



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CAJAMARCA

GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 133-2022-MPC/G.M.

Cajamarca, 25 de Abril del 2022.

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA.

VISTO:

El informe N° 125-2022-OGGRRHH-MPC, emitido por el Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca; y,

CONSIDERANDO:

Que, el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos está integrado, entre otros, por el Subsistema de Gestión del Rendimiento, de conformidad con el numeral 3.4 del artículo 3° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM y sus modificatorias. Mediante este subsistema se identifica y reconoce el aporte de los servidores civiles al logro de los objetivos y metas institucionales. Asimismo, permite evidenciar las necesidades de los servidores civiles para mejorar el desempeño de sus puestos y como consecuencia de ello de la entidad.

Que, de acuerdo con el artículo 25° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, la Gestión del Rendimiento es un ciclo integral, continuo y sistemático que con carácter anual se desarrolla en cada entidad mediante la planificación, el seguimiento y la evaluación.

Que mediante informe de visto la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos propone el "Plan de Implementación del Sub Sistema de Gestión del Rendimiento de la Municipalidad Provincial de Cajamarca - 2022", que incluye el cronograma de ejecución; es así que, por encontrarse dentro del marco normativo vigente, corresponde su aprobación.

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil; Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, su reglamento General de aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y sus modificatorias; el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, aprobado por Ordenanza Municipal N° 698-CMPC; la Directiva del Subsistema de Gestión del rendimiento formalizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2020-SERVIR-PE.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el Plan de Implementación del Sub Sistema de Gestión del Rendimiento de la Municipalidad Provincial de Cajamarca - 2022, conformidad con las normas legales, reglamentarias y directivas expuestas en la parte considerativa, y que como anexo forma parte integral de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.-DISPONER que la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos ejecute el Plan de Implementación de Subsistema de Gestión del Rendimiento de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CAJAMARCA

GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 133-2022-MPC/G.M.

Cajamarca, 25 de Abril del 2022.

ARTÍCULO TERCERO.-NOTIFICAR la presente resolución a los responsables de la página web Institucional y del portal de transparencia de la entidad, a fin de que se procedan con su publicación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARQUIVESE



Municipalidad Provincial de Cajamarca

CPCC Ricardo Azahuariche Oliva
GERENTE MUNICIPAL



DISTRIBUCIÓN

- Alcaldía
- RRHH
- Informática y Sistemas
- Archivo



PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA - CICLO 2022

I. CONTEXTO INSTITUCIONAL

La Municipalidad Provincial de Cajamarca, es una entidad pública con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, como gobierno local que representa a los ciudadanos, promoviendo la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción, encontrándose sujeta a las leyes y disposiciones que regulan las actividades y funcionamiento del sector público; así como a las normas técnicas referidas a los servicios y bienes públicos.

Nuestra institución tiene como:

Misión

"Promover el desarrollo Integral y sostenible, a través una adecuada prestación de servicios básicos en la población de la Provincia de Cajamarca; fomentando una ciudad limpia, ordenada, con infraestructura óptima de transitabilidad; logrando una gestión transparente, concertada y participativa".

Visión

"Municipalidad Provincial de Cajamarca moderna y competitiva, líder institucional del desarrollo sostenible de la provincia, implementa estrategias de concertación y articulación para cerrar brechas sociales y de infraestructura, brinda servicios públicos de calidad y hace buen uso de los recursos públicos que gestiona"

Actualmente la gestión municipal, se encuentra liderada por el alcalde Sr. Henry Segundo Alcántara Salazar, teniendo como prioridades para el año 2022 cumplir con los objetivos estratégicos instituciones – OEI, del Plan Estratégico Institucional, como se muestra en la siguiente tabla:

CÓDIGO	DENOMINACIÓN DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO INSITUCIONAL
OEI. 0.1	Mejorar la cobertura de servicios básicos en la Provincia de Cajamarca.
OEI. 0.2	Impulsar ingresos monetarios de familias en el Distrito de Cajamarca.
OEI. 0.3	Promover una ciudad Limpia y ordenada en el distrito de Cajamarca.
OEI. 0.4	Promover una gestión por resultados en beneficio de la población Cajamarquina.
OEI. 0.5	Gestionar los riesgos y desastres en la Provincia de Cajamarca

El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos comprende siete Subsistemas: Planificación de políticas de recursos humanos, Organización del trabajo y su distribución, Gestión del empleo, Gestión de rendimiento, Gestión de la compensación, Gestión del desarrollo y la capacitación, y Gestión de relaciones humanas y sociales. Específicamente el Sub sistema de Gestión del Rendimiento identifica, reconoce y promueve el aporte de los/as servidores/as civiles al logro de los objetivos y metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas por aquellos/as para mejorar el desempeño en sus puestos y, como consecuencia de ello, de la entidad. Se ejecuta mediante actos de administración interna.

El subsistema de gestión del rendimiento se encuentra normado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su reglamento general aprobado por D.S. N° 040-2014-PCM, siendo de aplicación progresiva conforme lo establece la décima disposición complementaria final del reglamento general antes referido. Que mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 68-2020-SERVIR-PE se aprueba la Directiva Del Subsistema de Gestión del Rendimiento. Estableciendo en su primera disposición complementaria



transitoria la implementación progresiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento correspondiendo a las Municipalidades Provinciales desde el año 2023, sin perjuicio de ello su último párrafo refiere que las entidades públicas pueden solicitar a la Autoridad Nacional de Servicio Civil SERVIR el inicio de la aplicación de este subsistema, antes del año en que le corresponde.

El Plan de Desarrollo de Personas (PDP) de la Municipalidad Provincial de Cajamarca alcanza a todos los servidores de la entidad, por lo que comprende al régimen del Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público; TUO del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral; y Decreto Legislativo N° 1057 – Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios. Este documento es el conjunto de herramientas que permiten planificar las actividades de capacitación y evaluación a los servidores civiles a través de un proceso estandarizado.

II. OBJETIVOS DEL PLAN DE IMPLEMENTACIÓN

2.1. OBJETIVO GENERAL

- Contribuir a través de la Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales de la Municipalidad Provincial de Cajamarca en el año 2022.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Asegurar el compromiso de la Alta Dirección y de los actores involucrados en la participación del proceso de implementación de Gestión de Rendimiento en la Municipalidad Provincial de Cajamarca.
- Asegurar que las metas de los evaluados se encuentren alineados a los objetivos estratégicos institucionales.
- Contribuir a la generación de un mejor clima laboral desarrollando una cultura de reconocimiento al desempeño de los servidores.

III. ALCANCE DEL PLAN DE IMPLEMENTACIÓN

El Plan de implementación del ciclo 2022 de Gestión de Rendimiento, se efectuará en las diferentes Oficinas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, considerando a los Órganos y Unidades Orgánicas que se detallan a continuación:

A. Órganos y Unidades Orgánicas Participantes:

1. Gerencia Municipal.
2. Oficina de Secretaría General.
3. Oficina General Asesoría Jurídica.
4. Oficina General de Comunicaciones y Relaciones Institucionales.
5. Oficina General de Administración.
6. Oficina General de Gestión de Recursos Humanos
7. Oficina General de Planeamiento y Presupuesto.
8. Oficina General de Promoción de la Inversión Privada.
9. Gerencia de Infraestructura.
10. Gerencia de Desarrollo Urbano y Territorial.
11. Gerencia de Vialidad y Transporte.
12. Gerencia de Desarrollo Económico.
13. Gerencia de Turismo, Cultura y Centro Histórico.
14. Gerencia de Desarrollo Social.
15. Gerencia de Desarrollo Ambiental.
16. Gerencia de Seguridad Ciudadana.
17. Subgerencia de Obras.
18. Subgerencia de Estudios y Proyectos.
19. Subgerencia de Supervisión y Liquidación de Obras
20. Subgerencia de Proyectos Menores y Maquinaria.
21. Subgerencia de Planeamiento Urbano.
22. Subgerencia de Licencias de Edificaciones.
23. Subgerencia de Ordenamiento Territorial y Catastro.
24. Subgerencia de Operaciones de Transporte.
25. Subgerencia de Licencias y Seguridad Vial.
26. Subgerencia de Circulación Vial.



