



RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 065 - 2025/GG

Lima, 10 ABR. 2025

LA GERENCIA GENERAL DEL SERVICIO DE PARQUES DE LIMA
HA EXPEDIDO LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN

VISTOS: El Informe N° D000454-2025-SERPAR-LIMA-ORH de fecha 19 de marzo de 2025, emitido por la Oficina de Recursos Humanos, el Informe N° D000541-2025-SERPAR-LIMA-OGAF de fecha 19 de marzo de 2025, emitido por la Oficina General de Administración y Finanzas, el Memorando N° D000568-2025-SERPAR-LIMA-OGPPM de fecha 7 de abril de 2025 emitido por la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización e Informe N° D000083-2025-SERPAR-LIMA-OGAJ de fecha 08 de abril de 2025 emitido por la Oficina General de Asesoría Jurídica y;

CONSIDERANDO:

Que, el Servicio de Parques de Lima, cuyas siglas son SERPAR LIMA, es un Organismo Público Descentralizado de la Municipalidad Metropolitana de Lima, con personería jurídica de derecho público interno y con autonomía administrativa, económica y técnica, de conformidad con el Estatuto de SERPAR LIMA aprobado por Ordenanza N° 1784-MML, de fecha 25 de marzo de 2014, y modificada por Ordenanza N° 2639 de fecha 11 de julio de 2024, Ordenanza que modifica el Estatuto del Servicio de Parques de Lima SERPAR LIMA y deroga su Reglamento de Organización y Funciones el Servicio de Parques de Lima, así como su organigrama, el mismo que será reemplazado por el Manual de Operaciones (MOP) correspondiente;

Que, mediante Decreto de Alcaldía N° 011, de fecha 11 de julio 2024, se efectuó la aprobación del Manual de Operaciones (MOP) del Servicio de Parques de Lima, SERPAR LIMA;

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, bajo esa misma normativa, el artículo 19, establece que la gestión del rendimiento comprende el proceso de evaluación de desempeño y tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y el compromiso del 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 22 del mismo dispositivo establece: *"La evaluación de desempeño es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del rendimiento del servidor público en cumplimiento de los objetivos y funciones de su puesto. Es llevada a cabo obligatoriamente por las entidades públicas en la oportunidad, forma y condiciones que señale el ente rector"*;

Que, de acuerdo al artículo 37 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y sus modificatorias, dispone que la gestión del rendimiento es un ciclo continuo dentro de una entidad y contempla las siguientes etapas: **a) Etapa de Planificación, b) Etapa de seguimiento y, c) Etapa de Evaluación.** Asimismo, se indica que la gestión del rendimiento incluye el proceso de retroalimentación el cual es permanente en cada una de las etapas del ciclo y que consiste en el intercambio de opiniones y expectativas entre el evaluador y el servidor evaluado;

Que, siguiendo con el Reglamento, el artículo 38 establece que la Etapa de Planificación abarca todas aquellas acciones necesarias para preparar a la entidad para la ejecución de las etapas del ciclo, asegurando la información y participación de todos los actores involucrados. Contempla la elaboración del cronograma institucional, acciones de comunicación y sensibilización, la planificación de las acciones de capacitación a cargo de la oficina de recursos humanos, así como el establecimiento de las metas grupales e individuales y los compromisos individuales para cada servidor;

Que, el literal j) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley N° 30057, señala que, 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, entendiéndose que, en SERPAR, la Gerencia General es el órgano encargado de la marcha administrativa de la entidad, es decir, de gestionar, coordinar y supervisar las actividades de los órganos de asesoramiento y apoyo constituyéndose en la máxima autoridad administrativa conforme lo establece el estatuto y Manual de Operaciones de SERPAR LIMA;

Que, el numeral 6.2.2 del artículo 6 de la "Directiva que desarrolla el Subsistema de Gestión del Rendimiento", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068- 2020-SERVIR-PE, establece que el Titular de la Entidad es la máxima autoridad administrativa de la entidad, responsable del funcionamiento del Subsistema de Gestión del Rendimiento y aprueba el cronograma mediante resolución durante la etapa de planificación, cronograma que ya fue aprobado;

Que, con Informe N° D000454-2025-SERPAR-LIMA-ORH, la Oficina de Recursos Humanos concluye que, en el marco de los lineamientos normativos establecidos por SERVIR, corresponde la emisión de la Resolución de Gerencia General que apruebe el Plan de Implementación del Ciclo 2025 de Gestión de Rendimiento del Servicio de Parques de Lima, que incluye la Matriz de Participantes y Matriz de Acciones de Comunicación, el cual adjunta a su informe;

