

**PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA DE GESTIÓN DEL
RENDIMIENTO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA - CICLO
2025.**



PLAN DE IMPLEMENTACIÓN
SUBSISTEMA DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA
PUNTA – CICLO 2025

I. CONTEXTO

Gestión del Rendimiento es una herramienta de gestión de recursos humanos mediante la cual se identifica, reconoce y promueve el aporte de los/as servidores/as civiles al logro de los objetivos institucionales. Asimismo, evidencia las necesidades requeridas para mejorar el desempeño individual e institucional.



Alineados a dichos objetivos, la Municipalidad Distrital de La Punta busca mejorar la capacidad de sus servidores civiles, teniendo en cuenta el impacto fundamental que genera los servicios en la comunidad punteña.

A efectos de contribuir a dichos objetivos, resulta indispensable que la Municipalidad Distrital de La Punta cuente con un Plan de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento, el cual permitirá la institucionalización del Subsistema de GDR dentro de la entidad. Este plan debe establecer una ejecución progresiva hasta alcanzar la participación del 100% de Órganos y/o Unidades Orgánicas, así como de servidores civiles de la entidad. De esa manera se ha elaborado el presente “Plan de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento, Ciclo 2025” del cual se implementará de manera progresiva, para este periodo 2025; esto quiere decir, que a partir de este periodo se contará con la participación de todos los directivos y servidores civiles de las diferentes áreas de la entidad.

La Oficina de Recursos Humanos será la responsable de brindar el acompañamiento técnico respectivo a los directivos y servidores civiles de la entidad, con las pautas establecidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, y según lo establecido en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2020-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 076-2021- SERVICIO CIVIL/PE, que aprueba la Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento.

El presente “Plan de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento, ciclo 2025”, identifica la declaración de política institucional, así como la misión de la entidad, y los objetivos institucionales referidos en el presente Plan. En cuanto a su alcance e implementación, el Plan es desarrollado de manera progresiva, a través de un cronograma propuesto, sumado a las acciones de comunicación y un equipo a cargo del apoyo en la implementación.

Asimismo, se establecen indicadores de evaluación a efectos de realizar el seguimiento en el avance, así como se identifica a los participantes del periodo 2025. Asimismo, la implementación de la Gestión de Rendimiento, es un proceso continuo, flexible, adaptable, y orientado a resultados.

Finalmente, El subsistema de GDR se articula con los otros subsistemas y procesos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (más información sobre la articulación se encuentra en la página web de Gestión del Rendimiento/ver más). Para su implementación operativa, la GDR se desarrolla en cuatro (4) componentes que se integran sistemáticamente para ejecución en las entidades públicas y lograr el objetivo del subsistema que es evidenciar el aporte o contribución de los/as servidores/as civiles a los objetivos institucionales desde el puesto que ocupan:



II. DECLARACIÓN DE POLÍTICA INSTITUCIONAL

La Municipalidad Distrital de La Punta, es una entidad pública que goza de autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia; como gobierno local representa al vecindario 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.

Actualmente la Gestión Edil, se encuentra liderada por el alcalde Ramón Ricardo Garay León, teniendo como prioridades para el año 2025, el fortalecimiento de la gestión municipal con el objetivo de brindar mejor calidad de vida de los ciudadanos de nuestro distrito, mediante la aplicación del Subsistema de Gestión del Rendimiento.

La Municipalidad Distrital de la Punta, tiene como política institucional priorizar la calidad de vida de los vecinos punteños a través de los servicios integrales, mediante una gestión inmediata y transparente que permita brindar los servicios de calidad de manera eficiente a los ciudadanos punteños, mejorando las capacidades de los trabajadores de la corporación municipal.

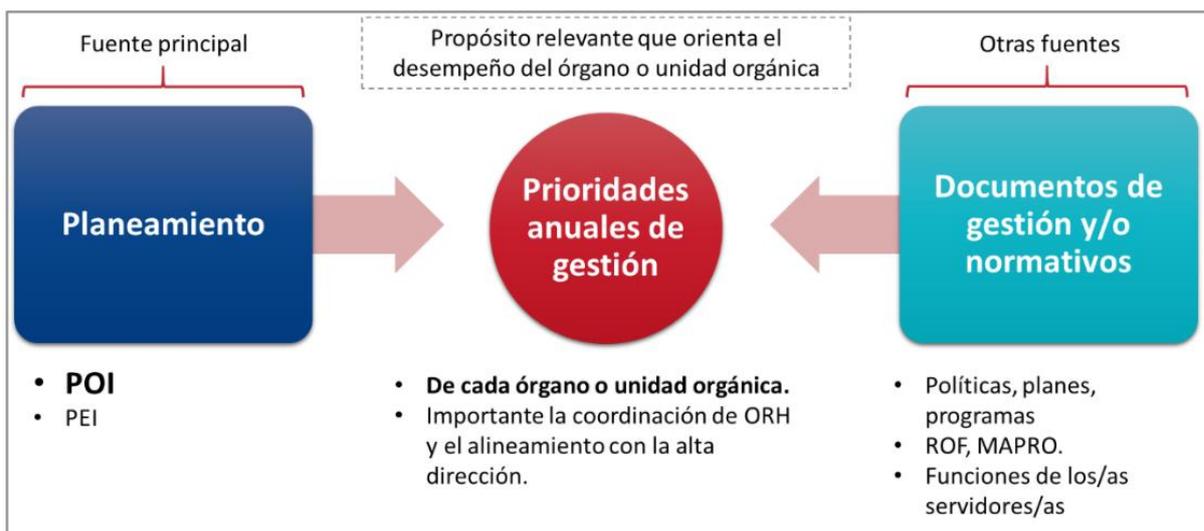
En este contexto, el **Plan Operativo Institucional (POI) para el periodo 2025**, se encuentra articulado con el **Plan Estratégico Institucional (PEI)** y el **Presupuesto Institucional de Apertura (PIA)**, han sido desarrollados bajo el citado diseño orientador de las políticas nacionales y las metodologías aprobadas del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN.