27. Subgerencia de Promoción del Desarrollo Económico Local
28. Subgerencia de Desarrollo Rural.
29. Subgerencia de Fiscalización, Control y Policía Municipal.
30. Subgerencia de Turismo.
31. Subgerencia de Cultura.
32. Subgerencia de Gestión del Centro Histórico.
33. Subgerencia de Participación Social.
34. Subgerencia de Desarrollo Humano y Promoción Social.
35. Subgerencia de Educación, Recreación y Deporte.
36. Subgerencia de Salud.
37. Subgerencia de Registro Civil.
38. Subgerencia de Limpieza Pública y Ornato Ambiental.
39. Subgerencia de Saneamiento Básico, Recursos Naturales y Cambio Climático.
40. Subgerencia de Protección y Control Ambiental.
41. Subgerencia de Serenazgo y Seguridad Patrimonial.
42. Subgerencia de Defensa Civil.
43. Subgerencia de Rondas.
44. Unidad de Comunicaciones para el Desarrollo
45. Unidad de Imagen Institucional y Protocolo.
46. Unidad de Contabilidad.
47. Unidad de Logística y Servicios Generales.
48. Unidad de Tesorería.
49. Mejor Atención al Ciudadano.
50. Unidad de Informática y Sistemas.
51. Unidad de Presupuesto.
52. Unidad de Planeamiento y Cooperación Técnica.
53. Unidad de Preinversión.
54. Unidad de Programación Multianual de Inversiones.
55. Unidad de Modernización de la Gestión Institucional.
56. Unidad de Planificación y Desarrollo de Personas
57. Unidad de Remuneraciones, Bienestar Social y Salud Ocupacional.
58. Instituto Vial Provincial.



B. Cantidad de Servidores

De acuerdo a los Órganos Y Unidades Orgánicas seleccionadas, se contará con la participación de 79 servidores y servidoras para el ciclo 2022 de Gestión del Rendimiento.

1. Funcionarios: 1
2. Directivos: 57
3. Mando medio: 5
4. Personal ejecutor: 11
5. Personal Operativo y de Asistencia: 3

Total de servidores: 77



Plan de Implementación del Subsistema
de Gestión del Rendimiento

Nº.	ÓRGANOS Y/O UNIDADES ORGÁNICAS	FUNCIONARIOS	DIRECTIVOS	MANDOS MEDIOS	EJECUTOR	CANTIDAD OPERADOR Y DE ASISTENCIA	TOTAL
1	GERENCIA MUNICIPAL	1					1
2	OFICINA SECRETARÍA GENERAL		1				1
3	OFICINA GENERAL DE ASESORIA JURÍDICA		1				1
4	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN		6				6
5	OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO		6				6
6	OFICINA GENERAL DE PROMOCIÓN DE LA INVERSIÓN PRIVADA		1				1
7	OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS		3	5	11	3	22
8	OFICINA DE COMUNICACIONES Y RELACIONES INSTITUCIONALES		3				3
9	GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA		5				5
10	GERENCIA DE DESARROLLO URBANO Y TERRITORIAL		4				4
11	GERENCIA DE VIALIDAD Y TRANSPORTE		4				4
12	GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO		4				4
13	GERENCIA DE TURISMO, CULTURA Y CENTRO HISTÓRICO		4				4
14	GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL		6				6
15	GERENCIA DE DESARROLLO AMBIENTAL		4				4
16	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA		4				4
17	INSTITUTO VIAL PROVINCIAL		1				1
	TOTAL	1	57	5	11	3	77

(*) El Gerente Municipal participará como evaluador en la Implementación de gestión del Rendimiento



IV. ACTIVIDADES DE COMUNICACIÓN

Las actividades de comunicación se desarrollarán durante todo el ciclo de la Gestión del Rendimiento, con la finalidad de mantener el compromiso de la Alta Dirección y de los responsables de los Órganos en la implementación de la Gestión del Rendimiento.