Que, con Memorando N° D000541-2025-SERPAR-LIMA-OGAF la Oficina General de Administración y finanzas remite el proyecto de Plan de Implementación de la Gestión





MUNICIPALIDAD DE
LIMA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana



de Rendimiento ciclo 2025 a la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización para su revisión;

Que, con Informe N° D000089-2025-SERPAR-LIMA-OPM la Oficina de Planeamiento y Modernización, concluye indicando que el Plan se alinea a lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su reglamento, así como la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento y la Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento respectivamente. En ese sentido, la propuesta se alinea a la normatividad citada y recomienda la opinión favorable de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización;

Que, con Memorando N° D000568-2025-SERPAR-LIMA-OGPPM la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización opina favorablemente respecto al Plan de Implementación de la Gestión de Rendimiento - Ciclo 2025;

Que, con Informe N° D000083-2025-SERPAR-LIMA-OGAJ, la Oficina de Asesoría Jurídica emite opinión favorable a la aprobación del Plan de Implementación de la Gestión de Rendimiento - Ciclo 2025;

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ordenanza N° 1784-MML que aprueba el Estatuto de SERPAR LIMA, modificada a través de la Ordenanza N° 2639; el Manual de Operaciones de SERPAR LIMA, aprobado mediante Decreto de Alcaldía N° 011-2024-MML y con los vistos de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización; Oficina General de Administración y Finanzas, la Oficina de Recursos Humanos y la Oficina General de Asesoría Jurídica;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR, el Plan de Implementación del Ciclo 2025 de la Gestión del Rendimiento del Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA, que contiene la Matriz de Participantes y la Matriz de Acciones de Comunicación, que como anexo forma parte de la presente Resolución.

ARTICULO SEGUNDO. - DISPONER a la Oficina de Recursos Humanos, ejecute el cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento del Servicio de Parques de Lima.

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

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE


SERPAR
Servicio de Parques de Lima
Claudia Ruiz Canchapoma
Gerente General
Municipalidad Metropolitana de Lima



PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DEL CICLO 2025 DE LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DEL SERVICIO DE PARQUES DE LIMA – SERPAR LIMA



PRESENTACIÓN

El Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA, es un organismo descentralizado de la Municipalidad Metropolitana de Lima, creado mediante Decreto Ley N° 1758 de fecha 21 de marzo de 1969.

SERPAR LIMA tiene a su cargo 12 parques zonales y 9 parques metropolitanos. Habiendo un total de 21 espacios públicos bajo su administración, a través de los cuales se contribuye satisfacer las necesidades recreativas, culturales y deportivas de la población de menores recursos económicos de Lima Metropolitana; además se incentiva la preservación y conservación del medio ambiente, fortaleciendo la integración social, la educación ciudadana y la recreación saludable.

Por otro lado, mediante Decreto Legislativo N°1023 se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, como Organismo Técnico Especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado y que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil se aprobó un nuevo régimen con la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran.

Así, en el marco de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, a través del artículo 19, se 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.

En ese contexto, el Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA, ha elaborado el Plan de Implementación del Ciclo 2025 de la Gestión de Rendimiento, instrumento de gestión alineado con los objetivos y prioridades de la entidad, a fin de fortalecer las competencias del equipo técnico de la Oficina de Recursos Humanos y promover la institucionalización de la evaluación del desempeño como proceso del Subsistema de Gestión del Rendimiento.



PLAN DE IMPLEMENTACION DEL CICLO 2025 DE LA GESTION DEL RENDIMIENTO

1. MARCO NORMATIVO

El Plan de Implementación del Ciclo 2025 de Gestión de Rendimiento se ha formulado en el marco de la siguiente normativa vigente:

- 
- 
- 
- 
- 1.1. Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público
 - 1.2. Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y modificatorias.
 - 1.3. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2020-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento.
 - 1.4. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 061-2021-SERVIR/PE, que formaliza la modificación de la Tercera Disposición Complementaria Transitoria de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento.
 - 1.5. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 076-2021-SERVIR/PE, que aprueba la Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento.
 - 1.6. Resolución de Secretaría General N° 065-2022/SG, que aprueba el Marco Estratégico 2023-2025 del Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA y modificatorias.
 - 1.7. Resolución de Secretaría General N° 107-2024/SG, que aprueba el Plan Operativo Institucional Multianual 2025 – 2027 del Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA.
 - 1.8. Resolución de Gerencia General N° 191-2024/GG, que aprueba el Plan Operativo Institucional 2025 del Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA.
 - 1.9. Ordenanza N° 1784-MML, y modificada por Ordenanza N° 2639 de fecha 11 de julio de 2024, Ordenanza que modifica el Estatuto del Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA y deroga su Reglamento de Organización y Funciones el Servicio de parques de Lima.
 - 1.10. Decreto de Alcaldía N° 011, de fecha 11 de julio 2024, se efectuó la aprobación del Manual de Operaciones (MOP) del Servicio de Parques de Lima, SERPAR LIMA.