El Plan Operativo Institucional de la MDLP para el año 2025, comprende un conjunto de actividades operativas para el cumplimiento de las Acciones Estratégicas Institucionales (AEI) definidas y programas en el Plan Estratégico Institucional 2019-2026 de la Entidad. Así como, el Plan Operativo Institucional Multianual 2023-2025. De ello, señalamos la visión establecida por la Entidad:

“Brindar servicios públicos, promoviendo el desarrollo integral y sostenido del Distrito de La Punta, de manera oportuna y con calidad basado en la eficiencia y transparencia”.

Para la identificación de las prioridades anuales de gestión del órgano o unidad orgánica, también es posible utilizar otras fuentes, como las actividades establecidas en las políticas, planes, programas, convenios interinstitucionales, cuya priorización o programación no se refleja en el POI anual. En este caso, se recomienda que, de ser necesario, los órganos involucrados den cuenta al área de planeamiento con la finalidad de evaluar la modificación del POI. Son ejemplos de estas fuentes, el programa de incentivos a la gestión municipal, el plan nacional de integridad, etc.

En la siguiente figura se puede apreciar gráficamente las fuentes a utilizar para la identificación de las prioridades anuales de gestión.



III. MISIÓN

La Municipalidad Distrital de La Punta tiene por misión “Brindar servicios públicos, promoviendo el desarrollo integral y sostenido en el distrito de la Punta, de manera oportuna y con calidad basado en la eficiencia y transparencia”.

IV. OBJETIVOS DEL PLAN

4.1 Objetivo General:

- ✓ Estimular el buen rendimiento y el compromiso de los servidores civiles de la entidad, identificando y reconociendo sus aportes a los objetivos y metas institucionales; así como la identificación de sus necesidades de mejora.

4.2 Objetivo Específicos:

- ✓ Contar con un instrumento institucional para su aplicación del subsistema de gestión del rendimiento en la Municipalidad Distrital de La Punta.
- ✓ Fortalecer de manera progresiva el desarrollo de las capacidades institucionales en los servidores civiles de los órganos y/o Unidades Orgánicas de la Municipalidad Distrital de La Punta, completando para este periodo 2025.
- ✓ Identificar oportunidades de mejora que impacten el desempeño de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de La Punta.

La Municipalidad Distrital de la Punta cuenta con nueve Objetivos Estratégicos Institucionales, los cuales han sido definidos en concordancia a las funciones sustantivas y funciones administrativas internas.

Objetivos Estratégicos Institucionales 2019-2026	
código	Descripción
OEI.01	Promover el desarrollo urbano territorial ordenado y sostenible en el Distrito de la Punta.
OEI.02	Promover la gestión ambiental en el Distrito de la Punta.
OEI.03	Contribuir al acceso de los servicios de salud en el Distrito de la Punta.
OEI.04	Contribuir al acceso de los servicios de educación en el Distrito de la Punta.
OEI.05	Promover el desarrollo humano y hábitos saludables en el Distrito de la Punta.
OEI.06	Promover la oferta turística con enfoque cultural en el Distrito de la Punta.
OEI.07	Proteger a la población y sus medio de vida ante situaciones de desastre, de origen natural y antrópicos.
OEI.08	Disminuir los índices de inseguridad en el Distrito de la Punta.

V. ALCANCE DEL PLAN

El alcance del Plan de Implementación de Gestión de Rendimiento está comprendido para los Regímenes Laborales del D.L. N° 276 y D.L. N° 1057; a continuación, se detalla la ejecución progresiva de la implementación de GDR en la entidad:

a) Línea de tiempo de Implementación de GDR:

Año	Órgano / Unidad Orgánica	Cantidad	%
2019	Oficina General de Administración Unidad de Recursos Humanos Unidad de Tecnología de la Información	3	40 %
2020	Oficina General de Administración Gerencia de Desarrollo Humano Unidad de Recursos Humanos Unidad de Tecnología de la Información División de Bienestar Social División de Deporte y Esparcimiento División de Educación y Cultura División de Salud	8	60 %

Año	Órgano / Unidad Orgánica	Cantidad	%
2021	Gerencia Municipal Oficina General de Administración Gerencia de Desarrollo Humano Unidad de Recursos Humanos Unidad de Tecnología de la Información Unidad de Tesorería Unidad de Contabilidad Unidad de Logística y Bienes Patrimoniales División de Bienestar Social División de Deporte y Esparcimiento División de Educación y Cultura División de Salud	12	70 %
2022	Gerencia Municipal Oficina General de Administración Gerencia de Desarrollo Humano Gerencia de Rentas Gerencia de Servicios a la Ciudad Gerencia de Seguridad Ciudadana, Defensa Civil y Policía Municipal Unidad de Recursos Humanos Unidad de Tecnología de la Información Unidad de Tesorería Unidad de Contabilidad Unidad de Logística y Bienes Patrimoniales División de Seguridad Ciudadana y Policía Municipal División de Gestión de Riesgo de Desastres y Defensa Civil División de Bienestar Social División de Deporte y Esparcimiento División de Educación y Cultura División de Salud	17	80 %

Año	Órgano / Unidad Orgánica	Cantidad	%
2023	Gerencia Municipal Oficina de Secretaria General, Archivo y Comunicaciones Oficina de Asesoría Jurídica Oficina de Planeamiento y Presupuesto Oficina General de Administración Gerencia de Desarrollo Humano Gerencia de Desarrollo Urbano Gerencia de Rentas Gerencia de Servicios a la Ciudad Gerencia de Seguridad Ciudadana, Defensa Civil y Policía Municipal Unidad de Recursos Humanos Unidad de Tecnología de la Información Unidad de Tesorería Unidad de Contabilidad Unidad de Logística y Bienes Patrimoniales División de Seguridad Ciudadana y Policía Municipal División de Gestión de Riesgo de Desastres y Defensa Civil División de Medio Ambiente División de Bienestar Social División de Deporte y Esparcimiento División de Educación y Cultura División de Salud	22	100 %
2024	Gerencia Municipal. Secretaría General, Archivo y Comunicaciones. Oficina General de Asesoría Jurídica. Oficina General de Planeamiento, Presupuesto, Modernización e Inversiones. Oficina General de Administración. Gerencia de Desarrollo Humano Gerencia de Desarrollo Urbano Gerencia de Administración Tributaria, Desarrollo Económico y Turismo. Gerencia de Servicios a la Ciudad Gerencia de Seguridad Ciudadana, Defensa Civil y Policía Municipal Oficina de Recursos Humanos Oficina de Tecnologías de Información Oficina de Tesorería Oficina de Contabilidad Oficina de Abastecimiento Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres y Defensa Civil Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Esparcimiento Subgerencia de Salud y Bienestar Social	18	100 %

