

“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”

Firmado digitalmente por:
MARTINEZ MIRAVAL
Katiushka Zherisse FAU 20126236078
hard
Motivo: Gerente de
Asuntos Legales
Fecha: 04/07/2024 15:57:31-0500

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 000049 - 2024 - EMILIMA - GG

Lima, 04 de julio del 2024

Firmado digitalmente por:
MENDEZ CADENAS Ricardo
Jesus FAU 20126236078 hard
Motivo: Gerente de
Planificaci?n, Presupuesto y
Modernizaci?n
Fecha: 04/07/2024 16:12:26-0500

VISTO:

El Expediente N° 0005561-2024, que sustenta la emisión del acto resolutorio que aprueba el Plan de Implementación de la Gestión de Rendimiento (GDR) - 2024 de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. - EMILIMA S.A.;

Firmado digitalmente por:
AGUIRRE PAREDES Martha
Patricia FAU 20126236078 soft
Motivo: Gerente de
Administraci?n y Finanzas
Fecha: 04/07/2024 16:23:32-0500

CONSIDERANDO:

Que, EMILIMA S.A. fue creada por Acuerdo de Concejo N° 106 del 22.05.1986, como persona jurídica de derecho privado, bajo la forma de sociedad anónima, encargada de planificar, proyectar, financiar y ejecutar programas de habilitaciones urbanas progresivas y de urbanizaciones de tipo popular, así como de las recaudaciones, rentas y cualquier otra actividad inmobiliaria que la Municipalidad le encomiende;

Que, respecto a la Gestión del Rendimiento, en el artículo 19° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se establece lo siguiente: “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. 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, en dicha línea, a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – Servir formalizó la aprobación de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, cuyo numeral 5 define la Gestión de Rendimiento, como sigue:

5.6. Gestión del Rendimiento: subsistema del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que 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.

Que, asimismo, la Directiva N° 02-2021-EMILIMA-GAF: “Directiva de Gestión del Rendimiento de los Trabajadores de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. – EMILIMA S.A.”, aprobada por Resolución de Gerencia General N° 000033-2021-EMILIMA-GG del 21.05.2021, precisa lo siguiente:

VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS:

El ciclo de Gestión de Rendimiento, del personal de EMILIMA S.A., es de carácter continuo y está integrado por 3 etapas:

- Planificación
- Seguimiento
- Evaluación



BICENTENARIO
PERÚ 2021

CERC/mmr



Jr. Cuzco N° 286– Cercado de Lima
Lima 01, Perú
Teléfonos: (511) 209-8400
e-mail: informes@emilima.com.pe
Web: www.emilima.com.pe

“Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en EMILIMA S.A., aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://consultas-sgd.emilima.com.pe/> ingresando el siguiente código de verificación: 52581701.”

El ciclo de Gestión de Rendimiento, comprende acciones de retroalimentación que se ejecutan permanentemente en cada una de las etapas.

7.1 De la Etapa de Planificación

7.1.1 Se da inicio al ciclo de Gestión de Rendimiento y comprende las acciones de comunicación, aprobación del cronograma institucional y la lista de los participantes, y la definición de los factores de evaluación.

Que, con Informe N° 000427-2024-EMILIMA-GAF/SGRH del 13.06.2024, la Sub Gerencia de Recursos Humanos propuso a la Gerencia de Administración y Finanzas el Plan de Implementación de la Gestión de Rendimiento (GDR) 2024- 2025 de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. - EMILIMA S.A., que tiene por objetivo general contribuir con el reconocimiento de los aportes de los empleados a fin de evidenciar y valorar sus contribuciones en el cumplimiento de los objetivos institucionales, solicitando que se requiera el pronunciamiento de la Gerencia de Planificación, Presupuesto y Modernización y de la Gerencia de Asuntos Legales para la posterior emisión del acto resolutorio de aprobación;

Que, con Informe N° 000114-2024-EMILIMA-GAF del 20.06.2024, la Gerencia de Administración y Finanzas expresó su conformidad al antes referido Plan y solicitó a la Gerencia General el pronunciamiento de los órganos de asesoría de la empresa;

Que, con Proveído N° 000793-2024-EMILIMA-GG del 21.06.2024, la Gerencia General solicitó a la Gerencia de Planificación, Presupuesto y Modernización y a la Gerencia de Asuntos Legales la atención del tema;