ASPECTOS GENERALES

2.1. Marco Estratégico Institucional

2.1.1. Misión

"SERPAR, Organismo de la Municipalidad Metropolitana de Lima, es responsable de gestionar el sistema de parques zonales y metropolitanos, mediante acciones de carácter recreativo, cultural y ambiental, mejorando la calidad de vida de la población".

2.1.2. Visión

"Lima, ciudad ecológica, con recreación, educación y cultura"



2.1.3. Valores

- Cordialidad
- Vocación de Servicio
- Efectividad
- Proactividad

2.1.4. Acciones Estratégicas

- Mantenimiento de áreas verdes permanente en los parques y bosques educativos administrados por SERPAR LIMA.
- Plantación de árboles sostenibles en los parques y bosques educativos administrados por SERPAR LIMA y en los distritos de Lima Metropolitana.
- Servicios recreativos y deportivos permanentes en los parques administrados por SERPAR LIMA.
- Promoción y supervisión del servicio de concesiones y eventos efectiva en los parques administrados por SERPAR LIMA.
- Acciones de mantenimiento de la infraestructura (física, sistema eléctrico, sistema sanitario, sistema de riego tecnificado) deportiva, y recreativa eficaz en los parques administrados por SERPAR LIMA.
- Promoción de servicios culturales permanentes en los parques administrados por SERPAR LIMA.
- Gestión institucional eficaz de SERPAR LIMA.
- Procesos estratégicos y operativos claves tecnológicos, implementados y/o mejorados en SERPAR LIMA.

2.2. Estructura Orgánica

La estructura del Servicio de Parques de Lima está compuesta de la siguiente manera:

ÓRGANOS DE ALTA DIRECCIÓN

- Consejo Directivo
- Gerencia General
 - Oficina de Gestión Documentaria

ÓRGANO DE CONTROL

- Órgano de Control Institucional

ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO

- Oficina General de Asesoría Jurídica
 - Oficina de Asuntos Legales
 - Oficina de Defensa Jurídica

- **Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización**
 - Oficina de Planeamiento y Modernización
 - Oficina de Presupuesto
 - Oficina de Sistemas y Tecnología de la Información

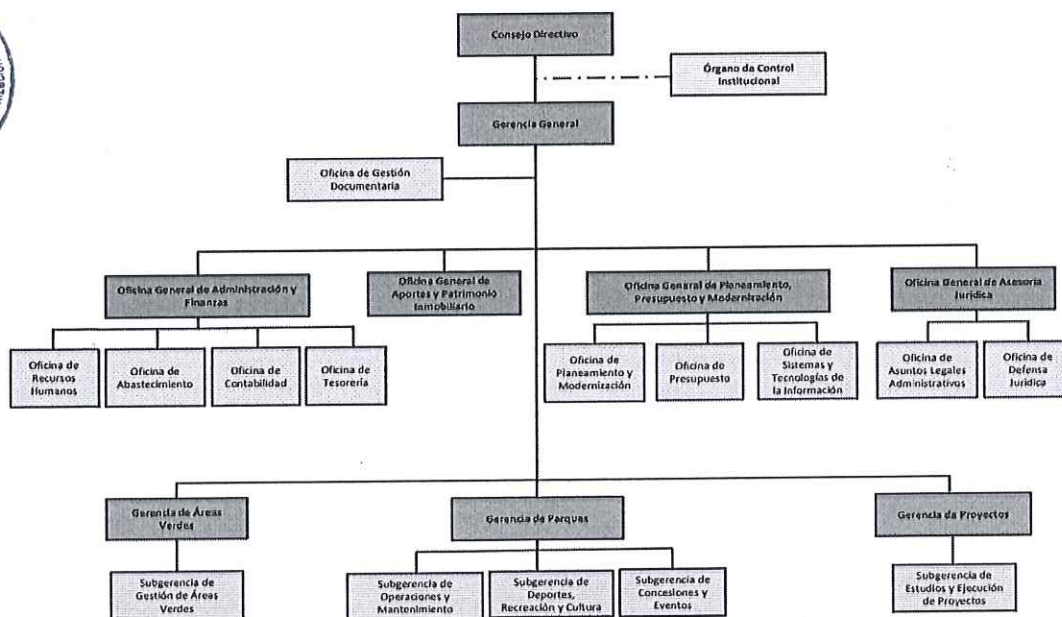
ÓRGANOS DE APOYO

- **Oficina General de Administración y Finanzas**
 - Oficina de Recursos Humanos
 - Oficina de Abastecimiento
 - Oficina de Contabilidad
 - Oficina de Tesorería
- **Oficina General de Aportes y Patrimonio Inmobiliario**

