



MUNICIPALIDAD DE  
**LIMA**

RESOLUCIÓN DE SECRETARÍA GENERAL N° *026*-2024/SG

Lima, **15 FEB. 2024**

**LA SECRETARÍA GENERAL DEL SERVICIO DE PARQUES DE LIMA  
HA EXPEDIDO LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN**

**VISTOS:** El Informe N° D000134-2024-SERPAR-LIMA-SGRH, de fecha 12 de febrero de 2024, emitido por la Subgerencia de Recursos Humanos, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1023, se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, como un organismo técnico especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, con personería jurídica de derecho público interno, con competencia a nivel nacional y sobre todas las entidades de la administración pública, asumiendo la calidad de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, la Quinta Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023, establece que la evaluación del desempeño es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del conjunto de actividades, aptitudes y rendimiento del personal al servicio del Estado 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 el desarrollo de sistemas de gestión que permitan determinar indicadores objetivos para la evaluación de desempeño;

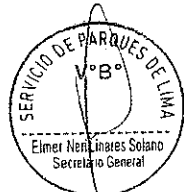
Que, a través de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se estableció un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas, con la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, en esa línea, el artículo 19 de la Ley N° 30057, establece que la gestión del rendimiento comprende el proceso de evaluación de desempeño y tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y el compromiso del servidor civil; asimismo, identifica y reconoce el aporte de los servidores con las metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas por los servidores para mejorar el desempeño en sus puestos y de la entidad;

Que, el artículo 37 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y sus modificatorias, señala que la gestión

SERVICIO DE PARQUES  
MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA  
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

RECIBIDO  
CECILIA ELENA RAMOS HERNANDEZ  
FEDATARIO  
R. N. 185 Fecha: 19.02.24





MUNICIPALIDAD DE  
**LIMA**



del rendimiento es un ciclo continuo dentro de una entidad y contempla las etapas de planificación, seguimiento y evaluación; señalando que, en razón a su naturaleza y características propias, las entidades podrán contar con alternativas de calendario, que no necesariamente tenga a enero como mes de inicio, siempre que se asegure como mínimo la sujeción a las etapas previstas y asegurando que la evaluación de desempeño se realice en forma anual, correspondiendo al titular de la entidad mediante Resolución aprobar el calendario de la entidad y sus modificaciones;

Que, asimismo, el artículo 38 del Reglamento General de la Ley N° 30057 señala que la etapa de planificación contempla la elaboración del cronograma institucional, acciones de comunicación y sensibilización. La planificación de las acciones de capacitación está a cargo de la Oficina General de Recursos Humanos, así como, el establecimiento de las metas grupales e individuales y los compromisos individuales para cada servidor;

Que, en el numeral 5.4 de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, cuya aprobación fue formalizada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0068-2020-SERVIR-PE, se señala que el cronograma es el documento formal que se elabora y aprueba por cada ciclo de Gestión del Rendimiento. Contiene las actividades a desarrollar en cada etapa, sus plazos y puede incluir también actividades previas y/o transversales al ciclo de Gestión del Rendimiento. Su aprobación se produce en la etapa de planificación, según lo previsto en el numeral 6.1.1 de la citada Directiva;

Que, de acuerdo al literal j) del artículo IV del título preliminar del Reglamento General de la Ley N° 30057, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el Titular de la Entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública, por lo que, considerando que conforme al artículo 11 del Reglamento de Organización y Funciones de SERPAR LIMA, cuya aprobación fue formalizada por Ordenanza N° 1955; la Secretaría General es la máxima autoridad administrativa de la entidad, por lo tanto, le corresponde al Secretario General aprobar el Cronograma de Implementación de la entidad para el ciclo de gestión del rendimiento, así como sus modificatorias;

Que, en ese contexto, mediante el Informe N° D000134- 2024-SERPAR-LIMA-SGRH, de fecha 12 de febrero de 2024, la Subgerencia de Recursos Humanos propone la aprobación del cronograma institucional del Subsistema de Gestión del Rendimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – Ciclo 2024, que prevee la realización de las tres (3) etapas del ciclo de gestión del rendimiento establecidas en el artículo 37 del Reglamento General de la Ley N° 30057; asimismo, propone que se le delegue la facultad para aprobar las modificaciones que dicho cronograma pueda requerir durante su ejecución;

SERVICIO DE PARQUES  
MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA  
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

