



Municipalidad de Lince

Subgerencia de Recursos Humanos



"Año de Universalización de la Salud"

RESOLUCION DE GERENCIA N° 71 -2020-MDL-GM

Lince, 24 JUN. 2020

EL GERENTE MUNICIPAL;

VISTO:

El Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado con D.S. N° 040-2014-PCM, modificado con D.S. N° 127-2019-PCM y el informe N°169-2020-GAF/SRH de la Oficina de Recursos Humanos; y,

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo dispuesto en la modificación del artículo 53 del Reglamento de Organización y Funciones – ROF de la Municipalidad Distrital de Lince, aprobado mediante ordenanza N° 429-2019- MDL el 27 de Agosto del 2019, el que indica a la Subgerencia de Recursos Humanos como encargada de implementar las disposiciones que emita la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

Que, a través del Decreto Legislativo N° 1023, se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR, ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, cuyo artículo 5 establece que la Gestión del Rendimiento constituye o forma parte de dicho sistema.

Que, el literal d) del artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1023 reconoce al Subsistema de Gestión del Rendimiento y, a la vez, la quinta disposición complementaria final del citado cuerpo normativo establece que el Proceso de Evaluación del Desempeño es obligatorio, integral, sistemático y continuo, de apreciación objetiva y demostrable del conjunto de actividades, aptitudes y rendimiento del personal al servicio del Estado en cumplimiento de sus metas, que llevan a cabo obligatoriamente las entidades en la forma y condiciones que se señalan en la normatividad; correspondiendo al nivel nacional de gobierno promover del desarrollo de sistemas de gestión que permitan determinar indicadores objetivos para la evaluación de desempeño.

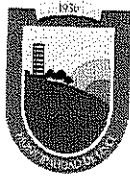
Que, el artículo 19 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que la Gestión del Rendimiento comprende el Proceso de Evaluación del Desempeño y tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y el compromiso del servidor civil.

Que, por su parte, el artículo 22 de la citada ley dispone que el Proceso de Evaluación del Desempeño es llevado a cabo obligatoriamente por las entidades públicas en la oportunidad, forma y condiciones que señale SERVIR.

Que, asimismo, la Décima Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone que la aplicación del Subsistema de Gestión del Rendimiento se realiza bajo criterios de progresividad y gradualidad, de acuerdo a la programación de implementación de la Gestión del Rendimiento que defina SERVIR;

Que, el artículo 28 del reglamento general aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, indica que el titular de la entidad es el máximo responsable del funcionamiento de la Gestión del Rendimiento en su respectiva entidad debiendo asegurar que la Gestión del Rendimiento respete todos los parámetros establecidos. El artículo IV del mismo reglamento general establece que para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa.





Municipalidad de Lince

Subgerencia de Recursos Humanos



"Año de Universalización de la Salud"

RESOLUCION DE GERENCIA N° 71 -2020-MDL-GM

Lince, 24 JUN. 2020

Que, La directiva que desarrolla el Subsistema de Gestión del Rendimiento con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 306-2017-SERVIR-PE, párrafo final del numeral 6.2.1, indica que las definirá el cronograma institucional que es aprobado mediante Resolución del Titular.

Que, de acuerdo a la directiva "Normas para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión del Rendimiento", uno de los productos esperados del Subsistema de Gestión del Rendimiento es el plan anual, siendo este documento el Plan Anual de Implementación que contiene, entre otros, al cronograma institucional.

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 013-2019- SERVIR-PE, se formalizo la aprobación de la "Estrategia para la implementación de la Gestión del Rendimiento al 2021" en cuyo punto 2 de la Parte 2 se establece como uno de los objetivos específicos el "incremento de manera gradual y progresiva la participación de las entidades y servidores civiles, en la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento"

Que, por lo señalado, corresponde a la Subgerencia de Recursos Humanos, como responsable del funcionamiento del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y del Subsistema de Gestión del Rendimiento, dar inicio al Plan de implementación del mencionado subsistema en la Municipalidad Distrital de Lince.

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1023; en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; en el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y modificado por D.S. N° 127-2019-PCM, en el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Lince, aprobado por Ordenanza N° 429-MDL aprobación del ROF de la Municipalidad Distrital de Lince, en la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE,

SE RESUELVE:

Artículo 1°.-APROBAR el Plan Anual de implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento en la Municipalidad Distrital de Lince del ciclo 2020.

Artículo 2°.-NOTIFICAR la presente resolución a la Subgerencia de Recursos Humanos para el monitoreo y cumplimiento del referido Plan de Implementación, que contiene: i) Cronograma de implementación Subsistema de Gestión de Rendimiento. ii) Matriz de acciones de comunicación del ciclo de la Gestión del Rendimiento. iii) Matriz de participantes del ciclo de la Gestión del Rendimiento. iv) Indicadores de Gestión del Plan.

Artículo 3°.-NOTIFICAR la presente resolución al responsable de la página web institucional y del portal de transparencia de la entidad, a fin de que proceda con su publicación el mismo día de su aprobación.

Regístrese, comuníquese y archívese.



MUNICIPALIDAD DE LINCE

CPC. JOSÉ LUIS ARÉVALO CASTRO
GERENTE MUNICIPAL

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO EN LA MUNICIPALIDAD DE LINCE DEL CICLO 2020

I. CONTEXTO INSTITUCIONAL

La Municipalidad Distrital de Lince, es un órgano de gobierno local, con personería jurídica de derecho público y con plena capacidad para el cumplimiento de sus fines. Goza de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Conforme a la Constitución Política del Perú, ejerce actos de gobierno administrativo y de administración con sujeción al ordenamiento jurídico.

La Misión, Valores y Objetivos Estratégicos Institucionales de la Municipalidad Distrital de Lince son:

- **Misión:** Promover el desarrollo integral, sostenible y armónico del Distrito de Lince, de manera eficiente, transparente, responsable y con identidad cultural.
- **Valores:** Los valores que guían el actuar de los servidores municipales, tanto en la atención al vecino, como la de los propios trabajadores y funcionarios municipales, son: Honradez, Transparencia, Trabajo en Equipo, Identidad, Lealtad, Respeto, Eficiencia, Solidaridad, Responsabilidad.
- **Objetivos Estratégicos Institucionales (OEI):** Establecidos en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2018-2020 de la Municipalidad Distrital de Lince.

OEI- 1. Mejorar las condiciones de habitabilidad en el distrito de Lince.

OEI-2. Mejorar el desarrollo humano y estilos de vida saludable en la población del distrito.

OEI-3. Fortalecer la gestión ambiental sostenible en beneficio de los ciudadanos del distrito.

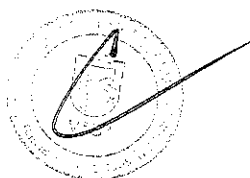
OEI-4. Reducir los índices de inseguridad Ciudadana que afectan a la población.

OEI-5. Fortalecer la Gestión Institucional de la Municipalidad Distrital de Lince.

OIE-6. Promover la gestión del riesgo de desastres en el distrito de Lince.

OIE-7. Mejorar los niveles de Competitividad en el Distrito de Lince.

Como se sabe, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, promulgada en el 2013, aprobó el nuevo régimen del servicio civil, basado en la meritocracia de los servidores públicos, con la finalidad de que las entidades públicas alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten servicios de calidad a la ciudadanía, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran. En esa línea, la Municipalidad Distrital de Lince viene realizando el proceso de tránsito hacia el régimen del servicio civil con acompañamiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).



En ese marco, con asistencia técnica de SERVIR, que es el ente rector y especializado del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, desde el 2019 la Municipalidad Distrital de Lince viene implementando el Subsistema de Gestión de Rendimiento a fin de valorar y mejorar el desempeño individual y grupal de sus servidores y así contribuir con la mejora en la calidad de la gestión y de los servicios que brinda a sus vecinos, especialmente. Ello, se alinea al Objetivo Estratégico Institucional 5 referido a fortalecer la gestión institucional de la Municipalidad Distrital de Lince.

II. OBJETIVOS DEL PLAN DE IMPLEMENTACIÓN

Para el presente Plan de Implementación, se ha tomado como marco del OEI 5, las prioridades y/u objetivos que la gestión ha definido en este año, con la finalidad de identificar y reconocer el aporte de los servidores de la Municipalidad Distrital de Lince al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, en función a ello se han establecido los siguientes objetivos:

- Fortalecer las competencias del equipo técnico de la Unidad de Recursos Humanos para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento.
- Promover la institucionalización de la Gestión del Rendimiento en la entidad.

III. ALCANCE DEL PLAN DE IMPLEMENTACIÓN

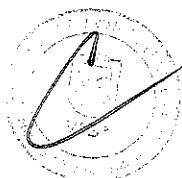
La Municipalidad Distrital de Lince, está conformada por 699 Servidores según detalle:

Nº	RESOLUCIÓN LEGISLATIVA	Nº DE SERVIDORES
1	D.L.1057	653
2	D.L.276	32
3	D.L.728	14
TOTAL		699

3.1. Unidades Orgánicas Participantes

Para el proceso de implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento en la Municipalidad de Lince, debido a que es el primer año de su implementación, se considerará a tres (03) Gerencias y siete (07) Subgerencias; es decir a 10 Unidades Orgánicas de las 30 existentes.

A continuación, se presenta el detalle de las Unidades Orgánicas que participarán en la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento en la Municipalidad Distrital de Lince:



ALCALDÍA DE LINCE			
Nº	UNIDAD ORGÁNICA	SEDE	CLASIFICACIÓN
1	Gerencia Municipal	Palacio Municipal	Órgano de la Alta Dirección
2	Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	Palacio Municipal	Órgano de Asesoramiento
3	Gerencia de Administración y Finanzas	Palacio Municipal	Órgano de Apoyo
4	Subgerencia de Recursos Humanos	Palacio Municipal	Órgano de Apoyo
5	Subgerencia de Planeamiento, Inversiones y Modernización	Palacio Municipal	Órgano de Asesoramiento
6	Subgerencia de Tecnologías de la Información	Palacio Municipal	Órgano de Apoyo
7	Subgerencia de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria	Palacio Municipal	Órgano de Apoyo
8	Subgerencia de Registro, Recaudación y Orientación al Contribuyente	Palacio Municipal	Órgano de Línea
9	Subgerencia de Ejecución Coactiva	Palacio Municipal	Órgano de Línea
10	Subgerencia de Fiscalización Administrativa	Palacio Municipal	Órgano de Línea