Año	Órgano / Unidad Orgánica	Cantidad	%
2025	Gerencia Municipal. Secretaría General, Archivo y Comunicaciones. Oficina General de Asesoría Jurídica. Oficina General de Planeamiento, Presupuesto, Modernización e Inversiones. Oficina General de Administración. Gerencia de Desarrollo Humano Gerencia de Desarrollo Urbano Gerencia de Administración Tributaria, Desarrollo Económico y Turismo. Gerencia de Servicios a la Ciudad Gerencia de Seguridad Ciudadana, Defensa Civil y Policía Municipal Oficina de Recursos Humanos Oficina de Tecnologías de Información Oficina de Tesorería Oficina de Contabilidad Oficina de Abastecimiento Subgerencia de Gestión Ambiental Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres y Defensa Civil Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Esparcimiento Subgerencia de Salud y Bienestar Social	19	100 %

b) Órganos y Unidades Orgánicas Participantes del ciclo de gestión de rendimiento 2024:

ORGANO	UNIDAD ORGANICA	C.C.	ESTRUCTURA ORGANICA
Gerencia Municipal	Gerencia Municipal	GM	Alta Dirección
Secretaría General, Archivo y Comunicaciones	Secretaría General, Archivo y Comunicaciones	SG	Órgano de Administración Interna (de Asesoramiento y de Apoyo)
Oficina General de Asesoría Jurídica	Oficina General de Asesoría Jurídica	OGAJ	Órgano de Administración Interna (de Asesoramiento y de Apoyo)
Oficina General de Planeamiento, Presupuesto, Modernización e Inversiones	Oficina General de Planeamiento, Presupuesto, Modernización e Inversiones	OPP	Órgano de Administración Interna (de Asesoramiento y de Apoyo)
Oficina General de Administración	Oficina General de Administración	OGA	Órgano de Administración Interna (de Asesoramiento y de Apoyo)
Oficina General de Administración	Oficina de Recursos Humanos	ORH	Órgano de Administración Interna (de Asesoramiento y de Apoyo)
Oficina General de Administración	Oficina de Tecnologías de Información	OTI	Órgano de Administración Interna (de Asesoramiento y de Apoyo)
Oficina General de Administración	Oficina de Tesorería	OT	Órgano de Administración Interna (de Asesoramiento y de Apoyo)
Oficina General de Administración	Oficina de Contabilidad	OC	Órgano de Administración Interna (de Asesoramiento y de Apoyo)

ORGANO	UNIDAD ORGANICA	C.C.	ESTRUCTURA ORGANICA
Oficina General de Administración	Oficina de Abastecimiento	OA	Órgano de Administración Interna (de Asesoramiento y de Apoyo)
Gerencia de Desarrollo Urbano	Gerencia de Desarrollo Urbano	GDU	Órgano de Linea
Gerencia de Desarrollo Humano	Gerencia de Desarrollo Humano	GDH	Órgano de Linea
Gerencia de Desarrollo Humano	Subgerencia de Salud y Bienestar Social	SSBS	Órgano de Linea
Gerencia de Desarrollo Humano	Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Esparcimiento	SSBS	Órgano de Linea
Gerencia de Administración Tributaria, Desarrollo Económico y Turismo	Gerencia de Administración Tributaria, Desarrollo Económico y Turismo	GATDECT	Órgano de Linea
Gerencia de Servicios a la Ciudad	Gerencia de Servicios a la Ciudad	GSC	Órgano de Linea
Gerencia de Servicios a la Ciudad	Subgerencia de Gestión Ambiental	SGA	Órgano de Linea
Gerencia de Seguridad Ciudadana, Defensa Civil y Policía Municipal	Gerencia de Seguridad Ciudadana, Defensa Civil y Policía Municipal	GSCDCPM	Órgano de Linea
Gerencia de Seguridad Ciudadana, Defensa Civil y Policía Municipal	Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres y Defensa Civil	SGRDDC	Órgano de Linea
TOTAL DE ÓRGANOS Y UNIDADES ORGÁNICAS PARTICIPANTES:			19

La implementación del Plan de Gestión de Rendimiento ciclo 2025, considerará Diez (10) Órganos y Nueve (09) Unidades Orgánicas.

i. Cantidad de servidores:

De acuerdo a los Órganos y Unidades Orgánicas seleccionadas se contará con la participación de Sesenta y Cinco (65) servidores civiles para el ciclo 2025 de Gestión de Rendimiento, según se detalla:

1. Funcionarios: 01
2. Directivos: 14
3. Mando medio: 05
4. Personal Ejecutor: 19
5. Personal Operador y de Asistencia: 26

En ese sentido, para el inicio de la implementación de Gestión de Rendimiento en la Municipalidad Distrital de la Punta – Ciclo 2025, se continuará considerando los criterios de progresividad y gradualidad a todos los Órganos y Unidades Orgánicas de la entidad, en excepción del Órgano de Control Institucional, Procuraduría Pública Municipal y Despacho de Alcaldía.