ÓRGANOS DE LÍNEA

- **Gerencia de Áreas Verdes**
 - Subgerencia de Gestión de Áreas Verdes
- **Gerencia de Parques**
 - Subgerencia de Operaciones y Mantenimiento
 - Subgerencia de Deportes, Recreación y Cultura
 - Subgerencia de Concesiones y Eventos
- **Gerencia de Proyectos**
 - Subgerencia de Estudios y Ejecución de Proyectos

Grafico 1. Organigrama de SERPAR LIMA



Fuente: Decreto de Alcaldía N° 011, que aprobó el Manual de Operaciones (MOP) del Servicio de Parques de Lima, SERPAR LIMA

2.3. Numero de servidores que conforman la entidad:

Se actualiza el número de trabajadores que conforman la Entidad según los diversos regímenes laborales:

RÉGIMEN LABORAL D. LEG. 276	RÉGIMEN LABORAL D. LEG. 728	RÉGIMEN LABORAL D. LEG.1057	REGIMEN LABORAL D. LEG. 1401	TOTAL DE SERVIDORES
51	192	449	3	695



3. MARCO CONCEPTUAL

El Subsistema de Gestión del Rendimiento del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos comprende el proceso de evaluación de desempeño y tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y el compromiso de los/las servidores/as civiles. Asimismo, identifica, reconoce y promueve el aporte de los/las 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.



3.1. CICLO DE GESTIÓN DE RENDIMIENTO

Con Decreto Supremo N° 127-2019-PCM se modifica el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, donde se señala que las etapas de la Gestión de Rendimiento son tres: Planificación, Seguimiento y Evaluación.

ETAPA DE PLANIFICACIÓN

Con esta etapa se inicia el Ciclo de Gestión del Rendimiento y comprende las acciones de comunicación, aprobación del cronograma, definición de la matriz de participantes y la definición de los factores de evaluación.

Cabe precisar que, la aprobación del Cronograma de Implementación de la Gestión de Rendimiento se formalizó mediante Resolución de Gerencia General



ETAPA DE SEGUIMIENTO

Esta etapa se inicia inmediatamente después de formalizados los factores de evaluación. Tiene una extensión mínima de seis meses no pudiendo exceder el 31 de diciembre del periodo fiscal en curso. Comprende el recojo de evidencias, reunión de retroalimentación, identificación de oportunidades de mejora y dificultades.

ETAPA DE EVALUACIÓN

En esta etapa los/las evaluadores/as valoran el desempeño de los/las evaluados/as, luego de revisar los resultados logrados en el cumplimiento de los factores de evaluación establecidos, a partir del seguimiento realizado y las evidencias registradas previamente.



3.2. SEGMENTACION

Es la clasificación de los/as servidores/as civiles para fines del Subsistema de Gestión del Rendimiento. La clasificación se establece en cinco segmentos:

- 
- 
- 
- 
- 
- a. **Segmento Funcionario:** Integrado por servidores/as que ejercen funciones de gobierno en las entidades públicas de acuerdo a lo establecido en el literal a) del artículo 3 de la Ley. En el Subsistema de Gestión del Rendimiento, tienen rol de evaluador/a.
 - b. **Segmento Directivo:** Integrado por servidores/as que desarrollan funciones relativas a la organización, dirección o toma de decisiones de un órgano, unidad orgánica, programa o proyecto especial. Un/a servidor/a del segmento directivo es evaluador/a y a su vez puede ser evaluado/a por otro/a servidor/a del segmento directivo de mayor nivel jerárquico o por un/a funcionario/a.
 - c. **Segmento Mando Medio:** servidores/as, no pertenecientes al segmento directivo, a quienes formalmente se les ha asignado la responsabilidad de conducir y coordinar equipos funcionales. Un/a servidor/a del segmento mando medio es evaluador/a y a su vez evaluado/a, por un/a funcionario/a, un/a directivo/a o por otro/a mando medio.
 - d. **Segmento Ejecutor:** Servidores/as sin conducción de personas, con funciones relacionadas a las competencias y/o funciones del órgano o unidad orgánica. En este segmento se incluye a los/as asesores/as.
 - e. **Segmento Operador y de Asistencia:** Servidores/as sin coordinación de personas con funciones de asistencia, apoyo o soporte a las funciones del órgano o unidad orgánica.