3.2. Cantidad Total de Servidores:

La cantidad total de servidores de la Municipalidad Distrital de Lince que participarán en la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento, según la Unidad Orgánica a la que pertenecen, se detalla a continuación:

Nº	UNIDAD ORGÁNICA (U.O.)	SERVIDOR					TOTAL SERVIDORES POR U.O.
		F	D	MA	E	O	
1	Gerencia Municipal	1			1	2	4
2	Gerencia de Planeamiento y Presupuesto		1		1	2	4
3	Gerencia de Administración y Finanzas		1			2	3
4	Subgerencia de Recursos Humanos		1		4	5	10
5	Subgerencia de Planeamiento, Inversiones y Modernización		1		3		4



1

6	Subgerencia de Tecnologías de la Información		1		4	4	9
7	Subgerencia de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria		1			5	6
8	Subgerencia de Registro, Recaudación y Orientación al Contribuyente		1	1	2	14	18
9	Subgerencia de Ejecución Coactiva		1			12	13
10	Subgerencia de Fiscalización Administrativa	1	1	1	3	8	13
TOTAL SERVIDORES							84

F=Funcionario

D = Directivos (Gerentes y Subgerentes)

MM = Mandos medios (Coordinadores y Supervisores)

E = Ejecutores (Especialistas y Analistas)

O-A = Personal Operador y Asistencia (Técnicos, Asistentes, Operativos y Apoyos)

Asimismo, para mayor detalle, en el siguiente cuadro se resume la cantidad de los servidores que participarán en la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento, según su segmentación:

SEGMENTACIÓN DE SERVIDORES				
CLASIFICACIÓN	SEGMENTO	CARGO	TOTAL	(%)
D	Directivos	Gerentes y Subgerentes	10	12%
MM	Mandos Medios	Coordinadores y Supervisores	2	2%
E	Personal Ejecutor	Especialistas, Analistas y Asesores	18	22%
O-A	Personal Operador y Asistencia	Asistentes, Apoyo, Secretarías, Técnicos y Operativos	54	64%
TOTAL			84	100



3.3. Cronograma de Implementación:

CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO CICLO 2020

Etapa / Actividad	Responsable	Fechas	
		Inicio	Fin
ACCIONES PREVIAS AL CICLO			
Aprobación de la resolución que dispone la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento en la entidad	SGRH / Titular	13.09.2019	20.09.2019
Desarrollo de reuniones con Alta Dirección para generar acuerdos y compromisos	SGRH	11.05.2020	15.05.2020
ACCIONES TRANSVERSALES DEL CICLO			
Ejecución de acciones de comunicación en Gestión del Rendimiento (charlas informativa, talleres, mensajería, boletines, entre otros).	SGRH	11.05.2020	29.01.2021
Difusión de la información de la Gestión del Rendimiento en el proceso de inducción de la entidad.	SGRH	01.06.20	31.12.2020
Desarrollo de reuniones de Retroalimentación.	SGRH / Evaluadores	15.06.2020	05.02.2021
ETAPA DE PLANIFICACIÓN			
Elaboración y aprobación del plan de implementación que contiene objetivos, cronograma, actividades de comunicación, matriz de participantes, indicadores.	SGRH / Titular	16.04.2020	29.05.2020
Inicio de conformación del Comité Institucional de Evaluación- CIE (Representante de la SGRH y su Suplente)	SGRH / Titular	01.06.2020	17.06.2020
Ejecución de acciones informativas sobre la Gestión del Rendimiento.	SGRH/ SERVIR	01.06.2020	05.06.2020
Ejecución de charlas informativas para el establecimiento de factores de evaluación.	SGRH/ SERVIR	08.06.2020	12.06.2020
Fijación y formalización de factores de evaluación del segmento directivo.	SGRH / Directivos	15.06.2020	26.06.2020
Fijación y formalización de factores de evaluación de otros segmentos.	SGRH / Evaluadores / Evaluados	30.06.2020	17.07.2020
Elaboración y envío a SERVIR del informe de la etapa de planificación.	SGRH	20.07.2020	24.07.2020



ETAPA DE SEGUIMIENTO			
Conformación del Comité Institucional de Evaluación con los representantes de los evaluados.	SGRH / Titular	03.08.2020	30.09.2020
Ejecución de charlas informativas de la etapa de seguimiento.	SGRH/ SERVIR	03.08.2020	21.08.2020
Entrega y análisis de evidencias para la primera reunión de seguimiento.	Evaluadores / evaluados	24.08.2020	28.08.2020
Ejecución de la primera reunión de seguimiento.	Evaluadores / evaluados	01.09.2020	11.09.2020
Diseño y validación de instrumento para evaluación de la capacitación a nivel de aplicación.	SGRH	14.09.2020	25.09.2020
Evaluación de la capacitación a nivel de aplicación.	SGRH	28.09.2020	04.12.2020
Entrega y análisis de evidencias para la segunda reunión de seguimiento.	SGRH	26.10.2020	30.10.2020
Ejecución de la 2da reunión de seguimiento.	Evaluadores / evaluados	02.11.2020	13.11.2020
Identificación y ejecución de mejoras propuestas por los evaluados.	Evaluadores / evaluados	09.11.2020	11.12.2020
Diseño de encuestas de percepción.	SGRH	16.11.2020	20.11.2020
Consolidación de las oportunidades de mejora y Diagnostico de Necesidades de Capacitación.	SGRH	01.12.2020	11.12.2020
Elaboración y envío a SERVIR del informe de la etapa de seguimiento.	SGRH	14.12.2020	18.12.2020
ETAPA DE EVALUACIÓN			
Ejecución de charlas informativas de la etapa de evaluación.	SGRH/ SERVIR	04.01.2021	15.01.2021
Entrega de evidencias finales.	Evaluados	04.01.2021	15.01.2021
Envío a la SGRH de las mejoras implementadas por los servidores evaluados.	Evaluadores	11.01.2021	15.01.2021
Valoración del cumplimiento de los factores de evaluación y entrega a la SGRH.	Evaluadores	18.01.2021	22.01.2021
Asignación de calificación.	SGRH	18.01.2021	26.01.2021
Notificación de calificación.	Evaluadores	27.01.2021	29.01.2021
Ejecución de la retroalimentación final y elaboración del plan de mejora.	Evaluadores	01.02.2021	05.02.2021
Aplicación de la encuesta de percepción y consolidación de resultados.	SGRH	04.02.2021	12.02.2021
Otorgamiento de Calificación del Rendimiento Distinguido.	JD	15.02.2021	24.02.2021
Solicitud de confirmación de la calificación	Evaluados	01.02.2021	12.02.2021
Designación del tercer miembro del CIE.	SGRH / Titular	01.02.2021	12.02.2021