Estructura Organica	Órganos	C.C.	SEGMENTO					Total de Participantes
			Funcionar.	Directivos	Mandos Medios	Personal Ejecutor	Personal Operador y de Asistencia	
Órgano de Alta Dirección	Gerencia Municipal	GM	1			1		2
Órgano de Apoyo	Secretaria General, Archivo y Comunicaciones	SG				2	2	4
	Oficina General de Administración	OGA		1				1

Órganos	C.C.	SEGMENTO					Total de Participantes
		Funcionar.	Directivos	Mandos Medios	Personal Ejecutor	Personal Operador y de Asistencia	
Gerencia de Administración Tributaria, Desarrollo Económico y Turismo	GATDECT		1	2	2	2	7
Oficina de Recursos Humanos	ORH		1	1	2	1	5
Oficina de Tecnologías de Información	OTI		1			2	3
Oficina de Tesorería	OT			1		4	5
Oficina de Contabilidad	OC			1	1		2
Oficina de Abastecimiento	OA		1		4	1	6
Oficina General de Planeamiento, Presupuesto, Modernización e Inversiones	OGPPMI		1		1	1	3
Oficina General de Asesoría Jurídica	OGAJ					1	1
Gerencia de Desarrollo Urbano	GDU		1				1
Gerencia de Desarrollo Humano	DGH		1			3	4
Gerencia de Servicios a la Ciudad	GSC		1				1
Gerencia de Seguridad Ciudadana, Defensa Civil y Policía Municipal	GSCDCPM		1			2	3
Subgerencia de Gestión Ambiental	SGA		1				1
Subgerencia de Salud y Bienestar Social	SSBS		1		2	1	4
Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Esparcimiento	SECDE			1	4	4	9
Subgerencia de Gestión de Riesgos de Desastres y Defensa Civil	SGRDCC		1			2	3
TOTAL		1	13	6	19	26	65

VI. CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN:

El Cronograma forma parte de la Implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento de la Municipalidad Distrital de la Punta del ciclo 2025, que se elaboró conforme a la Guía para la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento aprobado Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 000076-2021-SERVIR-PE.

CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO "MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA - CICLO 2025"			
Etapa / Actividad	Responsable	Fecha	
		Inicio	Fin
ETAPA DE PLANIFICACIÓN		01/02/2025	30/04/2025
Aprobación del cronograma institucional de la GDR 2025	ORH / Titular	1/2/2025	31/3/2025
Planificación y ejecución de acciones de comunicación	ORH	15/2/2025	30/4/2025
Ejecución de acciones de apertura (formalización de servidores de confianza no directivos y elaboración de la matriz de participantes)	ORH / Titular	3/3/2025	21/3/2025
Formalización de factores de evaluación (metas y/o compromisos) del segmento directivo	ORH/ Evaluadores/as / Evaluados/as	3/3/2025	25/3/2025
Formalización de factores de evaluación (metas y/o compromisos) de otros segmentos	ORH/ Evaluadores/as / Evaluados/as	3/3/2025	26/3/2025
Revisión de factores de evaluación a solicitud de el/la evaluado/a (cuando corresponda)	Evaluados/as / ORH	3/3/2025	28/3/2025
Envío de la información de la etapa de planificación a SERVIR	ORH	1/4/2025	30/4/2025
ETAPA DE SEGUIMIENTO		02/05/2025	31/12/2025
Ejecución de acciones de comunicación	ORH	2/5/2025	31/12/2025
Presentación de propuesta / proyecto de mejora, para optar por la calificación del rendimiento distinguido	Evaluados/as / ORH	19/5/2025	19/12/2025
Entrega de evidencias y ejecución de las reuniones de seguimiento	Evaluados/as y evaluadores/as	1/7/2025	30/11/2025
Conformación del Comité Institucional de Evaluación (CIE) (cuando corresponda)	ORH/ Titular	00/00/0000	00/00/0000
Determinación del medio autorizado por el/la evaluado/a para la notificación de la calificación	ORH	1/12/2025	23/12/2025
Implementación del proyecto de mejora, para optar por la calificación de rendimiento distinguido.	Evaluadores/as y evaluados/as	2/5/2025	27/12/2025
Envío de la información de la etapa de seguimiento a SERVIR	ORH	1/12/2025	31/12/2025
ETAPA DE EVALUACIÓN		02/01/2026	31/01/2026
Ejecución de las acciones de comunicación	ORH	2/1/2026	31/1/2025
Presentación de los resultados de las mejoras implementadas para la calificación de rendimiento distinguido	Evaluadores / ORH	2/1/2026	7/1/2026
Designación de Junta de Directivos (cuando corresponda)	ORH	2/1/2026	7/1/2026
Puntuación y calificación	Evaluadores	5/1/2026	10/1/2026
Evaluación y otorgamiento de la calificación de rendimiento distinguido (cuando corresponda)	Junta de directivos	5/1/2026	11/1/2026
Notificación de la calificación	Evaluadores	5/1/2026	12/1/2026
Reunión de retroalimentación final e identificación de acciones de mejora	Evaluadores / evaluados	5/1/2026	13/1/2026
Presentación de solicitud de la confirmación de la calificación (cuando corresponda)	Evaluados/as / ORH	5/1/2026	17/1/2026
Conformación y pronunciamiento del CIE (cuando corresponda)	ORH / CIE	17/1/2026	21/1/2026
Envío de la información del cierre de ciclo de Gestión del Rendimiento 2025 a SERVIR	ORH	24/1/2026	28/01/2026

VII. ACCIONES DE COMUNICACIÓN

Las acciones de comunicación se desarrollan durante cada etapa del ciclo, y tienen como objetivo central difundir y comunicar acciones fundamentales que deben propiciar la participación de los actores a través del entendimiento de los beneficios de la gestión del rendimiento; además, se podrá identificar los aportes de los servidores civiles y de los directivos en el logro de las metas institucionales. En el siguiente cuadro se presenta el objetivo, el indicador de medición y las actividades de comunicación correspondientes para su cumplimiento. Asimismo, es necesario establecer un concepto de ciclo anual y un cronograma general.

a) Matriz de acciones de Comunicación de GDR.

OBJETIVO	Motivar la participación activa de los evaluadores y evaluados en cada etapa de la Gestión de Rendimiento Ciclo 2025.		
INDICADOR	Porcentaje de evaluadores y evaluados que conocen los principales elementos de la Gestión de Rendimiento por etapa.	VALOR META	90 %

b) Cronograma general

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 tiene el ciclo de 03 Etapas: planificación, seguimiento y evaluación.	e-mail	27/03/2025	S/ 0.00
2	Planificación	Envío de flyers informando la lista de participantes y su importancia en participar en la GDR 2024	Evaluador y Evaluado	La participación en la GDR promueve los aportes de cada servidor a los objetivos de la Entidad, contribuyendo a brindar mejores servicios a la ciudadanía.	e-mail	31/03/2025	S/ 0.00
3	Planificación	Flyers y/o Afiches digitales con el paso a paso de la Implementación de GdR.	Evaluador y Evaluado	La implementación de la Gestión del Rendimiento tiene beneficios: para la Entidad, para la ORH, para los directivos, para los servidores, para los ciudadanos.	e-mail	31/03/2025	S/ 0.00
4	Seguimiento	Comunicar los Roles del Evaluador y del Evaluado, a través de medios digitales.	Evaluador y Evaluado	Información sobre las actividades y acciones que se desarrollará en esta etapa de seguimiento para el logro de los objetivos propuestos.	e-mail	05/08/2025	S/ 0.00
5	Seguimiento	Comunicar la importancia de la retroalimentación de Gestión del Rendimiento en la entidad dando énfasis para el logro de las metas, mediante medios digitales.	Evaluador y Evaluado	Información sobre inicio del proceso de Evaluación e importancia del Plan de Mejora de Gestión del Rendimiento en la entidad.	e-mail	30/09/2025	S/ 0.00
6	Evaluación	comunicar el inicio del proceso de evaluación e importancia del Plan de Mejora de Gestión del Rendimiento en la entidad, mediante medios digitales.	Evaluador y Evaluado	Información sobre inicio del proceso de Evaluación e importancia del Plan de Mejora de Gestión del Rendimiento en la entidad.	e-mail	28/12/2025	S/ 0.00
7	Evaluación	Comunicar todo el proceso de la etapa de evaluación a los servidores que participan en Gestión del Rendimiento en la entidad	Evaluador y Evaluado	Información de avance del Proceso de evaluación de los servidores con información precisa de las metas logradas a través de GdR el cual contribuye mejorar los servicios que brinda la entidad.	e-mail	20/01/2026	S/ 0.00
TOTAL							0,00

VIII. RECURSOS

Nº	Cargo	Clasificación	Función
1	Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga de sus veces	Directamente responsable	Supervisar la implementación de GDR
2	Analista de Personal - ORH	Directamente responsable	Representante operativo del desarrollo de la implementación de GDR en cada una de sus etapas
3	Coordinadora de ORH	Directamente responsable	Representante del PDP, vinculado a las acciones de mejora en la implementación de GDR
4	Asistente I de la ORH	Apoyo	Seguimiento de la implementación de GDR, a las diferentes Unidades Orgánicas

a. Recursos económicos

Se realizarán las actividades de comunicación en cada una de las etapas del ciclo 2025 de Gestión de rendimiento, con los recursos que la Oficina de Recursos Humanos tiene asignado.

b. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación del PDP (Información Registrada en el SISCA)

NECESIDADES DE CAPACITACION DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS - PDP 2024

Nº	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	PARTICIPANTES	ÁREAS DE BENEFICIARIOS
1	CURSO DE CAMARAS DE SEGURIDAD Y MONITOREO	REACCIÓN Y APRENDISAJE	SEMI PRESENCIAL	II	7	SUBGERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y POLICÍA MUNICIPAL
2	ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE MANEJO DE RESIDUOS	REACCIÓN, APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	II	3	SUBGERENCIA DE LIMPIEZA PÚBLICA, ÁREAS VERDES, SERVICIOS GENERALES Y MAESTRANZA
3	CURSO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	REACCIÓN Y APRENDISAJE	VIRTUAL	II	17	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL / OFICINA DE RECURSOS HUMANOS / SECRETARIA GENERAL, ARCHIVO Y COMUNICACIONES / SUBGERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y POLICÍA MUNICIPAL / SUBGERENCIA DE LIMPIEZA PÚBLICA, ÁREAS VERDES, SERVICIOS GENERALES Y MAESTRANZA
4	CURSO DE GESTIÓN DE RIESGOS DE DESASTRES	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	II	9	SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE RIESGO DE DESASTRES Y DEFENSA CIVIL / SUBGERENCIA DE SALUD Y BIENESTAR SOCIAL
5	CURSO DE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA EN GOBIERNOS LOCALES	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	II	24	GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO / GERENCIA MUNICIPAL / ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL / OF. GRAL. DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO, MODERNIZACIÓN E INVERSIONES / OFICINA DE RECURSOS HUMANOS / SUBGERENCIA DE EDUCACIÓN, CULTURA, DEPORTE Y ESPARCIMIENTO / SUBGERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y POLICÍA MUNICIPAL.
6	PROGRAMA DE GESTIÓN DE CONTRATACIONES CON EL ESTADO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	I	22	GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO / GERENCIA MUNICIPAL / ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL / OF. GRAL. DE ADMINISTRACIÓN / OF. GRAL. DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO, MODERNIZACIÓN E INVERSIONES / OFICINA DE RECURSOS HUMANOS / OFICINA DE TESORERÍA / SPROCURADURIA PÚBLICA MUNICIPAL / SECRETARIA GENERAL, ARCHIVO Y COMUNICACIONES.

N°	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	PARTICIPANTES	ÁREAS DE BENEFICIARIOS
7	CURSO DE MANEJO INTEGRAL DE RESIDUOS SÓLIDOS MUNICIPALES	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II	96	SUBGERENCIA DE LIMPIEZA PÚBLICA, ÁREAS VERDES, SERVICIOS GENERALES Y MAESTRANZA
8	CURSO DE GESTIÓN DE ÁREAS VERDES MUNICIPALES	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II	23	SUBGERENCIA DE LIMPIEZA PÚBLICA, ÁREAS VERDES, SERVICIOS GENERALES Y MAESTRANZA
9	GESTIÓN DE RIESGOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	III	48	DESPACHO DE ALCALDÍA / GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO / OF. GRAL. DE ADMINISTRACIÓN / OF. GRAL. DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO, MODERNIZACIÓN E INVERSIONES / OF. DE RECURSOS HUMANOS / OF. DE TESORERÍA / PROCURADURIA PÚBLICA MUNICIPAL / SUBGERENCIA DE EDUCACIÓN, CULTURA, DEPORTE Y ESPARCIMIENTO / SUBGERENCIA DE GESTIÓN AMBIENTAL.
10	CONTROL INTERNO EN ENTIDADES PÚBLICAS	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	II	220	DESPACHO DE ALCALDÍA / GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO / GERENCIA MUNICIPAL / ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL / OF. GRAL. DE ADMINISTRACIÓN / OF. GRAL. DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO, MODERNIZACIÓN E INVERSIONES / OF. DE RECURSOS HUMANOS / OF. DE TESORERÍA / PROCURADURIA PÚBLICA MUNICIPAL / SUBGERENCIA DE EDUCACIÓN, CULTURA, DEPORTE Y ESPARCIMIENTO.
11	ÉTICA E INTEGRIDAD EN LA GESTIÓN PÚBLICA	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	II	226	DESPACHO DE ALCALDÍA / GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO / GERENCIA MUNICIPAL / ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL / OF. GRAL. DE ADMINISTRACIÓN / OF. GRAL. DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO, MODERNIZACIÓN E INVERSIONES / OF. DE RECURSOS HUMANOS / OF. DE TESORERÍA / PROCURADURIA PÚBLICA MUNICIPAL / SUBGERENCIA DE EDUCACIÓN, CULTURA, DEPORTE Y ESPARCIMIENTO.
12	HABILIDADES DIRECTIVAS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	REACCIÓN, APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II	5	OF. GRAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO, MODERNIZACIÓN E INVERSIONES / OFICINA DE RECURSOS HUMANOS / SECRETARIA GENERAL, ARCHIVO Y COMUNICACIONES.
13	ENFOQUE DE INTEGRIDAD EN EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EN EL MARCO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	III	9	GERENCIA MUNICIPAL / ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL / OF. DE RECURSOS HUMANOS / SECRETARIA GENERAL, ARCHIVO Y COMUNICACIONES
14	HERRAMIENTAS DE GOBIERNO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL PARA LA LA GESTIÓN DE PROCESOS NIVEL	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	III	30	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA, DESARROLLO ECONÓMICO Y TURISMO / GERENCIA MUNICIPAL / ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL / OF. GRAL. DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO, MODERNIZACIÓN E INVERSIONES / SECRETARIA GENERAL, ARCHIVO Y COMUNICACIONES / SUBGERENCIA DE SALUD Y BIENESTAR SOCIAL
15	ATENCIÓN, PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y DENUNCIA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	REACCIÓN	VIRTUAL	II	23	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS / SUBGERENCIA DE EDUCACIÓN, CULTURA, DEPORTE Y ESPARCIMIENTO.
16	IMPEDIMENTO PARA CONTRATAR CON EL ESTADO	REACCIÓN	VIRTUAL	II	3	GERENCIA MUNICIPAL / SECRETARIA GENERAL, ARCHIVO Y COMUNICACIONES / SUBGERENCIA DE SALUD Y BIENESTAR SOCIAL.

IX. ANEXOS

Anexo 01: RELACIÓN DE PARTICIPANTES (EN GESTIÓN DEL RENDIMIENTO)

LISTA DE SERVIDORES IMPLEMENTANDO GDR - CICLO 2025

N°	Órgano o Unidad Orgánica	Nombre del Puesto	Apellidos y Nombres	DNI	Régimen laboral	Segmento	Rol
1	Oficina de Abastecimiento	Encargado del Control Patrimonial	Adrianzen Costa, Jorge William	10281474	D. Leg. N° 1057	Ejecutor	Evaluado/a
2	Oficina de Tesorería	Asistente de Caja II	Angeldonis Armestar, Marco Francesco	25720481	D. Leg. N° 276	Operador y asistencia	Evaluado/a
3	Secretaría General, Archivo y Comunicaciones	Secretario General	Arana Silva, Oscar Guillermo	71337881	D. Leg. N° 1057	Directivo	Evaluador/a
4	Gerencia de Desarrollo Urbano	Gerente	Avila Vejarano, Angel Francisco	09336201	D. Leg. N° 1057	Directivo	Evaluador/a y Evaluado/a
5	Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres y Defensa Civil	Subgerente	Bailly Gonzales, Gerrman Pierre	25674447	D. Leg. N° 1057	Directivo	Evaluador/a y Evaluado/a
6	Oficina de Abastecimiento	Jefe de Oficina	Bazan Vasquez, Cesar Martín	26683771	D. Leg. N° 1057	Directivo	Evaluador/a y Evaluado/a
7	Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Esparcimiento	Coordinador	Boero Bozzo, Miguel Alfonso	40018155	D. Leg. N° 1057	Ejecutor	Evaluado/a
8	Subgerencia de Salud y Bienestar Social	Apoyo en Salud	Bozzo Verdeguer, María Lourdes Gerarda	25675951	D. Leg. N° 1057	Operador y asistencia	Evaluado/a
9	Gerencia de Administración Tributaria, Desarrollo Económico y turismo	Asesora de Cuentas	Buendia Sachiattino, Marisol Margarita	25681993	D. Leg. N° 1057	Operador y asistencia	Evaluado/a
10	Oficina de Recursos Humanos	Asistente de Personal II	Bulnes Zamora, Oswaldo Marcial	25517551	D. Leg. N° 276	Operador y asistencia	Evaluado/a
11	Oficina de Tesorería	Asistente de Caja I	Bustamante Guissa, Luis Roberto	25720480	D. Leg. N° 276	Operador y asistencia	Evaluado/a
12	Gerencia de Administración Tributaria, Desarrollo Económico y turismo	Ejecutor Coactivo	Carbonel Tejada, Jesús Víctor Oswaldo	8748773	D. Leg. N° 276	Mando medio	Evaluador/a y Evaluado/a
13	Oficina de Recursos Humanos	Asistente de Personal I	Carreño Bajonero, Jacqueline	25799725	D. Leg. N° 276	Ejecutor	Evaluado/a
14	Oficina de Recursos Humanos	Jefa de Oficina	Chimoy Molleda, Erika Margarita	45264060	D. Leg. N° 1057	Directivo	Evaluador/a y Evaluado/a
15	Oficina de Tecnologías de Información	Jefe de Oficina	Condori Condori, Percy German	10159287	D. Leg. N° 1057	Directivo	Evaluador/a y Evaluado/a
16	Subgerencia de Salud y Bienestar Social	Subgerenta	Cornelio Ferrel, Elizabeth Margot	45602980	D. Leg. N° 1057	Directivo	Evaluador/a y Evaluado/a
17	Gerencia Municipal	Gerenta Municipal	Cortez Saldarriaga Elena Rosario	40066823	D. Leg. N° 1057	Funcionario	Evaluador/a
18	Gerencia de Seguridad Ciudadana, Defensa Civil y Policía Municipal	Apoyo Administrativo	Cosio Maldonado, Cecilia Ada	25678491	D. Leg. N° 1057	Operador y asistencia	Evaluado/a
19	Oficina de Abastecimiento	Analista Logístico	Flores Abarca, Flor de María Cristina	42096036	D. Leg. N° 1057	Ejecutor	Evaluado/a
20	Secretaría General, Archivo y Comunicaciones	Apoyo Administrativo	Folch Bringas, Carlos Lamberto	25535394	D. Leg. N° 276	Operador y asistencia	Evaluado/a
21	Oficina de Tesorería	Asistente Administrativo	Fonseca García, Milagros Jenny	25400756	D. Leg. N° 276	Operador y asistencia	Evaluado/a
22	Oficina General de Palnificación, Presupuesto, Modernización e Inversiones	Jefa de Oficina	Franko Cohaila, Patricia Veronica	42494153	D. Leg. N° 1057	Directivo	Evaluador/a y Evaluado/a
23	Gerencia de Administración Tributaria, Desarrollo Económico y turismo	Gerente	Frisancho santillan, Javier Adolfo	10644749	D. Leg. N° 1057	Directivo	Evaluador/a y Evaluado/a
24	Subgerencia de Salud y Bienestar Social	Epecialista en DEMUNA	Galvez Teves, Angelica Melany	70449022	D. Leg. N° 1057	Ejecutor	Evaluado/a