3.3. ROLES

Los roles para el Subsistema de Gestión del Rendimiento son los siguientes:

- 
- 
- a. **Evaluadores/as:** Servidores/as civiles que tienen bajo su responsabilidad la conducción de órganos, unidades orgánicas o equipos funcionales. Pueden ser funcionarios/as públicos/as, directivos/as públicos/as y mandos medios. Son también evaluadores/as, los/las servidores/as de regímenes especiales que cumplen cargo administrativo, así como los/las servidores/as de confianza siempre que tengan bajo su responsabilidad la conducción de órganos, unidades orgánicas o equipos funcionales.
 - b. **Evaluados/as:** Son todos/as los/las servidoras/es civiles, incluyendo a los/las servidores/as de regímenes especiales que cumplen cargo administrativo y a los/las servidores/as del segmento directivo, incluidos/as aquellos/as servidores/as de confianza. Se exceptúa a los/las funcionarios/as públicos/as.

3.4. FACTORES DE EVALUACIÓN

Son aspectos observables y verificables a través de los cuales el/la evaluador/a valora el desempeño de los/las evaluados/as. Los factores de evaluación en la Gestión del Rendimiento pueden ser metas y/o compromisos. Para el Ciclo 2025 se aplicará el factor de evaluación **metas**.

Las metas son los factores que evalúan el aporte de los/as servidores/as, a la consecución de los objetivos institucionales. Se determinan en el marco de las prioridades anuales de gestión del órgano o unidad orgánica y son:

- Específicas
- Medibles
- Alcanzables
- Relevantes

Además, las metas se definen en dos niveles:

- a. **Metas individuales:** son aquellas definidas a propuesta del/de la evaluador/a en una reunión con su respectivo/a evaluado/a. Se definen utilizando como insumo las prioridades anuales de gestión del órgano o unidad orgánica y, de manera inequívoca, en el marco de las funciones de cada evaluado/a.
- b. **Metas grupales:** son aquellas que corresponden a cada órgano o unidad orgánica y, por tanto, son las metas individuales del/de la directivo/a público a cargo.

4. GESTION DE RENDIMIENTO 2025

4.1. OBJETIVOS E INDICADORES

El objetivo principal del Plan de Implementación del Ciclo 2025 es promover el involucramiento de los/ servidores con el Subsistema de Gestión del Rendimiento y reconocer sus aportes hacia el logro de las metas institucionales.

Asimismo, la implementación se medirá a través de los siguientes objetivos e indicadores:

OBJETIVO	INDICADOR	META	EVIDENCIA
Promover la participación de los/las evaluadores/as y evaluados/as en cada etapa del Ciclo 2025 de Gestión del Rendimiento a través de las acciones de comunicación.	Porcentaje de acciones de comunicación ejecutadas	90%	Matriz de acciones de comunicación y reporte de acciones ejecutadas
	Porcentaje de asistencia a las capacitaciones desarrolladas en cada etapa	80%	Reporte de asistencia de las capacitaciones
Atender debidamente las consultas técnicas y capacitaciones en el Ciclo 2024 de Gestión del Rendimiento.	Porcentaje de satisfacción del acompañamiento técnico y capacitaciones brindadas	90%	Encuesta de satisfacción y reporte de resultados

4.2. ALCANCE

La implementación del Ciclo 2025 de la Gestión de Rendimiento alcanzará el 24% del personal del Servicio de Parques de Lima - SERPAR LIMA, esto es considerado a un total de 170 servidores.

4.3. ACCIONES DE COMUNICACIÓN

Las acciones de comunicación del Plan de Implementación de Gestión del Rendimiento son el conjunto de actividades orientadas a informar y sensibilizar sobre los conceptos del Subsistema de Gestión del Rendimiento y su normativa.

5. ANEXOS

5.1. MATRIZ DE PARTICIPANTES DEL CICLO 2025

La Matriz de Participantes del Ciclo 2025 contiene datos de los/las servidores/as que serán evaluados/as, así como su segmento y rol asignado. La matriz de participantes podrá ser modificada previa evaluación de la Oficina de Recursos Humanos.

Ver Anexo 01.

5.2. MATRIZ DE ACCIONES DE COMUNICACIÓN DEL CICLO 2025

La Matriz de Acciones de Comunicación tiene el objetivo de fomentar la participación activa de los/las evaluadores/as y evaluados/as, y promover su involucramiento en el desarrollo de las etapas del Ciclo 2025 de Gestión del Rendimiento.

La matriz de acciones de comunicación podrá ser modificada previa evaluación de la Oficina de Recursos Humanos.

Ver Anexo 02.

MATRIZ DE ACCIONES DE COMUNICACIÓN DEL CICLO 2025 DE LA GESTION DE RENDIMIENTO

Nº	ETAPA	ACCION	MEDIO	EJECUCIÓN
1	Transversal	Asistencia técnica sobre las actividades de las etapas del Ciclo de Gestión del Rendimiento	Correo / Otros	Marzo 2025 - Enero 2026
2	Planificación	Flyer: Inicio del Ciclo 2025	Correo / Otros	Marzo 2025 - Mayo 2025
3	Planificación	Acciones de sensibilización	Correo / Otros	Marzo 2025 - Mayo 2025
4	Planificación	Capacitaciones sobre la etapa Planificación	Correo / Otros	Marzo 2025 - Mayo 2025
5	Planificación	Flyer: Roles y responsabilidades en la etapa Planificación	Correo / Otros	Marzo 2025 - Mayo 2025
6	Planificación	Flyer: Establecimiento de metas	Correo / Otros	Marzo 2025 - Mayo 2025
7	Seguimiento	Flyer: Inicio de etapa Seguimiento del Ciclo 2025	Correo / Otros	Mayo 2025
8	Seguimiento	Capacitaciones sobre la etapa Seguimiento	Correo / Otros	Junio 2025 - Noviembre 2025
9	Seguimiento	Flyer: Roles y responsabilidades en la etapa Seguimiento	Correo / Otros	Junio 2025 - Noviembre 2025
10	Seguimiento	Flyer: ¿Qué son las evidencias?	Correo / Otros	Junio 2025 - Noviembre 2025
11	Seguimiento	Flyer: Reuniones de retroalimentación	Correo / Otros	Junio 2025 - Noviembre 2025
12	Seguimiento	Flyer: Oportunidades de mejora y Formato Complementario	Correo / Otros	Junio 2025 - Noviembre 2025
13	Seguimiento	Flyer: Inicio de etapa Evaluación del Ciclo 2025	Correo / Otros	Diciembre 2025 - Enero 2026
14	Evaluación	Capacitaciones sobre la etapa Evaluación	Correo / Otros	Diciembre 2025 - Enero 2026
15	Evaluación	Flyer: Roles y responsabilidades en la etapa Evaluación	Correo / Otros	Diciembre 2025 - Enero 2026
16	Evaluación	Flyer: Presentación de evidencias finales	Correo / Otros	Diciembre 2025 - Enero 2026
17	Evaluación	Flyer: Reuniones de retroalimentación final	Correo / Otros	Enero 2025
18	Evaluación	Flyer: Calificación y notificación	Correo / Otros	Enero 2025
19	Cierre del Ciclo	Flyer: Cierre del Ciclo 2025	Correo / Otros	Enero 2025

Firma Digital VºB
 Servicio de Parques de Lima
 Firmado digitalmente por
 CHINGA RUIZ CANTABANOMA
 Cargo: Jefe de la Oficina General
 Motivo: Doy VºB
 Fecha: 19.03.2025 09:59:27 -05:00

Firma Digital VºB
 Servicio de Parques de Lima
 Firmado digitalmente por
 CHINGA RUIZ CANTABANOMA
 Cargo: Jefe de la Oficina General
 Motivo: Doy VºB
 Fecha: 19.03.2025 09:59:27 -05:00

Firma Digital VºB
 Servicio de Parques de Lima
 Firmado digitalmente por
 CHINGA RUIZ CANTABANOMA
 Cargo: Jefe de la Oficina General
 Motivo: Doy VºB
 Fecha: 19.03.2025 09:59:27 -05:00

Firma Digital VºB
 Servicio de Parques de Lima
 Firmado digitalmente por
 CHINGA RUIZ CANTABANOMA
 Cargo: Jefe de la Oficina General
 Motivo: Doy VºB
 Fecha: 19.03.2025 09:59:27 -05:00

N°	Ruc_Entidad	Nombre_Entidad	Tipo de doc.	N° de doc.	Apellidos y Nombres	Sexo	Fecha de nac.	Régimen laboral	Tipo de Organo	Nombre de la unidad de organización	Puesto	Segmento	Rol	Indicador 1 (Considerar el cumplimiento de los requisitos relevantes)	Indicador 2 (Considerar el cumplimiento de los requisitos relevantes)	Indicador 3 (Opcional)	¿Llegó a la etapa de evaluación?	¿Recibirá la calificación?	Se le asigna Calificación	Puntuación final	Buen Rendimiento	Calificación	Alcance de la mejora implementada (Solo para servidores con rendimiento con distinción)	Breve descripción de la mejora implementada (Solo para servidores con rendimiento con distinción)
1	20145913557	SERVICIO DE PARQUES DE LIMA	DNI	70456267	ALTEZ BACALDUNA GABRIELA ANA	FEMENINO	12/12/1988	D. Leg. N° 1057	Organo de línea	GERENCIA DE AREAS VERDES	Supervisor de Poda y Alcobado	Ejecutor	Evaluado/a	NO										
2	20145913578	SERVICIO DE PARQUES DE LIMA	DNI	40500294	ATOCHÉ LONZA ALBERTO	MASCULINO	18/11/1972	D. Leg. N° 1057	Organo de línea	GERENCIA DE AREAS VERDES	SUPERVISOR DE LOS INTERCAMBIOS VIALES STA. ANITA, ALPUJO Y PASA V.E.S.	Ejecutor	Evaluado/a	SI										
3	20145913573	SERVICIO DE PARQUES DE LIMA	DNI	44427301	BARRIENTOS GUTIERREZ ERIK ELIZABINDO	MASCULINO	05/09/1987	D. Leg. N° 1057	Organo de línea	GERENCIA DE AREAS VERDES	GERENTE DE AREAS VERDES	Directivo	Evaluado/a	NO										
4	20145913603	SERVICIO DE PARQUES DE LIMA	DNI	41583720	CASTRO AVILA JORGE ARMANDO	MASCULINO	10/10/1981	D. Leg. N° 1057	Organo de línea	GERENCIA DE AREAS VERDES	SUPERVISOR DE PODA DE ARBOLES	Ejecutor	Evaluado/a	SI										
5	20145913567	SERVICIO DE PARQUES DE LIMA	DNI	70255717	CHATE BENITES HEINA ALEI	FEMENINO	03/04/1996	D. Leg. N° 1057	Organo de línea	GERENCIA DE AREAS VERDES	Coordinadora del Programa de Autorización Urbana	Ejecutor	Evaluado/a	NO										
6	20145913564	SERVICIO DE PARQUES DE LIMA	DNI	47377445	DAVILA CARDENAS JOSEMARIA	MASCULINO	17/06/1992	D. Leg. N° 1057	Organo de línea	GERENCIA DE AREAS VERDES	Asistente Administrativo	Operador y asistencia	Evaluado/a	NO										
7	20145913628	SERVICIO DE PARQUES DE LIMA	DNI	10460185	ESPINO GUARDIA NESTOR RUBEN	MASCULINO	24/11/1975	D. Leg. N° 1057	Organo de línea	GERENCIA DE AREAS VERDES	AYUDANTE DE COSTERA	Operador y asistencia	Evaluado/a	SI										
8	20145913570	SERVICIO DE PARQUES DE LIMA	DNI	47427783	NAVARRETE CABANILLAS RIGI HAYDÉE	FEMENINO	24/04/1992	D. Leg. N° 1057	Organo de línea	GERENCIA DE AREAS VERDES	Supervisor de Vivero	Ejecutor	Evaluado/a	NO										
9	20145913631	SERVICIO DE PARQUES DE LIMA	DNI	09212169	RAMIREZ GARCIA LUIS ENRIQUE	MASCULINO	18/02/1981	D. Leg. N° 1057	Organo de línea	GERENCIA DE AREAS VERDES	SUBGERENTE DE GESTION DE AREAS VERDES	Directivo	Evaluado/a	NO										
10	20145913641	SERVICIO DE PARQUES DE LIMA	DNI	43826058	VERA PALOMINO JHON DANY	MASCULINO	19/06/1984	D. Leg. N° 1057	Organo de línea	GERENCIA DE AREAS VERDES	AYUDANTE DE COSTERA	Operador y asistencia	Evaluado/a	SI										
11	20145913562	SERVICIO DE PARQUES DE LIMA	DNI	09970059	ALARCÓN OSOCCO RAFAEL	MASCULINO	04/07/1973	D. Leg. N° 1057	Organo de línea	GERENCIA DE AREAS VERDES	COORDINADOR DE RECURSOS DE AREAS VERDES	Operador y asistencia	Evaluado/a	SI										
12	20145913583	SERVICIO DE PARQUES DE LIMA	DNI	10527543	ARIAS SOTO PABLO RAUL	MASCULINO	07/06/1977	D. Leg. N° 728	Organo de línea	GERENCIA DE AREAS VERDES	MANTENIMIENTO DE AREAS VERDES	Operador y asistencia	Evaluado/a	SI										
13	20145913601	SERVICIO DE PARQUES DE LIMA	DNI	08676304	BOLIVAR ABANGURI FLORENDO	MASCULINO	22/09/1950	D. Leg. N° 1057	Organo de línea	GERENCIA DE AREAS VERDES	MANTENIMIENTO DE AREAS VERDES	Operador y asistencia	Evaluado/a	SI										
14	20145913549	SERVICIO DE PARQUES DE LIMA	DNI	40429701	BORIA MANRIQUE VICTOR HUGO	MASCULINO	05/12/1978	D. Leg. N° 728	Organo de línea	GERENCIA DE AREAS VERDES	MANTENIMIENTO DE AREAS VERDES	Operador y asistencia	Evaluado/a	SI										
15	20145913635	SERVICIO DE PARQUES DE LIMA	DNI	41106578	CONCHO HUELCA HUGO	MASCULINO	01/01/1981	D. Leg. N° 728	Organo de línea	GERENCIA DE AREAS VERDES	MANTENIMIENTO DE AREAS VERDES	Operador y asistencia	Evaluado/a	NO										
16	20145913594	SERVICIO DE PARQUES DE LIMA	DNI	44771335	CHAVEZ VERGARA HUMBERTO	MASCULINO	13/05/1984	D. Leg. N° 1057	Organo de línea	GERENCIA DE AREAS VERDES	MANTENIMIENTO DE AREAS VERDES	Operador y asistencia	Evaluado/a	SI										
17	20145913600	SERVICIO DE PARQUES DE LIMA	DNI	42006786	CONDORI OLAYUNCA JUAN CARLOS	MASCULINO	05/09/1983	D. Leg. N° 1057	Organo de línea	GERENCIA DE AREAS VERDES	Mantenimiento de Arboles Verdes	Operador y asistencia	Evaluado/a	SI										
18	20145913638	SERVICIO DE PARQUES DE LIMA	DNI	46773749	CORDOVA BARCO ANA CECILIA	FEMENINO	08/09/1985	D. Leg. N° 1057	Organo de línea	GERENCIA DE AREAS VERDES	Mantenimiento de Arboles Verdes	Operador y asistencia	Evaluado/a	SI										
19	20145913559	SERVICIO DE PARQUES DE LIMA	DNI	08101119	CRISTIANO TORRES CRISTINA LUPE	FEMENINO	13/01/1954	D. Leg. N° 1057	Organo de línea	GERENCIA DE AREAS VERDES	MANTENIMIENTO DE AREAS VERDES	Operador y asistencia	Evaluado/a	SI										
20	20145913564	SERVICIO DE PARQUES DE LIMA	DNI	32669515	ESTRADA MARTINEZ TEODORO SALVADOR	MASCULINO	09/11/1963	D. Leg. N° 1057	Organo de línea	GERENCIA DE AREAS VERDES	Mantenimiento de Arboles Verdes	Operador y asistencia	Evaluado/a	SI										
21	20145913606	SERVICIO DE PARQUES DE LIMA	DNI	42094944	FLORES JADA FERNANDO	MASCULINO	19/10/1982	D. Leg. N° 1057	Organo de línea	GERENCIA DE AREAS VERDES	MANTENIMIENTO DE AREAS VERDES	Operador y asistencia	Evaluado/a	NO										
22	20145913637	SERVICIO DE PARQUES DE LIMA	DNI	45179547	GALEAN PINCHE RODOLFO	MASCULINO	30/12/1982	D. Leg. N° 1057	Organo de línea	GERENCIA DE AREAS VERDES	OPERARIO DE RECOMENDACIONES	Operador y asistencia	Evaluado/a	SI										

SERVICIO DE PARQUES DE LIMA
Claudia Irujo Candapanza
Gerente General

SERVICIO DE PARQUES DE LIMA
Daniel Fortunato
Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica

SERVICIO DE PARQUES DE LIMA
Ricardo Jesús Muñoz Cadenas
Jefe de la Oficina de Planeación, Presupuesto y Asesoría

SERVICIO DE PARQUES DE LIMA
Mig. Jesús Egido Muñoz Zapata
Jefe de la Oficina de Asesoría Técnica

SERVICIO DE PARQUES DE LIMA
Iris Jeanette Muñoz Avellaneda
Jefe de la Oficina General de Administración