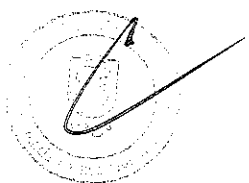
Confirmación de la Calificación y/o Nueva evaluación.	CIE	02.02.2021	27.02.2021
Elaboración y envío a SERVIR del informe de cierre de ciclo.	SGRH / titular	01.03.2021	05.03.2021

3.4 Actividades de Comunicación:

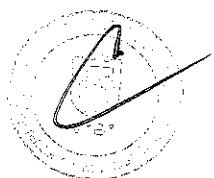
Las actividades de comunicación se desarrollan durante todo el ciclo 2020 y buscan difundir y comunicar acciones fundamentales para propiciar la participación de los actores a través del entendimiento de los beneficios de la gestión del rendimiento; además, de internalizar que a través del establecimiento de metas y compromisos de forma consensuada se podrá identificar el aporte de los servidores (as) al logro de las metas institucionales. En el siguiente cuadro se presenta el objetivo, su indicador y las actividades de comunicación correspondientes para su cumplimiento

MATRIZ DE ACCIONES DE COMUNICACIÓN EN GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

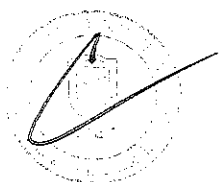
OBJETIVO		Informar a los servidores participantes sobre los elementos principales de las etapas del Subsistema de Gestión de Rendimiento.					
INDICADOR		Porcentaje de servidores participantes que conocen los principales aspectos de la Gestión de Rendimiento por etapas.				Valor meta	90%
N°	Etapas	Actividad	Público	Mensaje	Medio/Canal	Fecha de ejecución	Presupuesto
1	Planificación	Envío de Flyers: ¿Qué es la Gestión del Rendimiento?	Evaluador y Evaluado	La Gestión del Rendimiento reconoce y promueve nuestro aporte a los objetivos de la entidad, contribuyendo a brindar mejores servicios a la ciudadanía.	e-mail Murales	02/06/2020	S/ 0,00
2	Planificación	Envío de Flyers: Etapas de la Gestión del Rendimiento	Evaluador y Evaluado	La Gestión del Rendimiento es un ciclo continuo y contempla las siguientes etapas: Planificación, Seguimiento y Evaluación.	e-mail Murales	08/06/2020	S/ 0,00
3	Planificación	Comunicación: ¿Qué es el comité Institucional de Evaluación?	Evaluador y Evaluado	El comité institucional de evaluación (CIE), es la instancia que se encarga de confirmar la calificación de	e-mail Murales	03/06/2020	S/ 0,00



				Evaluación, cuando un evaluado así lo solicite. El CIE se conforme de la siguiente manera: - Un representante del responsable de la SGRH, quien lo preside. - Un representante de los servidores civiles que deberá pertenecer al mismo grupo del servidor evaluado que solicita la conformación. - Un representante del Directivo, Jefe o Responsable a cargo de la unidad orgánica que realice la evaluación.			
4	Planificación	Comunicación : Gestión del Rendimiento	Evaluable y Evaluado	La Gestión de Rendimiento no es una evaluación del desempeño, sino el medio para identificar los espacios de mejora en los conocimientos y habilidades de los servicios públicos.	protector de pantalla Murales	10/06/2020	S/ 0,00
5	Planificación	Envío de Flyers: Establecimiento de metas y compromisos	Evaluable	El rol del evaluador es planificar, asignar los factores de evaluación, realizar el seguimiento del desempeño, evaluar y dar retroalimentación al evaluado.	e-mail Murales	12/06/2020	S/ 0,00
6	Planificación	Envío de Flyers: Establecimiento de metas y compromisos	Evaluable	En la Gestión del Rendimiento el evaluado participa activa, permanente y constructivamente en las diferentes etapas.	e-mail Murales	12/06/2020	S/ 0,00



7	Planificación	Envío de Flyers: Inicio del Plan de Implementación GDR 2020	Evaluador y Evaluado	Inicio de implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento en la Municipalidad de Lince en el Periodo 2020	e-mail Murales	29/06/2020	S/ 0,00
8	Seguimiento	Charlas informativas	Evaluador y Evaluado	La Gestión de Rendimiento permitir a los servidores públicos desarrollar sus habilidades para tener un mejor desempeño y con ello alcanzar incluso sus metas personales	otros	03/08/2020 21/08/2020	S/ 0,00
9	Seguimiento	Envío de email sobre roles y responsabilidades	Evaluador	En la GRD, el evaluador: -Convoca a las reuniones de seguimiento que se consideren necesarias. -Comunicar al evaluado las observaciones sobre su desempeño, las dificultades y propuesta de mejoras identificadas. - Ambos en conjunto identifican y proponen acciones de mejora registrando la información.	e-mail	04/08/2020 07/08/2020	S/ 0,00
10	Seguimiento	Envío de email sobre roles y responsabilidades	Evaluado	En la GDR el evaluado: Solicita la realización de las reuniones de seguimiento cuando las considere necesarias. -Compartir con el evaluador sus apreciaciones sobre su desempeño, dificultades y posibles mejoras.	folleto digital por email	14/09/2020 25/09/2020	S/ 0,00



11	Evaluación	Charlas informativas	Evaluable y Evaluado	La GDR comprende un proceso continuo y sistemático de gestión de recursos humanos basado en instrumentos técnicos, confiables y consistentes y una metodología verificable	otros	04/01/2021 15/01/2021	S/ 350,00
12	Evaluación	Envío de mailing sobre la etapa de evaluación	Evaluable y Evaluado	En esta etapa se constatan y verifican a partir de las evidencias registradas los logros alcanzados y el cumplimiento de los compromisos y metas establecidos al principio del ciclo.	e-mail	04/01/2021 15/01/2021	S/ 0,00
TOTAL							S/ 350,00

3.4.1. Recursos Humanos – Equipo de implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento en la MPL - Ciclo 2020

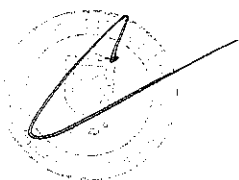
Los recursos humanos, son el equipo que trabajará directamente en la implementación del subsistema en la Municipalidad Distrital de Lince – ciclo 2020. En el equipo hay integrantes directamente responsables e integrantes de apoyo.

- **Los integrantes directamente responsables son:**

- ✓ Subgerente de Recursos Humanos
- ✓ Especialista En Planeamiento E Inversiones
- ✓ Analista de Rendimiento y Capacitación

- **Los integrantes de apoyo:**

Son los servidores de "enlace" por cada unidad orgánica que participan de la implementación. Los "enlaces" facilitan la implementación en su área y con ellos se coordina las acciones operativas y la implementación de la metodología.



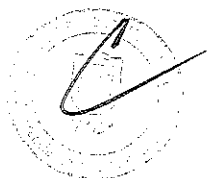
PARTICIPANTES DE APOYO - SUBCOMITÉ DE EVALUACIÓN			
Nº	UNIDAD ORGANICA	CARGO	APELLIDOS Y NOMBRES
1	Gerencia Municipal	Especialista en sistema de control interno	Zavaleta Osorio Giovanna Margot
2	Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	Asistente Administrativo	Guzmán Piña Martina
3	Gerencia de Administración y Finanzas	Asistente Administrativo	Juro Rojas Nanyiver
4	Subgerencia de Recursos Humanos	Asistente Administrativo II	Abanto Inga Magaly
5	Subgerencia de Planeamiento, Inversiones y Modernización	Especialista En Modernización	Vargas Salas Cristhian Lenin
6	Subgerencia de Tecnologías de la Información	Técnico I - Soporte Técnico	Calixto Huamani Percy
7	Subgerencia de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria	Asistente Administrativo I	Saucedo Gonzales Jacqueline Lissette
8	Subgerencia de Registro, Recaudación y Orientación al Contribuyente	Asistente Administrativo	Vera García Godos Vanessa Jessica
9	Subgerencia de Ejecución Coactiva	Auxiliar Coactivo I	Vega Vásquez Richard John
10	Subgerencia de Fiscalización Administrativa	Analista I - Arquitecto	Urrutia Albarrán Jhon Michael

- Representante de la Gerencia de Comunicaciones e Imagen Institucional, que se encarga de la comunicación interna en la entidad (apoyo).
- ✓ Publicador Diseñador Web.

IV. ANEXOS:

A. Anexo 1: Matriz de Participantes de Gestión del Rendimiento - ciclo 2020.

B. Anexo 2: Indicadores de Gestión del Plan.





A. Anexo 1: Matriz de Participantes de Gestión del Rendimiento - ciclo 2020

Matriz de Participantes de Gestión del Rendimiento - ciclo 2020				
N°	Nombre del Organismo Unidad	Nombre del Puesto	Apellidos y Nombres	Sistema
1	Gerencia Municipal	Gerente Municipal	Arévalo Castro José Luis	Directivo
2	Gerencia Municipal	Auxiliar Administrativo II	Castro Vasconcelos Carmen Franchesca	Personal Operador y de Asistencia
3	Gerencia Municipal	Asistente Administrativo III	Velásquez Domínguez Rosa	Personal Operador y de Asistencia
4	Gerencia Municipal	Especialista en sistema de control interno	Zavaleta Osorio Giovanna Margot	Personal Ejecutor
5	Subgerencia de Recursos Humanos	Subgerente de Recursos Humanos	Canelo Mesías Rubén	Directivo
6	Subgerencia de Recursos Humanos	Asistente Administrativo II	Abanto Inga Magaly	Personal Operador y de Asistencia
7	Subgerencia de Recursos Humanos	Analista en Gestión de las Compensaciones	Bueno Herrera Juan Carlos	Personal Ejecutor
8	Subgerencia de Recursos Humanos	Asistente Administrativo I	Cristóbal Medina Diana Carolina	Personal Operador y de Asistencia
9	Subgerencia de Recursos Humanos	Asistente Social	Ludeña López Ada Marilia	Personal Operador y de Asistencia
10	Subgerencia de Recursos Humanos	Técnico I en Administración de Legajos	Noli Erquinio Andrea Vanessa	Personal Operador y de Asistencia
11	Subgerencia de Recursos Humanos	Analista en Gestión de Rendimiento y Capacitación	Padilla Panduro Susana	Personal Ejecutor
12	Subgerencia de Recursos Humanos	Especialista Legal	Zegarra Alegría Juana Victoria	Personal Ejecutor
13	Subgerencia de Recursos Humanos	Especialista Administrativo III	Díaz Vargas Gilda Lily	Personal Ejecutor
14	Subgerencia de Recursos Humanos	Técnico Administrativo III	Chipana Antay Sentia Adela	Personal Operador y de Asistencia



15	Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	Gerente de Planeamiento y Presupuesto	Velazco Bonzano Carlos Ricardo	Directivo
16	Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	Técnico II En Presupuesto	Felix Zumaeta De Echevarria Jacqueline Lorena	Personal Operador y de Asistencia
17	Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	Asistente Administrativo	Guzmán Piña Martina	Personal Operador y de Asistencia
18	Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	Especialista II En Presupuesto Publico	Ticlla Guevara Ana Adelina	Personal Ejecutor
19	Subgerencia de Planeamiento, Inversiones y Modernización	Subgerente De Planeamiento, Inversiones Y Modernización	Salazar Castillo Emily Betsabeth	Directivo
20	Subgerencia de Planeamiento, Inversiones y Modernización	Especialista II En Planeamiento, Modernización E Inversión	Cervantes Oshiro Jeanette Cristina	Personal Ejecutor
21	Subgerencia de Planeamiento, Inversiones y Modernización	Especialista En Modernización	Monteverde Gonzales Lucio Ernesto	Personal Ejecutor
22	Subgerencia de Planeamiento, Inversiones y Modernización	Especialista En Planeamiento E Inversiones	Vargas Salas Cristhian Lenin	Personal Ejecutor
23	Gerencia de Administración y Finanzas	Gerente De Administración Y Finanzas	Camones Figueroa Lorgio Jesús	Directivo
24	Gerencia de Administración y Finanzas	Asistente Administrativo II	Cevallos Carmona Cristhian Catherine	Personal Operador y de Asistencia
25	Gerencia de Administración y Finanzas	Asistente Administrativo	Juro Rojas Nanyver	Personal Operador y de Asistencia
26	Subgerencia de Tecnologías de la Información	Subgerente de Tecnologías de la Información	Camones Figueroa Lorgio Jesús	Directivo
27	Subgerencia de Tecnologías de la Información	Especialista III Desarrollador Senior	Benavides Redhead Javier Alexander	Personal Ejecutor
28	Subgerencia de Tecnologías de la Información	Técnico I - Soporte técnico	Calixto Huamani Percy	Personal Operador y de Asistencia
29	Subgerencia de Tecnologías de la Información	Técnico II - Desarrollador Junior		Personal Operador y de Asistencia
30	Subgerencia de Tecnologías de la Información	Especialista III - Project Manager Senior	Centeno Francia Elvis Roger Chávez Taramona Juan Carlos	Personal Ejecutor
31	Subgerencia de Tecnologías de la Información	Especialista I - Administrador De Red	García Ramos Ray Daniel	Personal Ejecutor
32	Subgerencia de Tecnologías de la Información	técnico II - Desarrollador Junior	Masgo Ferreyra Divad Jair	Personal Operador y de Asistencia



33	Subgerencia de Tecnologías de la Información	Especialista I Desarrollador Senior	Peña Peña Edgar Augusto	Personal Ejecutor
34	Subgerencia de Tecnologías de la Información	Asistente Administrativo I	Ugaz Díaz Carla María	Personal Operador y de Asistencia
35	Subgerencia de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria	Subgerente De Atención Al Ciudadano Y Gestión Documentaria	Hualpa Galindo Abel Antonio	Directivo
36	Subgerencia de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria	Auxiliar En Archivo	Chuqui García Jackeline Vanessa	Personal Operador y de Asistencia
37	Subgerencia de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria	Auxiliar En Atención Al Ciudadano	Hermoza Quillahuaman Yuri Alexander	Personal Operador y de Asistencia
38	Subgerencia de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria	Asistente Administrativo I	Saucedo Gonzales Jacqueline Lissette	Personal Operador y de Asistencia
39	Subgerencia de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria	Técnico Administrativo II	Quispe Gutiérrez Laureano	Personal Operador y de Asistencia
40	Subgerencia de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria	Técnico Administrativo III	Salinas Chávez Dabeyva Angélica	Personal Operador y de Asistencia
41	Subgerencia de Registro, Recaudación y Orientación al Contribuyente	Subgerente De Registro, Recaudación Y Orientación Al Contribuyente	Varas Velásquez Betsy Edith	Directivo
42	Subgerencia de Registro, Recaudación y Orientación al Contribuyente	Auxiliar II - Gestor De Cobranza Domiciliaria	Antezana Vicente Israel Edgar	Personal Operador y de Asistencia
43	Subgerencia de Registro, Recaudación y Orientación al Contribuyente	Auxiliar I - Gestor De Cobranza Telefónica	Chinga Escobedo Karin Milagros	Personal Operador y de Asistencia
44	Subgerencia de Registro, Recaudación y Orientación al Contribuyente	Apoyo Administrativo	Díaz Bobadilla Olinda Teresa	Personal Operador y de Asistencia
45	Subgerencia de Registro, Recaudación y Orientación al Contribuyente	Gestor De Cobranza Motorizado	Flores Salinas Gustavo Angel	Personal Operador y de Asistencia
46	Subgerencia de Registro, Recaudación y Orientación al Contribuyente	Auxiliar II- Gestor De Cobranza Domiciliaria	Hurtado Andrade Gian Carlo	Personal Operador y de Asistencia
47	Subgerencia de Registro, Recaudación y Orientación al Contribuyente	Auxiliar II - Gestor De Cobranza Domiciliaria	Ludeña Carabajal Jean Carlos	Personal Operador y de Asistencia
48	Subgerencia de Registro, Recaudación y Orientación al Contribuyente	Técnico II - Sectorista De Cobranza	Martínez Castro Luis Felipe	Personal Operador y de Asistencia
49	Subgerencia de Registro, Recaudación y Orientación al Contribuyente	Analista De Control De La Deuda	Mendoza Rivera Jaime Rolando	Personal Ejecutor
50	Subgerencia de Registro, Recaudación y Orientación al Contribuyente	Analista De Deuda Tributaria	Ore Laura Marianella Emperatriz	Personal Ejecutor



51	Subgerencia de Registro, Recaudación y Orientación al Contribuyente	Auxiliar II- Gestor De Cobranza Domiciliaria	Perez Alamo Edwin Belber	Personal Operador y de Asistencia
52	Subgerencia de Registro, Recaudación y Orientación al Contribuyente	Asistente Administrativo En Plataforma	Quimper Salazar Evelyn	Personal Operador y de Asistencia
53	Subgerencia de Registro, Recaudación y Orientación al Contribuyente	Técnico II- Sectorista De Cobranza	Ramos Abad Isaac Dionicio	Personal Operador y de Asistencia
54	Subgerencia de Registro, Recaudación y Orientación al Contribuyente	Coordinador II- En Gestión De Cobranza	Rodriguez Castillo Jorge Cristian	Mando Medio
55	Subgerencia de Registro, Recaudación y Orientación al Contribuyente	Asistente Administrativo	Vera García Godos Vanessa Jessica	Personal Operador y de Asistencia
56	Subgerencia de Registro, Recaudación y Orientación al Contribuyente	Técnico De Atención Al Contribuyente	Villalta Céspedes Bruce Matthew	Personal Operador y de Asistencia
57	Subgerencia de Registro, Recaudación y Orientación al Contribuyente	Técnico Administrativo III	Antay Rodríguez Javier	Personal Operador y de Asistencia
58	Subgerencia de Registro, Recaudación y Orientación al Contribuyente	Técnico Administrativo II	Díaz Vereau María Del Pilar	Personal Operador y de Asistencia
59	Subgerencia de Ejecución Coactiva	Subgerente De Ejecución Coactiva	Santos Bermúdez Corina Franshesca	Directivo
60	Subgerencia de Ejecución Coactiva	Asistente Legal II	Aranda Guerrero Mónica Natalia	Personal Operador y de Asistencia
61	Subgerencia de Ejecución Coactiva	Notificador Diligenciero	Camargo Córdova Luis Reynaldo	Personal Operador y de Asistencia
62	Subgerencia de Ejecución Coactiva	Técnico Administrativo	Cocha Camargo Cynthia Regina	Personal Operador y de Asistencia
63	Subgerencia de Ejecución Coactiva	Técnico En Gestión De Cobranzas	Grande Ore Crisithiam Alexander	Personal Operador y de Asistencia
64	Subgerencia de Ejecución Coactiva	Asistente Legal II	Pebes García Eric Omar	Personal Operador y de Asistencia
65	Subgerencia de Ejecución Coactiva	Gestor De Cobranza	Zevallos Cáceres Walter Enrique	Personal Operador y de Asistencia
66	Subgerencia de Ejecución Coactiva	Gestor De Cobranza	Cajan Aguinaga Félix Martin	Personal Operador y de Asistencia
67	Subgerencia de Ejecución Coactiva	Auxiliar Coactivo I	Condori Luque José Alberto	Personal Operador y de Asistencia
68	Subgerencia de Ejecución Coactiva	Auxiliar Coactivo I	Honores Nieri María Roxana	Personal Operador y de Asistencia

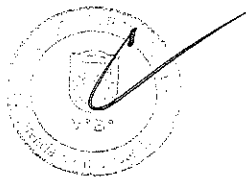


69	Subgerencia de Ejecución Coactiva	Auxiliar Coactivo I		Luna Campos Luis Oreste	Personal Operador y de Asistencia
70	Subgerencia de Ejecución Coactiva	Auxiliar Coactivo I		Silva Tuesta Patricia Esther	Personal Operador y de Asistencia
71	Subgerencia de Ejecución Coactiva	Auxiliar Coactivo I		Vega Vásquez Richard John	Personal Operador y de Asistencia
72	Subgerencia de Fiscalización Administrativa	Subgerente De Fiscalización Administrativa		Santander Peralta Carolina Pamela	Directivo
73	Subgerencia de Fiscalización Administrativa	Notificador(A)		Bardales Caballero Orlando	Personal Operador y de Asistencia
74	Subgerencia de Fiscalización Administrativa	Asistente Legal		Espinoza Zevallos Melany Kathleen	Personal Operador y de Asistencia
75	Subgerencia de Fiscalización Administrativa	Coordinador De Transporte		Herencia Malone Pedro Manuel	Mando Medio
76	Subgerencia de Fiscalización Administrativa	Notificador(A)		Limas Fernández Heydy Leydy	Personal Operador y de Asistencia
77	Subgerencia de Fiscalización Administrativa	Asistente De Plataforma		Lopez Pacheco Diana Carolina	Personal Operador y de Asistencia
78	Subgerencia de Fiscalización Administrativa	Notificador(A)		Manrique Palacios Jonathan	Personal Operador y de Asistencia
79	Subgerencia de Fiscalización Administrativa	Abogado Resolutor		Menacho Rodríguez Pedro Enrique	Personal Ejecutor
80	Subgerencia de Fiscalización Administrativa	Notificador(A)		Mostacero Peña Paola Roció	Personal Operador y de Asistencia
81	Subgerencia de Fiscalización Administrativa	Notificador(A)		Ortega Deza Alexandra	Personal Operador y de Asistencia
82	Subgerencia de Fiscalización Administrativa	Especialista I - Abogado Resolutor		Torres Chumacero Cesar Jeanpierr	Personal Ejecutor
83	Subgerencia de Fiscalización Administrativa	Analista I - Arquitecto		Urrutia Albarrán Jhon Michael	Personal Ejecutor
84	Subgerencia de Fiscalización Administrativa	Técnico Administrativo III		Cabrera Zevallos Emma Flor	Personal Operador y de Asistencia



B. Anexo 2: Indicadores de Gestión del Plan.

OBJETIVOS		INDICADORES POR OBJETIVOS	UNIDAD POR INDICADOR	VALOR POR INDICADOR	RESPONSABLE
Fortalecer las competencias del equipo técnico de la Unidad de Recursos Humanos para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento.	1	Porcentaje de las actividades del cronograma de implementación que se ejecutan por cada etapa de acuerdo a las fechas programadas.	95%	Informe de cierre de etapa / ciclo presentado a la GDCRSC de SERVIR.	SRH
	2	Porcentaje de las actividades de comunicación que se ejecutan en el ciclo.	95%	Informe de cierre de ciclo presentado a la GDCRSC de SERVIR.	SRH
	3	Porcentaje de las metas de Gestión del Rendimiento que cumplen con la metodología vigente de SERVIR	95%	Reporte de retroalimentación de la GDCRSC de SERVIR, a las metas de Gestión del Rendimiento presentadas por la entidad en su informe de cierre de la etapa de Planificación.	GDCRSC
	4	Promedio de puntaje anual individual, de cada integrante del equipo técnico de la SRH, en materia de la normativa y la metodología de la Gestión del Rendimiento.	4	Reporte de la GDCRSC de SERVIR, a las pruebas en línea aplicadas a los equipos técnicos de las SRH, luego de finalizada cada etapa.	GDCRSC
	5	Cantidad de instrumentos para fortalecer la Gestión del Rendimiento y/o la Capacitación, desarrollados colaborativamente con otras entidades (comunidad de aprendizaje de GDR)	2	Informe presentado al área correspondiente, solicitando la aprobación del instrumento (s) en la entidad e indicando la metodología aplicada en la elaboración y el marco normativo	GDCRSC /SRH



Promover la institucionalización de la Gestión del Rendimiento en la entidad.	6	Porcentaje de directivos participantes que consideran que el desempeño de sus equipos de trabajo ha mejorado a causa de la implementación de la Gestión del Rendimiento.	75%	Reporte de la encuesta a directivos participantes, aplicada en la etapa de evaluación.	GDCRSC /SRH
	7	Porcentaje de servidores participantes, no directivos, que perciben claridad organizacional, comunicación y trabajo en equipo con 3 puntos o más.	70%	Reporte de la encuesta a servidores participantes, no directivos, aplicada en la etapa de evaluación.	GDCRSC/SRH
	8	Porcentaje de oportunidades de mejora para el fortalecimiento institucional, normativamente, identificadas durante la etapa de seguimiento	70%	Reporte de oportunidades de mejora, indicando por cada una la viabilidad normativa, la etapa en que se identificó y el sistema administrativo o funcional a que se relaciona. Se adjunta cuadro resumen para verificar el cumplimiento del porcentaje	GDCRSC/SRH

Plan Anual de Implementación de Gestión del Rendimiento elaborado por:

Lic. Susana Padilla Panduro

Analista de Rendimiento y Capacitación

Subgerencia de Recursos Humanos