4.1 Matriz de acciones de Comunicación de Gestión del Rendimiento

MATRIZ DE ACCIONES DE COMUNICACIÓN EN GESTIÓN DEL RENDIMIENTO							
		Cumplir con el desarrollo de las actividades propuestas en la matriz de acciones de comunicación en la Gestión del Rendimiento.					
		Porcentaje desarrollo de las actividades propuestas en la matriz de acciones de comunicación en la Gestión del Rendimiento.				85%	
N°	Etapas	Actividad	Público	Mensaje	Medio/ Canal	Fecha de ejecución	Presupuesto
1	Planificación	Reproducción de video: ¿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.	otros	17/03/2022	S/ 0.00
		A través de afiches digitales comunicar a los Gerentes, Directores, Sub Gerentes y Jefes de Unidad el inicio y etapas de la implementación del Sistema de Gestión del Rendimiento.	Evaluador y Evaluado	Informar el inicio de actividades, la importancia y etapas de la implementación del Sistema de Gestión del Rendimiento.	otros	18/03/2022	S/ 0.00
		A través de flyers detallar los pasos de la etapa de	Evaluador y Evaluado	Informar de manera detallada los pasos que	otros	23/03/2022	S/ 0.00

Plan de Implementación del Subsistema
de Gestión del Rendimiento

	planificación.		tienen que seguir los Evaluadores y Evaluados para dar cumplimiento con las fases de la etapa de planificación.			
	Comunicación de los Gerentes y Directores con sus Sub Gerentes y Jefes de Unidad respectivamente, fortaleciendo las ventajas y beneficios de la implementación.	Evaluador y Evaluado	La implementación de la Gestión del rendimiento tiene beneficios: para la entidad, la Oficina General de gestión de Recursos Humanos, los servidores y los ciudadanos.	otros	25/04/2022	S/ 0.00
	Hacer llegar información sobre las actividades principales, productos que se generan, plazos, etc.	Evaluador y Evaluado	La etapa de planificación tiene características particulares.	otros	28/04/2022	S/ 0.00
	Jalavistas con información de la etapa en la página oficial de la Municipalidad y en los protectores de pantalla de los servidores.	Evaluador y Evaluado	Información sobre la etapa de planificación y su importancia.	protector de pantalla	29/04/2022	S/ 0.00
	Mediante infografía digital, difusión de talleres informativos sobre la etapa de Seguimiento.	Evaluador y Evaluado	Fecha de inicio, pasos a seguir para el cumplimiento de la etapa de seguimiento, fecha de finalización de la etapa.	otros	01/05/2022	S/ 0.00
2	Seguimiento	Evaluador y Evaluado	La etapa de seguimiento tiene características particulares.	otros	10/05/2022	S/ 0.00

Plan de Implementación del Subsistema
de Gestión del Rendimiento

3	Evaluación	Jalavistas con información de la etapa en la página oficial de la Municipalidad y en los protectores de pantalla de los servidores.	Evaluador y Evaluado	Información sobre la etapa de seguimiento y su importancia.	otros	28/10/2022	S/ 0.00
		Mediante infografía digital, difusión de talleres informativos sobre la etapa de Evaluación.	Evaluador y Evaluado	Fecha de inicio, pasos a seguir para el cumplimiento de la etapa de Evaluación, fecha de finalización de la etapa.	otros	08/11/2022	S/ 0.00
		Mediante infografía digital, informar actividades principales, productos que se generan, plazos etc.	Evaluador y Evaluado	La etapa de evaluación tiene características particulares.	otros	11/11/2022	S/ 0.00
		Jalavistas con información de la etapa de evaluación en la página oficial de la Municipalidad.	Evaluador y Evaluado	Información sobre la etapa de evaluación y su importancia.	otros	28/12/2022	S/ 0.00
		Comunicación sobre resultado de evaluaciones.	Evaluador y Evaluado	Fechas de entrega de resultados de evaluación.	otros	19/11/2022	S/ 0.00
				TOTAL		S/ 0.00	