Que, con Memorando N° 000355-2024-EMILIMA-GAL del 24.06.2024, la Gerencia de Asuntos Legales efectuó precisiones a la propuesta de plan, de fondo y de forma, la cuales fueron trasladadas por la Gerencia de Administración y Finanzas a la Sub Gerencia de Recursos Humanos con Memorando N° 000775-2024-EMILIMA-GAF del 24.06.2024;

Que, con Memorando N° 000818-2024-EMILIMA-GPPM del 03.07.2024, la Gerencia de Planificación, Presupuesto y Modernización comunicó a la Gerencia de Administración y Finanzas las observaciones al Plan y solicitó su levantamiento. Dichas observaciones fueron trasladadas por la Gerencia de Administración y Finanzas a la Sub Gerencia de Recursos Humanos con Memorando N° 000776-2024-EMILIMA-GAF del 24.06.2024;

Que, con Memorando N° 000827-2024-EMILIMA-GAF del 02.07.2024, la Gerencia de Administración y Finanzas, atendiendo a lo expresado en el Informe N° 000501-2024-EMILIMA-GAF/SGRH del 02.07.2024, de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, comunicó a la Gerencia de Planificación, Presupuesto y Modernización que se han tenido en cuentas las observaciones formuladas por este último al Plan de Implementación de Gestión de Rendimiento (GDR) 2024 – EMILIMA S.A., remitiendo este para los trámites correspondientes;

Que, con Memorando N° 000818-2024-EMILIMA-GPPM del 03.07.2024, la Gerencia de Planificación, Presupuesto y Modernización manifestó a la Gerencia de Asuntos Legales que, habiendo realizado la revisión del esquema de contenidos, encontró conforme la propuesta de Plan de Implementación de la Gestión de Rendimiento (GDR) 2024 de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. EMILIMA S.A., por lo que emitió opinión favorable, precisando que, respecto al presupuesto requerido para la ejecución de dicho Plan, que asciende a S/ 250.00 (Doscientos Cincuenta con 00/100 soles), este sea atendido con cargo a de los recursos de Sub Gerencia de Recursos Humanos;

BICENTENARIO
PERÚ 2021

"Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en EMILIMA S.A., aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://consultas-sgd.emilima.com.pe/> ingresando el siguiente código de verificación: 52581701."

CERC/mmr



Jr. Cuzco N° 286– Cercado de Lima
Lima 01, Perú
Teléfonos: (511) 209-8400
e-mail: informes@emilima.com.pe
Web: www.emilima.com.pe

Que, con Informe N° 000604-2024-EMILIMA-GAL de fecha 04.07.2024, la Gerencia de Asuntos Legales concluyó que el Plan de Implementación de la Gestión de Rendimiento (GDR) 2024 de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. EMILIMA S.A. cuenta con marco legal de sustento, advirtiendo que, de acuerdo con la Directiva interna de la empresa, que establece que se da inicio al ciclo de Gestión de Rendimiento con las acciones de comunicación y aprobación del cronograma institucional, la aprobación del Plan corresponderá efectuarse con eficacia anticipada, dado que la Sub Gerencia de Recursos Humanos ha iniciado acciones el 13.06.2024;

Que, se requiere la emisión del acto resolutivo respectivo de la Gerencia General que apruebe el citado Plan, garantizándose su publicidad en la página web de la empresa;

Por lo que, en uso de las atribuciones conferidas, de conformidad a la normativa interna vigente y contando con el visto bueno de la Gerencia de Asuntos Legales, de la Gerencia de Planificación, Presupuesto y Modernización y de la Gerencia de Administración y Finanzas;

SE RESUELVE:

Artículo Primero: Aprobar, con eficacia anticipada al 13.06.2024, el Plan de Implementación de la Gestión de Rendimiento (GDR) - 2024 de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. - EMILIMA S.A., que contiene el Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima – EMILIMA S.A. Ciclo 2024, el cual forma parte de la presente Resolución.

Artículo Segundo: Encargar, a la Gerencia de Atención al Ciudadano, Comunicaciones y Tecnología de la Información la notificación de la presente Resolución a los órganos y unidades orgánicas de EMILIMA S.A., y efectuar la publicación de esta en el portal institucional de EMILIMA S.A.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Documento firmado digitalmente.

