUB GERENCIA DE PERSONAL Y BIENESTAR SOCIAL**  
**N° 040-2026-SGPBS-GA/GM/MPMN**

Moquegua, 29 de abril del 2026

**VISTOS:**

Con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 76-2021-SERVIR-PE; Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus modificatorias; el Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y sus modificatorias; Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2020-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva que desarrolla el Subsistema de Gestión del Rendimiento; el Reglamento de Organización y Funciones (ROF - 2019) aprobado mediante Ordenanza Municipal N° 023-2019-MPMN; y,

**CONSIDERANDO:**

Que, conforme al artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por la Ley de Reforma Constitucional - Ley N° 28607, concordante con lo normado en el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972; las Municipalidades Provinciales y Distritales, son órganos de gobierno local y tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, esto supone que la autonomía municipal supone capacidad de auto desarrollo en lo administrativo, político y económico de las municipalidades, sean estas Provinciales o Distritales; y que esta garantía (autonomía municipal), permite a los gobiernos locales desenvolverse con plena libertad en dichos ámbitos; es decir, se garantiza que los gobiernos locales, en los asuntos que constitucionalmente les atañen, puedan desarrollar las potestades necesarias que garanticen su autogobierno;

Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 0241-2025-AMPMN, de fecha 15 de julio de 2025; resolvió desconcentrar y delegar funciones, a la Sub Gerencia de Personal y Bienestar Social: "7. Expedir resoluciones en las materias de su competencia (...);"

Que, la creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR obedece a la necesidad de dotar al Estado de un ente rector especializado en la gestión integral de los Recursos Humanos, con capacidad técnica y normativa para garantizar la profesionalización del servicio civil. El Decreto Legislativo N° 1023 le confiere expresamente la competencia, normativa y reguladora, lo que implica que sus disposiciones tienen carácter vinculante y obligatorio para todas las entidades públicas, asegurando uniformidad en la aplicación de políticas de gestión del personal;

Que, la Quinta Disposición Complementaria Final del mencionado Decreto Legislativo N° 1023, dispone que la evaluación del desempeño es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del conjunto de actividades, aptitudes y rendimiento del personal al servicio del Estado, que llevan a cabo obligatoriamente las entidades en la forma y condiciones que se señalan en la normativa pertinente. Corresponde al nivel nacional de gobierno promover el desarrollo de sistemas de gestión que permitan determinar indicadores objetivos para la evaluación de desempeño;

Que, ello se complementa con lo establecido en la Ley N° 30057, que tiene como objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado; así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas; que en su artículo 19° establece que la gestión del rendimiento comprende el proceso de evaluación de desempeño y tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y el compromiso del servicio civil. Asimismo, identifica y reconoce el aporte de los servidores con las metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas por los servidores para mejorar el desempeño de sus puestos y de la entidad. Asimismo en el artículo 22° no se limita únicamente a establecer una obligación normativa, sino que configura un instrumento técnico, jurídico y legal destinado a garantizar la eficiencia del Estado y la calidad del servicio civil; vinculando con los principios de meritocracia, transparencia y responsabilidad funcional al exigir que las entidades públicas implementen mecanismos de evaluación, objetivos y verificables, evitando arbitrariedades y fortaleciendo la seguridad jurídica de los servidores civiles;

Que, 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;

Que, conforme al literal 6.2.3. de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2020-SERVIR-PE, se establece lo siguiente: "Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces: es la responsable de la conducción operativa del Subsistema de Gestión del Rendimiento. Sus responsabilidades están reguladas en el artículo 29° del Reglamento General (...);"

Que, por su parte, el artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, 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





**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO**  
"AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA"



el desempeño en sus puestos y, como consecuencia de ello, de la entidad; siendo el proceso de este subsistema la evaluación de desempeño;

Que, actuando con respecto a la Constitución, Principio de Legalidad, las leyes vigentes, garantizando que las decisiones y actuaciones no sean arbitrarias, actuando dentro de los parámetros legales establecidos y los considerandos expuestos;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. – APROBAR** la Base para la Elección de los/as Representantes de los/as que conformarán el Comité Institucional de Evaluación – CIE en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Periodo 2026-2027. Que tendrá como finalidad la elección de los representantes del segundo integrante del CIE, representante de los/as evaluados/as por cada segmento registrado en la matriz de participantes del Ciclo de Gestión de Rendimiento respectivo, por un periodo de dos (02) años.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - RECONOCER** el Comité Electoral del CIE, como la máxima autoridad encargada de conducir el proceso electoral, que gozará de autonomía en sus decisiones, y coordinará con la Sub Gerencia de Personal y Bienestar Social, sobre el cumplimiento de los requisitos para la postulación y demás aspectos, en el proceso de elección, teniendo como fuente la Base para la Elección de los/as Representantes de los/as que conformarán el Comité Institucional de Evaluación – CIE en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Periodo 2026-2027; siendo los integrantes:

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CARGO DEL COMITÉ ELECTORAL
1	FLORES ESPINOZA MARCELA RAQUEL	41415517	PRESIDENTA
2	NINA COPACATI INES LUISA	04428821	SECRETARIA
3	CHAMBI CAHUANA ORLANDO ROGELIO	04743652	VOCAL

**ARTÍCULO TERCERO. - NOTIFICAR** la presente resolución a los servidores y las áreas involucradas; para conocimiento y fines que correspondan.

**ARTÍCULO TERCERO. - ENCARGAR** a la Oficina de Tecnología de la Información y Estadística la publicación de la presente Resolución en el portal web de la entidad.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLIQUESE**

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO MOQUEGUA

ABG. FRANZ ENRIQUE MENDOZA VALDIVIA  
SUB GERENTE DE PERSONAL Y BIENESTAR SOCIAL

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
MARISCAL NIETO

C.C  
Gerencia de Administración  
Área de Registro y Escalafón  
Oficina de Tecnología de la Información y Estadística  
Archivo