4.2 Cronograma de Actividades

CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO CICLO 2022			
Etapa / Actividad	Responsable	Fecha	
		Inicio	Fin
ACCIONES TRANSVERSALES DEL CICLO			
Ejecución de actividades de inducción, comunicación e información de la normativa y metodología	OGGRRHH	03/03/2022	07/03/2022
Desarrollo de acciones de retroalimentación	Evaluadores / evaluados	04/04/2022	15/12/2022
ETAPA DE PLANIFICACIÓN			
Elaboración de cronograma, matriz de participantes y otros documentos para la implementación	OGGRRHH/UPCT	08/03/2022	31/03/2022
Aprobación del cronograma	Titular	04/04/2022	08/04/2022
Acciones informativas de Gestión del Rendimiento y del establecimiento de factores de evaluación	OGGRRHH/SERVIR	06/04/2022	25/04/2022
Identificación de prioridades de los órganos y unidades Orgánicas	Titular / directivos / OPP / OGGRRHH	08/04/2022	26/04/2022
Fijación y formalización de factores de evaluación del segmento directivo (metas grupales)	Titular / directivos / OGGRRHH	08/04/2022	26/04/2022

Plan de Implementación del Subsistema
de Gestión del Rendimiento

Fijación y formalización de factores de evaluación de otros segmentos (metas individuales)	Evaluadores / evaluados / OGRRRH	08/04/2022	26/04/2022
Registro del informe de cierre de la etapa de planificación (envío a Servir)	OGRRRH	29/04/2022	30/04/2022
ETAPA DE SEGUIMIENTO			
Ejecución de acciones informativas de la etapa de seguimiento	OGRRRH/SERVIR	02/05/2022	10/05/2022
Entrega de evidencias, revisión y retroalimentación a las evidencias presentadas	Evaluadores / evaluados	25/07/2022	05/08/2022
Ejecución de las reuniones de seguimiento	Evaluadores / evaluados	08/08/2022	12/08/2022
Aplicación de encuesta de percepción	OGRRRH	19/09/2022	30/09/2022
Implementación de mejoras propuestas por los evaluados (rendimiento distinguido)	Evaluadores / evaluados	04/10/2022	15/10/2022
Identificación y consolidación de oportunidades de mejora (necesidades de capacitación y mejoras a nivel institucional)	Evaluadores / evaluados/SERVIR	15/11/2022	30/11/2022
Registro del informe de cierre de la etapa de seguimiento (envío a Servir)	OGRRRH	28/10/2022	31/10/2022
ETAPA DE EVALUACIÓN			
Ejecución de acciones informativas de la etapa de evaluación	OGRRRH/SERVIR	01/11/2022	07/11/2022
Envío a la OGRRRH de las mejoras implementadas por los servidores evaluados	Evaluadores	01/11/2022	07/11/2022

Plan de Implementación del Subsistema
de Gestión del Rendimiento

Valoración del desempeño	Evaluable	09/11/2022	17/11/2022
Asignación de calificación	OGGRRHH	09/11/2022	17/11/2022
Otorgamiento de calificación de rendimiento distinguido	Junta de directivos	21/11/2022	24/11/2022
Notificación de calificación	Evaluable	21/11/2022	30/11/2022
Reunión de la retroalimentación final y elaboración de acciones de mejora	Evaluable / evaluados	02/12/2022	14/12/2022
Actuación del CIE	CIE	01/12/2022	28/12/2022
Registro del informe de cierre de ciclo (envío a Servir)	OGGRRHH	29/12/2022	31/12/2022

V. RECURSOS

A. Recursos Humanos

La oficina General de Gestión de Recursos Humanos es el Órgano responsable de las acciones destinadas a la implementación de la Gestión del Rendimiento en la entidad para con los órganos y unidades orgánicas participantes, recayendo la responsabilidad en:

- Abg. Edwin Orlando Casanova Mosquera - Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos.
- Abg. Juan Carlos Malaver Salcedo- Jefe de la Unidad de Planificación y Desarrollo de Personas.
- Ing. Susan Yalí de Fátima Mejía - Especialista en Capacitaciones de la Unidad de Planificación y Desarrollo de Personas.
- Lic. Mariela Abanto Vargas – Auxiliar Administrativo de la Unidad de Planificación y Desarrollo de Personas
- Lic. Alvaro Ramiro Salazar Cbanillas – Unidad de Planificación y Cooperación Técnica.
- Lic. Jaime Luis Herrera Atalaya – Director de la Oficina General de Comunicaciones y Relaciones Institucionales.

Además del responsable de cada Órgano y Unidad Orgánica se contará con un servidor de "enlace" que participará en la Implementación de la Gestión del Rendimiento para que pueda replicar la información e implementar la metodología al interior de su área. Cada Directivo responsable del órgano o unidad orgánica designará un responsable.

B. Recursos Económicos

- Presupuesto para la ejecución del Subsistema de Gestión del Rendimiento.

N°	DESCRIPCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Bienes				
3	Usb	1 unidades	S/ 50.00	S/ 50.00
4	Útiles de escritorio		S/ 2,000.00	S/ 2,000.00
Servicios				
5	Impresión de afiches	500 unidades	S/ 0.20	S/ 1,000.00
6	Copias a color	100 unidades	S/ 0.10	S/ 500.00
TOTAL				S/ 3,550.00

PRESUPUESTO TOTAL

N°	DESCRIPCIÓN	COSTO
01	Materiales e insumos, útiles de oficina, equipos y servicios.	S/ 3,550.00
COSTO TOTAL		S/ 3550,00

VI. INDICADORES DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN DE IMPLEMENTACIÓN

OBJETIVOS	INDICADORES POR OBJETIVOS	FORMULA DEL INDICADOR	META POR INDICADOR	EVIDENCIA POR INDICADOR	RESPONSABLE
Contribuir a través de la Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales de la Municipalidad Provincial de Cajamarca en el periodo 2022 - 2023.	Porcentaje de servidores que cumplen sus metas planificadas	$\frac{\text{Nº Servidores evaluados que cumpliero con las metas planificadas}}{\text{Nº total de servidores que participan en la gestión de rendimiento}} \times 100$	80%	Formato de evaluación	ESPONSABLES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Asegurar el compromiso de la Alta Dirección y de los actores involucrados en la participación del proceso de implementación de Gestión de Rendimiento en la Municipalidad Provincial de Cajamarca	Porcentaje de ejecución de las acciones planificadas.	$\frac{\text{Nº de acciones ejecutadas}}{\text{Nº total de acciones planificadas}} \times 100$	85.00%	Matriz de Cronograma	DIRECTOR DE LA OGRRHH
Asegurar que las metas de los evaluados se encuentren alineados a los objetivos estratégicos institucionales.	Porcentaje de metas alineadas a los objetivos estratégicos.	$\frac{\text{Nº Metas alineadas a los OEI}}{\text{Nº total de metas seleccionadas para su aplicación de GDR}} \times 100$	100%	Informe	SERVIDORES/OGRRHH
Contribuir a la generación de un mejor clima laboral desarrollando una cultura de reconocimiento al desempeño de los evaluados.	Nivel de satisfacción de los evaluados	$\frac{\text{Nº de evaluados satisfechos}}{\text{Nº total de servidores evaluados}} \times 100$	70%	Cuadros estadísticos de resultados de aplicación de encuesta	DIRECTIVOS(EVALUADORES) Y OGRRHH