*Cecilia Elena Ramos Hernani*  
CECILIA ELENA RAMOS HERNANI  
FEDATARIO

Reg. N° 185 Fecha: 19.02.24



MUNICIPALIDAD DE  
**LIMA**

*CeP*  
CECILIA ELENA RAMOS HERNANI  
FEDATARIO  
Reg. N° 185 Fecha: 19.02.24



Que, el artículo 78 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, señala que las entidades pueden delegar el ejercicio de competencia conferida a sus órganos en otras entidades cuando existan circunstancias de índole técnica, económica, social o territorial que lo hagan conveniente, precisando que procede también la delegación de competencia de un órgano a otro al interior de una misma entidad. Asimismo, señala que son indelegables las atribuciones esenciales del órgano que justifican su existencia, las atribuciones para emitir normas generales, para resolver recursos administrativos en los órganos que hayan dictado los actos objeto de recurso, y las atribuciones a su vez recibidas en delegación;



Que, dado que la facultad de modificar el cronograma institucional del Subsistema de Gestión del Rendimiento del ciclo 2024, no es una atribución esencial de la Secretaría General y que, con la finalidad de dotar de dinamismo a la gestión de la Subgerencia de Recursos Humanos, respecto a la implementación de la Gestión del Rendimiento, resulta pertinente delegar dicha facultad al/la Subgerente/a de la Subgerencia de Recursos Humanos;

Con las visaciones de la Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia de Asesoría Jurídica, Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Modernización y de la Subgerencia de Recursos Humanos;

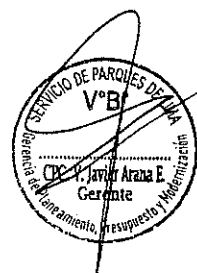
De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; su Reglamento General aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 127-2019-PCM, y en uso de las facultades otorgadas por el Reglamento de Organización y Funciones del Servicio de Parques de Lima SERPAR – LIMA, aprobado por Ordenanza N° 1955;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR**, el Cronograma Institucional del Subsistema de Gestión del Rendimiento del Servicio de Parques de Lima – Ciclo 2024, que como Anexo forma parte de la presente Resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- DELEGAR**, al/la Subgerente/a de la Subgerencia de Recursos Humanos, la facultad de aprobar la modificación del cronograma aprobado en el artículo precedente, debiendo informar mensualmente sobre las acciones que adopte en el ejercicio de dicha delegación.

**ARTICULO TERCERO.- DISPONER** que la Subgerencia de Recursos Humanos realice las coordinaciones y acciones necesarias para la ejecución del cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento del Servicio de Parques de Lima



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS  
BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

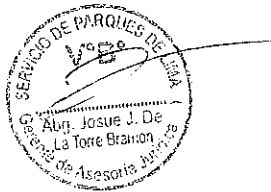
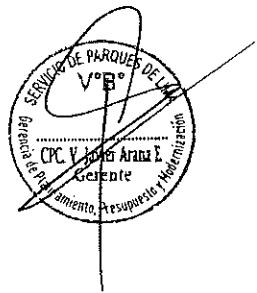
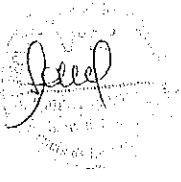


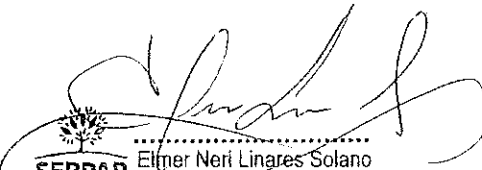
MUNICIPALIDAD DE  
**LIMA**



ARTICULO CUARTO. - PUBLICAR, la presente Resolución y su anexo en el Portal institucional de SERPAR LIMA.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE



  
SERPAR  
Servicio de Parques de Lima  
Elmer Neri Linares Solano  
Secretario General  
Municipalidad Metropolitana de Lima

SERVICIO DE PARQUES  
MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA  
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