LISTA DE SERVIDORES IMPLEMENTANDO GDR - CICLO 2025

N°	Órgano o Unidad Orgánica	Nombre del Puesto	Apellidos y Nombres	DNI	Régimen laboral	Segmento	Rol
25	Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Esparcimiento	Directora del Jardín Municipal	Gargurevich Leguía, María Angelica Asunción	25676136	D. Leg. N° 1057	Mando medio	Evaluador/a y Evaluado/a
26	Oficina de Tecnologías de Información	Apoyo Administrativo	Guerrero Peñaloza, Mariel Fiorella	25720946	D. Leg. N° 1057	Operador y asistencia	Evaluado/a
27	Oficina de Abastecimiento	Analista Logístico	Gutierrez Camarena, Cinthya Leydi	44445252	D. Leg. N° 1057	Ejecutor	Evaluado/a
28	Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Esparcimiento	coordinador de Auxiliares	Gutierrez Vasquez, Luz Mercedes	25331760	D. Leg. N° 1057	Ejecutor	Evaluado/a
29	Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Esparcimiento	Profesora	Guzman maya, Laura Gisela	45191480	D. Leg. N° 1057	Ejecutor	Evaluado/a
30	Gerencia de Desarrollo Humano	Asistente de Gerencia	Henrici Encinas, Greis Aminta	25718292	D. Leg. N° 276	Operador y asistencia	Evaluado/a
31	Oficina de Contabilidad	Analista Contable	Herrera Capa, Rubi Janet	46509699	D. Leg. N° 1057	Ejecutor	Evaluado/a
32	Oficina de Tesorería	Analista de Tesoreria	Herrera Castillo, Silvia Zaid	40616293	D. Leg. N° 1057	Mando medio	Evaluador/a y Evaluado/a
33	Gerencia de Administración Tributaria, Desarrollo Económico y turismo	Auxiliar Coactivo	Huanca Bravo, Vilma	25540788	D. Leg. N° 276	Ejecutor	Evaluado/a
34	Gerencia Municipal	Analista Administrativo I	Lopez Silupú, Edinson	42695682	D. Leg. N° 1057	Ejecutor	Evaluado/a
35	Gerencia de Seguridad Ciudadana, Defensa Civil y Policía Municipal	Gerente	Magnani Bozzo, Antonio Francisco	25728867	D. Leg. N° 1057	Directivo	Evaluador/a y Evaluado/a
36	Oficina de Abastecimiento	Mecánico	Medina Sanchez, Ángel Ricardo	41364950	D. Leg. N° 1057	Operador y asistencia	Evaluado/a
37	Secretaria General, Archivo y Comunicaciones	Asistente Administrativo	Mesias Acosta, Marcela Patricia	73687277	D. Leg. N° 1057	Operador y asistencia	Evaluado/a
38	Gerencia de Administración Tributaria, Desarrollo Económico y turismo	Analista Administrativo II	Mogollon Gamboa, Paola Letizia	40386793	D. Leg. N° 1057	Ejecutor	Evaluado/a
39	Gerencia de Administración Tributaria, Desarrollo Económico y turismo	Gerente (e)	Morales Rodriguez, Carlos Augusto	31672725	D. Leg. N° 1057	Directivo	Evaluador/a y Evaluado/a
40	Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Esparcimiento	Auxiliar de Educación Inicial	Moran Gutierrez, Bianca Marcela	70373838	D. Leg. N° 1057	Operador y asistencia	Evaluado/a
41	Secretaria General, Archivo y Comunicaciones	Asistente Administrativo y Legal	Moreno Espinoza, Alberto Jonathan Junior	42304005	D. Leg. N° 1057	Operador y asistencia	Evaluado/a
42	Subgerencia de Gestión Ambiental	Subgerente	Otero Leon, Gerson Jesus	72316738	D. Leg. N° 1057	Directivo	Evaluador/a y Evaluado/a
43	Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Esparcimiento	Profesora	Pachas Campos, Gabriela del Rosario	40161520	D. Leg. N° 1057	Ejecutor	Evaluado/a
44	Oficina General de Asesoría Jurídica	Asistente Administrativo de Gerencia	Paniagua Hartley, Elva Rebeca	25678338	D. Leg. N° 1057	Operador y asistencia	Evaluado/a
45	Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Esparcimiento	Asistente de Inclusión	Peña Valenzuela, Lourdes Carola	43739360	D. Leg. N° 1057	Operador y asistencia	Evaluado/a

LISTA DE SERVIDORES IMPLEMENTANDO GDR - CICLO 2025

N°	Órgano o Unidad Orgánica	Nombre del Puesto	Apellidos y Nombres	DNI	Régimen laboral	Segmento	Rol
46	Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Esparcimiento	Asistente de Cultura	Peñañiel Navarro, Marisol Rocío	25839671	D. Leg. N° 1057	Operador y asistencia	Evaluado/a
47	Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres y Defensa Civil	Asistente Administrativo	Pignano de Gonzalez, Teresa Adelina	25674702	D. Leg. N° 1057	Operador y asistencia	Evaluado/a
48	Oficina de Abastecimiento	Analista Logístico	Pinedo Sanchez, Evilyn Faviola	44188777	D. Leg. N° 1057	Ejecutor	Evaluado/a
49	Gerencia de Seguridad Ciudadana, Defensa Civil y Policía Municipal	Soporte Técnico	Raiser Dinegro, Gary Luís	25676901	D. Leg. N° 1057	Operador y asistencia	Evaluado/a
50	Oficina General de Palnificación, Presupuesto, Modernización e Inversiones	Asistente Administrativo de Gerencia	Rios Quisel, Bertha	06804496	D. Leg. N° 1057	Operador y asistencia	Evaluado/a
51	Subgerencia de Salud y Bienestar Social	Psicologo	Rivas Navarro, Jorge	09802610	D. Leg. N° 1057	Ejecutor	Evaluado/a
52	Oficina de Tecnologías de Información	Soporte Técnico	Rivas Ruiz, Moises	41969991	D. Leg. N° 1057	Operador y asistencia	Evaluado/a
53	Gerencia de Administración Tributaria, Desarrollo Económico y turismo	Asistente Administrativo	Rodriguez Carranza, Marisa Veronica	25758325	D. Leg. N° 1057	Operador y asistencia	Evaluado/a
54	Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Esparcimiento	Asistente Administrativo	Romero Zarate, Patricia Raquel	25429631	D. Leg. N° 1057	Operador y asistencia	Evaluado/a
55	Oficina de Contabilidad	Analista de Contabilidad	Salviz Espinoza, rodolfo	25778387	D. Leg. N° 276	Ejecutor	Evaluado/a
56	Oficina de Contabilidad	Coordinadora de Contabilidad	Santiago Julian, Lita	41150491	D. Leg. N° 1057	Mando medio	ador/a y Evaluador/a
57	Oficina General de Palnificación, Presupuesto, Modernización e Inversiones	Analista de Racionalización	Tarazona Reyes, Jaime Orlando	07197052	D. Leg. N° 1057	Ejecutor	Evaluado/a
58	Oficina de Recursos Humanos	Analista de Personal (e)	Toranzo Cardenas Angel Rafael	80376063	D. Leg. N° 276	Ejecutor	Evaluado/a
59	Oficina de Recursos Humanos	Coordinadora	Ugaz Roque, Nelida	10056917	D. Leg. N° 1057	Ejecutor	Evaluado/a
60	Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres y Defensa Civil	Apoyo Administrativo	Valdez Ramirez, Cesar	40077108	D. Leg. N° 276	Operador y asistencia	Evaluado/a
61	Gerencia de Desarrollo Humano	Apoyo Administrativo	Valenzuela Lino, Oscar Claudio	06128707	D. Leg. N° 276	Operador y asistencia	Evaluado/a
62	Secretaria General, Archivo y Comunicaciones	Soporte Técnico	Viacava Breiding, Gerardo Paul	41178302	D. Leg. N° 1057	Operador y asistencia	Evaluado/a
63	Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Esparcimiento	Soporte Técnico	Vigo Limas, Mike John	40103728	D. Leg. N° 1057	Operador y asistencia	Evaluado/a
64	Gerencia de Desarrollo Humano	Gerenta	Zazzali de las Casas, Caterina	25677803	D. Leg. N° 1057	Directivo	Evaluador/a y Evaluado/a
65	Oficina General de Administración	Jefe de Oficina	Zevallos Rojas, Raúl	09955793	D. Leg. N° 1057	Directivo	Evaluador/a y Evaluado/a

Anexo 02: INDICADORES DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DE RENDIMIENTO MDLP – CICLO 2025

Nº	OBJETIVOS	INDICADOR (ES)	META 2024	EVIDENCIA	RESPONSABLE
1	Fortalecer el desarrollo de capacidades en los servidores civiles de la Entidad que participan en el ciclo de GDR 2025.	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.	ORH
2		Porcentaje de las actividades de comunicación que se ejecutan en el ciclo, de acuerdo a las fechas programadas	95 %	Informe de cierre de ciclo presentado a la GDCRSC de SERVIR.	ORH
3		Porcentaje de las metas grupales de GDR (directivos) que cumplen con la normativa vigente de Servir.	95 %	Reporte de las metas grupales de Gestión del Rendimiento presentadas por los directivos	GM/ORH
4		Porcentaje de oportunidades de mejora viables normativamente, identificadas durante el ciclo de GDR	90 %	Reporte de oportunidades de mejora identificadas.	DIRECTIVOS /ORH
5	Promover la institucionalización de la Gestión del Rendimiento en la entidad.	Porcentaje de directivos participantes que consideran que el desempeño de sus equipos ha mejorado para la implementación de GDR y GDC.	90 %	Encuesta a directivos participantes, aplicada en el desempeño de sus equipos, en la etapa de evaluación	ORH
6		Porcentaje de servidores participantes, que considera que perciben claridad organizacional, comunicación y trabajo en equipo con 3 puntos o más, debido a la implementación de GDR..	85 %	Encuesta a servidores participantes aplicada en la etapa de evaluación.	ORH
7	Asegurar el cumplimiento de de las implementaciones dispuestas por el Órgano de Control Institucional – OCI.	Porcentaje de las acciones ejecutadas en la implementación de la recomendación dentro del Plan de Acción del Órgano de Control Institucional – OCI.	90 %	Informe detallado con las acciones correctivas en los plazos establecidos en el Plan de Accion.	GM/ORH