CLAUDIA ELIANA RUIZ CANCHAPOMA
Gerente General



BICENTENARIO
PERÚ 2021

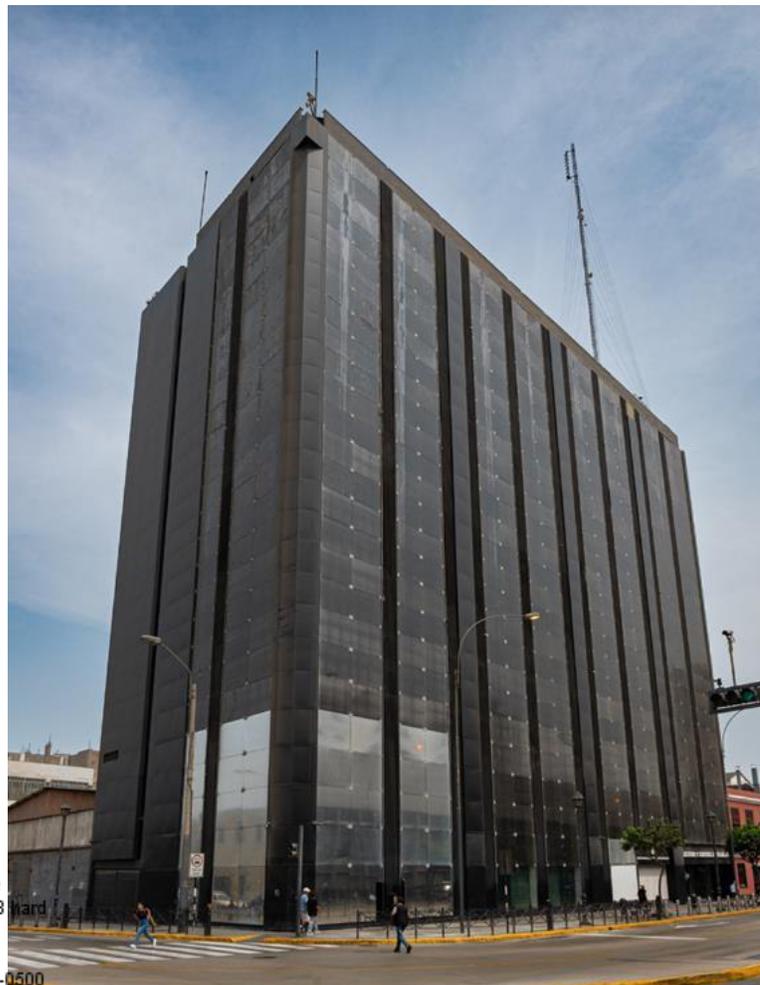
CERC/mmr



Jr. Cuzco N° 286– Cercado de Lima
Lima 01, Perú
Teléfonos: (511) 209-8400
e-mail: informes@emilima.com.pe
Web: www.emilima.com.pe

"Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en EMILIMA S.A., aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://consultas-sgd.emilima.com.pe/> ingresando el siguiente código de verificación: 52581701."

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DE RENDIMIENTO (GDR) 2024 DE LA EMPRESA MUNICIPAL INMOBILIARIA DE LIMA S.A. – EMILIMA S.A.



Firmado digitalmente por:
CHINCHANO ACUÑA Daile
Fortunato FAU 20126236078
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02/07/2024 08:50:40-0500

ÍNDICE

I. ASPECTOS GENERALES	3
1.1 Marco institucional	3
1.2 Base legal	3
1.3 Misión	5
1.4 Visión	5
1.5 Finalidad Institucional	5
II. OBJETIVOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DE RENDIMIENTO.....	6
2.1 Objetivo general.....	6
2.2 Objetivos específicos	6
III. ALCANCE DEL PLAN DE IMPLEMENTACIÓN	7
3.1 Estructura orgánica.....	7
3.2 Estructura funcional	7
3.3 Número de trabajadores de EMILIMA S.A.....	9
3.4 Cantidad de participantes por órgano y segmento	9
3.5 Cantidad de participantes en la GDR por oficinas	9
IV. CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN	10
V. ACTIVIDADES DE COMUNICACIÓN.....	10
VI. CICLO DE GESTIÓN DE RENDIMIENTO.....	11
VII. SEGMENTACIÓN.....	12
VIII.RECURSOS	13
IX. ANEXOS.....	13

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DE RENDIMIENTO (GDR) 2024 DE LA EMPRESA MUNICIPAL INMOBILIARIA DE LIMA S.A.

I. ASPECTOS GENERALES

1.1 Marco institucional

La Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A., en adelante EMILIMA S.A. es una empresa de propiedad de la Municipalidad Metropolitana de Lima, con personería jurídica de derecho privado, creada mediante Acuerdo de Concejo N° 106, de fecha 22 de mayo de 1986, e inscrita en la Partida Electrónica N° 00824828 del Registro de Personas Jurídicas de la Zona Registral N° IX -Sede Lima. Ha sido constituida bajo la forma de sociedad anónima y se rige por sus estatutos sociales, la Ley General de Sociedades y otras normas que la comprenden.

1.2 Base legal

- Ley N° 27658 – Ley Marco de la Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 26887 – Ley General de Sociedades.
- Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades.
- Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.
- Decreto Legislativo N° 728, Ley de la Productividad y Competitividad Laboral y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General.

- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE, Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, “Normas para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2020-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 076-2021-SERVIR-PE, Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento.
- Acuerdo de Concejo N° 106 de fecha 22 de mayo de 1986, que crea a EMILIMA S.A.
- Estatutos Sociales de EMILIMA S.A. y sus modificatorias aprobadas por la Junta General de Accionistas.
- Resolución de Alcaldía N° 428 del 16.07.2023, que aprueba el Plan Estratégico Institucional 2020-2026 ampliado de la Municipalidad Metropolitana de Lima.
- Resolución de Gerencia General N° 144-2023-EMILIMA- GG del 29.12.2023, que aprueba el “Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2024 – EMILIMA S.A.”
- Resolución de Gerencia General N° 000014-2023-EMILIMA-GG, que aprobó el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) - EMILIMA S.A., del 28 de febrero del 2023.
- Reglamento de Organización y Funciones de EMILIMA S.A.
- Directiva N° 02-2021-EMILIMA-GAF “Directiva de gestión del rendimiento de los trabajadores de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A.”
- Directiva N° 002-2023-EMILIMA-GPPM “Medidas de Austeridad, Disciplina y Calidad en el Gasto Público y de Ingresos del Personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. – EMILIMA S.A. para el Año Fiscal 2024”.

1.3 Misión

EMILIMA S.A. es una empresa municipal de derecho privado, encargada de la administración y rentabilización del patrimonio inmobiliario municipal y del desarrollo de proyectos de renovación urbana, con el objetivo de incrementar el valor del Centro Histórico de Lima.

Generar valor público, promoviendo el desarrollo integral, armónico y sostenible de la provincia de Lima, a través de una gestión eficiente, transparente, participativa, concertada y moderna.

1.4 Visión

Ser una empresa inmobiliaria rentable y con responsabilidad social comprometida con la ciudad de Lima en la restauración de un centro histórico que sirva de atractivo turístico, cultural y comercial para sus ciudadanos.

1.5 Finalidad Institucional

- EMILIMA S.A. tiene como finalidad la administración de inmuebles de propiedad de la Municipalidad Metropolitana de Lima y de propiedad de terceros, que involucra estrechamente su saneamiento y rentabilización.
- Asimismo, tiene por finalidad coadyuvar a la Gestión Municipal a través de la formulación y ejecución de proyectos de inversión relacionados con sus competencias, en aras del cumplimiento de metas corporativas.
- Desarrollar herramientas tecnológicas para brindar asistencia técnica y/o soluciones, a personas naturales o jurídicas públicas y/o privadas, orientadas al mejoramiento de servicios, en tecnologías de la información y transformación digital, y realizar tareas mediante cambios de modelos de negocio, a través de la innovación I+D.
- Mediante nuestro Fondo Editorial promovemos la cultura de todo nuestro patrimonio histórico de Lima, su cultura e identidad, a través de

divertidos cuentos y libros con información documentaria y gráfica de nuestra ciudad.

- Además, por encargo de la Municipalidad, EMILIMA S.A. administra el Fondo Metropolitano de Renovación y Desarrollo Urbano – FOMUR, el Circuito Mágico del Agua del Parque de la Reserva, y el Parque de la Exposición.

II. OBJETIVOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DE RENDIMIENTO

2.1 Objetivo general

El Plan de implementación de la Gestión de Rendimiento (GDR) - 2024 de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. - EMILIMA S.A., tiene por objetivo general contribuir con el reconocimiento de los aportes de los trabajadores a fin de evidenciar y valorar sus contribuciones en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

2.2 Objetivos específicos

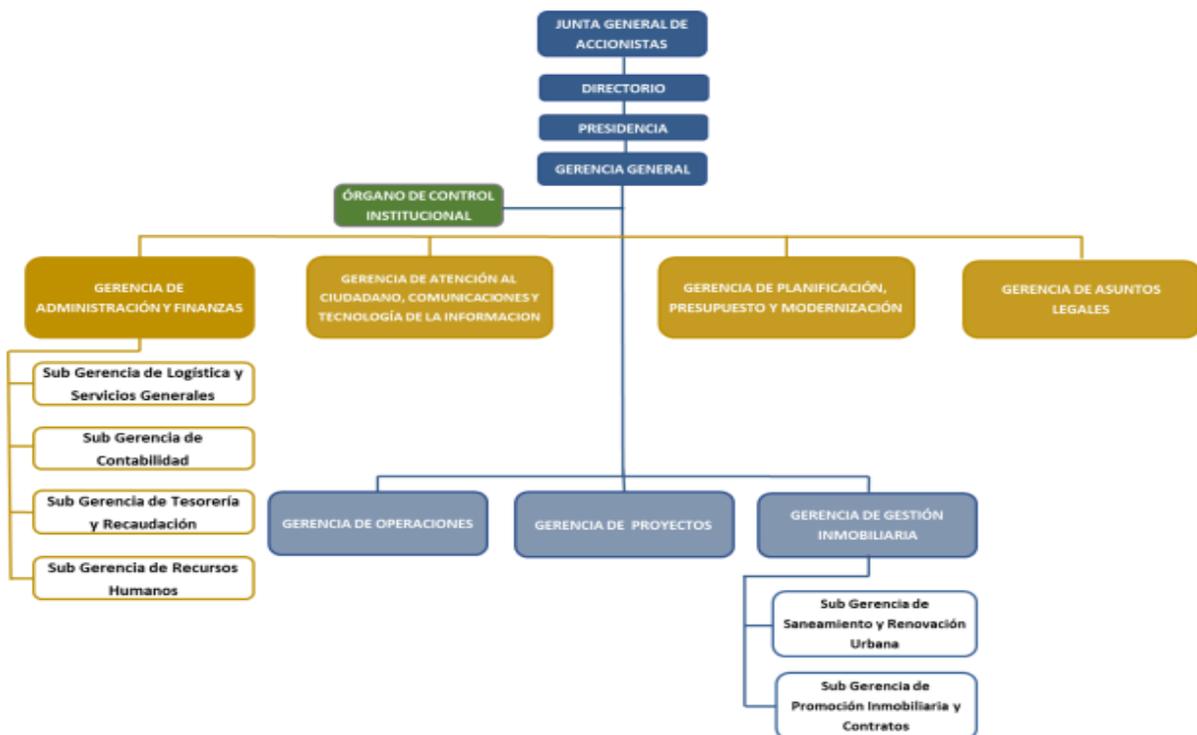
- a) Asegurar el compromiso de la Alta Dirección y de los actores involucrados en la participación del proceso de implementación de Gestión del Rendimiento en la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. - EMILIMA S.A.
- b) Asegurar que las prioridades establecidas por los trabajadores del ciclo y de los segmentos se encuentren alineados a los objetivos estratégicos Institucionales.
- c) Garantizar que las prioridades se establezcan en base a la metodología establecida por la Herramienta de Gestión de Rendimiento.
- d) Evidenciar y destacar los aportes de los trabajadores generando un clima laboral de reconocimiento del desempeño.

III. ALCANCE DEL PLAN DE IMPLEMENTACIÓN

El Plan de implementación de la Gestión de Rendimiento (GDR) 2024 de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A., - EMILIMA S.A., se encuentra asociada a reconocer el aporte de los Trabajadores de EMILIMA S.A. vinculados bajo el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

3.1 Estructura orgánica

Esquema N.º 01
Estructura Orgánica Vigente de EMILIMA S.A.



Fuente: Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2024

3.2 Estructura funcional

La Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A.- EMILIMA S.A., cuenta con la siguiente estructura:

01. ALTA DIRECCIÓN

- 01.1 Junta General de Accionistas
- 01.2 Directorio
 - 01.2.1 Presidencia
- 01.3 Gerencia General

02. ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

- 02.1 Órgano de Control Institucional

03. ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO

- 03.1 Gerencia de Asuntos Legales
- 03.2 Gerencia de Planificación, Presupuesto y Modernización

04. ÓRGANOS DE APOYO

- 04.1 Gerencia de Atención al Ciudadano, Comunicaciones y Tecnología de la Información
- 04.2 Gerencia de Administración y Finanzas
 - 04.2.1 Sub Gerencia de Logística y Servicios Generales
 - 04.2.2 Sub Gerencia de Contabilidad
 - 04.2.3 Sub Gerencia de Tesorería y Recaudación
 - 04.2.4 Sub Gerencia de Recursos Humanos

05. ÓRGANOS DE LÍNEA

- 05.1 Gerencia de Proyectos
- 05.2 Gerencia de Gestión Inmobiliaria
 - 05.2.1 Sub Gerencia de Saneamiento y Renovación Urbana
 - 05.2.2 Sub Gerencia de Promoción Inmobiliaria y Contratos
- 05.3 Gerencia de Operaciones

Las funciones y responsabilidades de cada órgano y unidad orgánica de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A., se encuentran establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones, aprobado mediante el Acuerdo N° 02-2023/15S – Sesión Ordinaria N° 15 del Directorio de EMILIMA S.A., del 25.08.2023.

3.3 Número de trabajadores de EMILIMA S.A.

RÉGIMEN LABORAL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Decreto Legislativo N° 728	65	100%
Trabajadores que participan en GDR 2024	23	35%

3.4 Cantidad de participantes por órgano y segmento

UNIDAD ORGÁNICA	DIRECTIVO	EJECUTOR	MANDO MEDIO	OPERADOR Y DE ASISTENCIA	TOTAL
Órgano de apoyo	2	1	3	7	13
Órgano de línea	2	4		4	10
Total general	4	5	3	11	23

3.5 Cantidad de participantes en la GDR por oficinas

UNIDADES ORGÁNICAS	CANTIDAD
Gerencia de Atención al Ciudadano, Comunicaciones y Tecnología de la Información	3
Gerencia de Operaciones	6
Gerencia de Proyectos	4
Gerencia de Administración y Finanzas	1
Sub Gerencia de Contabilidad	3
Sub Gerencia de Logística y Servicios Generales	4
Sub Gerencia de Recursos Humanos	2
Total general	23

Para efectos de establecer que Gerencias y Sub Gerencias de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A., que participarán en la implementación de la Gestión de Rendimiento durante el periodo 2024, se han considerado

a las unidades orgánicas que cuenten con 2 o más trabajadores sujetos al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 728.

IV. CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN

El Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima Ciclo 2024, se elaboró conforme lo indicado en la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento formalizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2020-SERVIR-PE (Anexo 01).

V. ACTIVIDADES DE COMUNICACIÓN

Con el fin de ejecutar la Implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento, la Sub Gerencia de Recursos Humanos considerando la importancia del mencionado Subsistema, ha considerado diversas acciones de comunicación dando énfasis a las metas institucionales vinculadas a las prioridades y metas de cada participante.

En ese sentido, se han considerado acciones de comunicación en base a difusión con flyer, vídeos, gigantografías y campaña orientada a resaltar la misión y visión de EMILIMA S.A., "¿Cómo ayudas a lograr los Objetivos Institucionales de EMILIMA S.A? (Anexo N° 02).

Los objetivos de las actividades de comunicación son las siguientes:

Objetivo General: Gestionar estratégicamente la comunicación permanente de las acciones y actividades programadas en cada etapa de la Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento Ciclo 2024.

Objetivo Específicos

- Objetivo específico 1: Sensibilizar a los trabajadores respecto al impacto de la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento ciclo 2024.
- Objetivo específico 2: Motivar a los trabajadores a la participación activa en cada etapa de la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento 2024.

- Objetivo específico 3: Difundir las acciones y actividades programadas en cada Etapa, así como la importancia de cada acción para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento ciclo 2024.
- Cronograma: Se ha programado diversas actividades comunicacionales para cada etapa de implementación de Gestión del Rendimiento, conforme se detalla en la Matriz de acciones de comunicación para la implementación de Gestión del Rendimiento en la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima – EMILIMA S.A., ciclo 2024, como se indica en la Matriz de Acciones de Comunicación para el ciclo GDR 2024 (Anexo 02).

VI. CICLO DE GESTIÓN DE RENDIMIENTO

Etapa 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.

Etapa 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 evaluadores valoran el desempeño de los evaluados, 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.

Acciones de retroalimentación

Después de notificar la calificación, el evaluador debe reunirse con cada evaluado en un plazo de diez (10) días hábiles para discutir los resultados, establecer un Plan de Mejora en caso de necesidad, y documentar todo el proceso junto con un informe visado por el Superior Jerárquico, finalizando así el Ciclo de la Gestión del Rendimiento.

VII. SEGMENTACIÓN

Es la clasificación de los trabajadores para fines del desarrollo de la Gestión del Rendimiento. La clasificación se establece en cinco segmentos:

- a. **Segmento Directivo:** Integrado por trabajadores que desarrollan funciones relativas a la organización, dirección o toma de decisiones de un órgano, unidad orgánica, programa o proyecto especial. Un trabajador del segmento directivo es evaluador y a su vez puede ser evaluado por otro trabajador del segmento directivo de mayor nivel jerárquico o por un funcionario.
- b. **Segmento Mando Medio:** Son trabajadores, no pertenecientes al segmento directivo, a quienes formalmente se les ha asignado la responsabilidad de conducir y coordinar equipos funcionales. Un trabajador del segmento mando medio es evaluador y a su vez evaluado, por un funcionario, un directivo o por otro mando medio.
- c. **Segmento Ejecutor:** Son trabajadores 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 asesores.
- d. **Segmento Operador y de Asistencia:** Está integrado por trabajadores sin coordinación de personas con funciones de asistencia, apoyo o soporte a las funciones del órgano o unidad orgánica.

VIII. RECURSOS

Integrantes responsables

- Gerente General
- Sub Gerencia de Recursos Humanos
- Gerencia de Planificación, Presupuesto y Modernización

El Plan Operativo de Sub Gerencia de Recursos Humanos, en el clasificador de gastos establece un monto de 250.00 (doscientos cincuenta soles) en el clasificador N° 2.3.2.7.11.99 Servicios diversos, que servirán para la compra de:

- 23 cuadernos personalizados
- 23 lapiceros personalizados

Las adquisiciones serán para la difusión de los valores y objetivos institucionales, así como para desarrollar acciones de motivación al personal que participa en el ciclo de GDR 2024.

IMPLEMENTACIÓN Y EJECUCIÓN GDR		
Clasificador de Gasto	Nomenclatura	Soles
2.3.2.7.11.99	Servicios diversos	250.00
Total		250.00

IX. ANEXOS

Anexo 1: Cronograma de la Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima – EMILIMA S.A., ciclo 2024.

Anexo 2: Matriz de participantes de la implementación del Sub Sistema de Gestión de Rendimiento del ciclo 2024.

ANEXO 01
CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DE LA EMPRESA MUNICIPAL INMOBILIARIA DE LIMA – EMILIMA S.A. CICLO 2024

ETAPA/ACTIVIDAD	Responsable	fecha	
		Inicio	Fin
ETAPA DE PLANIFICACIÓN		13/06/2024	17/07/2024
Elaboración de cronograma, matriz de participantes y otros documentos para la implementación	SGRH	13/06/2024	23/06/2024
Presentación y aprobación del Cronograma y lista de participantes en la Implementación del Ciclo 2024 de Gestión del Rendimiento	SGRH/TITULAR	24/06/2024	03/07/2024
Acciones de sensibilización sobre la Gestión del Rendimiento	SGRH	04/07/2024	07/07/2024
Ejecución de charlas informativas de Gestión del Rendimiento y del establecimiento de factores de evaluación dirigido a Evaluadores y Evaluados de manera virtual	SGRH / Evaluadores / Evaluados	08/07/2024	08/07/2024
Fijación y formalización de factores de evaluación del segmento directivo (metas grupales e individuales) con visitas a las Gerencias y Sub Gerencias	SGRH / Evaluadores / Evaluados	09/07/2024	17/07/2024
ETAPA DE SEGUIMIENTO		18/07/2024	27/12/2024
Ejecución de charlas informativas de la etapa de seguimiento con énfasis en la implementación de propuestas de mejora para obtener la calificación de rendimiento distinguido	SGRH	18/07/2024	19/07/2024
Entrega de evidencias, revisión y retroalimentación a las evidencias y presentación a la SGRH del formato único de GDR	Evaluadores / Evaluados / SGRH	22/07/2024	20/12/2024
Reunión de Retroalimentación entre Evaluados y Evaluadores	Evaluadores / Evaluados / SGRH	22/07/2024	20/12/2024
Conformación del Comité Institucional de Evaluación (CIE) con los representantes (elección de los representantes de los trabajadores civiles evaluados por segmento, según corresponda)	SGRH	05/08/2024	30/09/2024
Definición y comunicación del medio de notificación de la calificación	SGRH	05/08/2024	30/09/2024
Identificación de mejoras implementadas y consolidación de oportunidades de mejora (necesidades de capacitación y mejoras a nivel institucional)	SGRH	9/12/2024	27/12/2024
ETAPA DE EVALUACIÓN		02/01/2025	31/01/2025
Ejecución de charlas informativas de la etapa de evaluación	SGRH	2/01/2025	12/01/2025
Registro de evidencias finales	Evaluados	7/01/2025	12/01/2025
Presentación de las mejoras implementadas por evaluados que aspiran a la calificación de rendimiento distinguido	Evaluadores	07/01/2025	14/01/2025
Valoración del desempeño: Puntuación y calificación	Evaluadores	14/01/2025	19/01/2025
Notificación de calificación	Evaluadores	20/01/2025	26/01/2025
Reunión de la retroalimentación final y definición de acciones de mejora	Evaluadores / Evaluados	20/01/2025	26/01/2025
Otorgamiento de calificación de rendimiento distinguido	Junta de Directivos	27/01/2025	28/01/2025
Actuación del Comité Institucional de Evaluación	CIE	13/01/2025	28/01/2025
Registro del informe de cierre del ciclo de GDR	SGRH	29/01/2025	31/01/2025

ANEXO 02
MATRIZ DE PARTICIPANTES DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SUB SISTEMA DE GESTIÓN DE RENDIMIENTO DEL CICLO 2024

Nº	UNIDAD ORGANICA	APELLIDOS Y NOMBRE	SEGMENTO
1	GAF	AGUIRRE PAREDES MARTHA PATRICIA	DIRECTIVO
2	GP	ALATA ROMERO MICHAEL ESTEBAN	DIRECTIVO
3	GO	GANOZA FLORIAN KARINA ROSANNA	DIRECTIVO
4	GACCTI	MUÑOZ ZAPATA JESUS EDGARDO	DIRECTIVO
5	GO	CHAMOCHUMBE FERNANDEZ VICTOR ANTONIO	EJECUTOR
6	GO	LOYOLA MONGE CARMEN VICTORIA	EJECUTOR
7	GACCTI	MENDOZA VIDAL JORGE AMERICO	EJECUTOR
8	GP	TRELLES ESPEJO MARIA ROCIO	EJECUTOR
9	GO	URBANO VILA DAVID LIBORIO	EJECUTOR
10	SGRH	CHIINCHANO ACUÑA DAILE FORTUNATO	MANDO MEDIO
11	SGC	SORIANO AVALOS, MARTIN ALEXANDER	MANDO MEDIO
12	SGLSG	VICENTE LUIS BETHUNE MARADONI	MANDO MEDIO
13	GP	AGUINAGA JIMENEZ EDITH IRMA	OPERADOR Y DE ASISTENCIA
14	SGLSG	AGURTO PIMENTEL ESTELA	OPERADOR Y DE ASISTENCIA
15	GP	CHAFLOQUE SERRAN MARÍA FELICIA	OPERADOR Y DE ASISTENCIA
16	SGC	ESPINOZA LOYOLA ROSARIO	OPERADOR Y DE ASISTENCIA
17	SGC	FRANCO SANTISTEBAN MIGUEL ANGEL	OPERADOR Y DE ASISTENCIA
18	SGLSG	LAURA SIHUAS MARIA DEL PILAR	OPERADOR Y DE ASISTENCIA
19	GO	MALPICA MELENDEZ, LESLIE BRIGITTE	OPERADOR Y DE ASISTENCIA
20	GO	NOLE CASTILLO, JESUS DE LOS MILAGROS	OPERADOR Y DE ASISTENCIA
21	SGLSG	PAREDES MENDOZA JHON SANDRO	OPERADOR Y DE ASISTENCIA
22	GACCTI	RAMIREZ CONTRERAS SANDRA DEL CARMEN	OPERADOR Y DE ASISTENCIA
23	SGRH	VALENCIA LLAURI LYNN STEPHANI	OPERADOR Y DE ASISTENCIA