  
CECILIA ELENA RAMOS HERNANI  
FEDATARIO

Reg. N°: 185 Fecha: 19.02.24

**CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO  
SERVICIO DE PARQUES DE LIMA - CICLO 2024**

ETAPA/ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA	
		INICIO	FIN
<b>ETAPA DE PLANIFICACIÓN</b>		FEB-24	MAY-24
<b>Elaboración de los documentos para la implementación de la Gestión del Rendimiento</b>			
Elaboración de cronograma, matriz de participantes y otros documentos para la implementación	SGRH	01/02/2024	09/02/2024
Reunión de coordinación del alcance de la implementación de GDR con el Secretario General	Titular/SGRH	08/02/2024	13/02/2024
Aprobación mediante Resolución del Cronograma de Implementación GDR 2024 en SERPAR LIMA	Titular/SGRH	08/02/2024	16/02/2024
<b>Desarrollo de las acciones de sensibilización</b>			
Difusión de la programación de la(s) charla(s) informativa(s) de Gestión del Rendimiento	SGRH	19/02/2024	23/02/2024
Ejecución de la(s) charla(s) de Gestión del Rendimiento	SGRH	26/02/2024	01/03/2024
<b>Fijación de metas de Gestión del Rendimiento</b>			
Difusión de la programación de los talleres de establecimiento de metas de Gestión del Rendimiento	SGRH	26/02/2024	01/03/2024
Ejecución de los talleres de establecimiento de factores de evaluación de Gestión del Rendimiento (Directivos)	SGRH	04/03/2024	14/03/2024
Ejecución de los talleres de establecimiento de factores de evaluación de Gestión del Rendimiento (otros segmentos)	SGRH	04/03/2024	14/03/2024
Fijación y formalización de factores de evaluación del segmento directivo (metas grupales)	Titular/Directivos/SGRH	15/03/2024	03/04/2024
Fijación y formalización de factores de evaluación de otros segmentos (metas individuales)	Evaluadores(as)/Evaluados (as)/SGRH	04/04/2024	19/04/2024
Consolidación de los formatos (etapa Planificación) de los/as servidores que participan del Ciclo GDR	Evaluadores(as)/Evaluados (as)/SGRH	22/04/2024	25/04/2024
<b>Cierre de la etapa de Planificación</b>			
Envío del informe de cierre de la etapa de planificación a SERVIR	SGRH	26/04/2024	30/04/2024
<b>ETAPA DE SEGUIMIENTO</b>		MAY-24	NOV-24
<b>Desarrollo de las acciones de sensibilización</b>			
Difusión de la programación de las charlas informativas de la etapa de seguimiento	SGRH	01/05/2024	03/05/2024
Ejecución de charlas informativas de la etapa de seguimiento	SGRH	06/05/2024	10/05/2024
<b>Documentación y presentación de evidencias</b>			
Entrega de evidencias, revisión y retroalimentación a las evidencias presentadas	Evaluadores(as)/Evaluados (as)	13/05/2024	29/11/2024
<b>Ejecución de las acciones de la etapa de planificación</b>			
Ejecución de las reuniones de seguimiento y retroalimentación por segmento	Evaluadores(as)/Evaluados (as)	13/05/2024	29/11/2024
Consolidación de oportunidades de mejora a nivel institucional	Evaluadores(as)/Evaluados (as)	13/05/2024	29/11/2024
Presentación de oportunidades de mejoras para obtener la calificación de rendimiento distinguido	Evaluadores(as)/Evaluados (as)	14/05/2024	29/11/2024
Comunicación formal a los evaluados del medio por el cual se les notificará la calificación (Según Art. 8 de la Directiva)	SGRH	01/11/2024	29/11/2024
Consolidación de evidencia finales de los/as participantes del ciclo	Evaluadores(as)/Evaluados (as)	01/11/2024	29/11/2024
<b>Conformación del Comité Institucional de Evaluación (CIE)</b>			
Conformación del Comité Institucional de Evaluación (CIE) con los dos primeros representantes (elección de los representantes de los servidores civiles evaluados por segmento, según corresponda)	Titular/SGRH	13/05/2024	29/11/2024
<b>Cierre de la etapa de Seguimiento</b>			
Envío del informe de cierre de la etapa de seguimiento a SERVIR	SGRH	25/11/2024	29/11/2024

ETAPA DE SEGUIMIENTO		DIC-24	ENE-25
<b>Desarrollo de las acciones de sensibilización</b>			
Difusión de la programación de las charlas informativas de la etapa de evaluación	SGRH	2/12/2024	6/12/2024
Ejecución de charlas informativas de la etapa de evaluación	SGRH	9/12/2024	13/12/2024
<b>Desarrollo de las acciones de sensibilización</b>			
Envío a la SGRH de las mejoras implementadas por los servidores evaluados que aspiran a la calificación de rendimiento distinguido.	Evaluadores (as)	16/12/2024	27/12/2024
Valoración del desempeño: Puntuación y calificación	Evaluadores (as)	30/12/2024	03/01/2025
Otorgamiento de calificación de rendimiento distinguido	Junto de directivos	06/01/2025	10/01/2025
Notificación de calificación	Evaluadores (as)	06/01/2025	10/01/2025
Reunión de la retroalimentación final y elaboración de acciones de mejora	Evaluadores(as)/Evaluados (as)	13/01/2025	17/01/2025
Solicitud de confirmación de la calificación y actuación del CIE(*)	CIE	20/01/2025	24/01/2025
<b>Desarrollo de las acciones de sensibilización</b>			
Registro del informe de cierre de la etapa de evaluación a SERVIR	SGRH	27/1/2025	31/1/2025

(\*) El CIE se activará toda vez que un/a evaluado/a presente su solicitud de confirmación de la calificación ante la Subgerencia de Recursos Humanos hasta cinco (5) días hábiles siguientes a la realización de la reunión de retroalimentación final en la etapa de evaluación, contados desde el día siguiente de la reunión, y según los tiempos previstos en la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento.