



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento



SENCICO
SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN
PARA LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE GESTIÓN DE RENDIMIENTO DEL SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN – SENCICO PARA EL CICLO 2022



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento



SENCICO
SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN
PARA LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

ÍNDICE

I. PRESENTACIÓN	2
II. ANTECEDENTES	3
II.1. Misión de SENCICO	3
II.2. Prospectiva Institucional	3
III. OBJETIVOS DEL PLAN DE IMPLEMENTACIÓN	3
III.1. Objetivo Estratégicos Institucionales	3
III.2. Objetivos Específicos, Indicadores y metas	5
IV. ALCANCE DEL PLAN DE IMPLEMENTACIÓN	5
IV.1. Unidades de Organización a Participar:	5
V. ANEXOS	5



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento



SENCICO
SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN
PARA LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE GESTIÓN DE RENDIMIENTO EN EL SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN PARA LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN - SENCICO PARA EL CICLO 2022

I. PRESENTACIÓN

El Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción – SENCICO, es una Entidad Ejecutora del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, que tiene como finalidad la formación de los trabajadores del sector construcción, la educación superior no universitaria, el desarrollo de Investigaciones vinculadas a la problemática de la vivienda y edificación, así como a la propuesta de normas técnicas de aplicación nacional.

Actualmente, el SENCICO en el marco de la Política de Modernización de la Gestión Pública, viene implementando diferentes herramientas de gestión, que tienen en común, mejorar los procesos de la institución para brindar mejores servicios a los ciudadanos.

Ante ello, se ha elaborado el presente plan de implementación, en el marco de lo establecido en el numeral 6.14 de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH denominada “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas” aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que contempla como parte de los productos esperados del Subsistema de Gestión del Rendimiento – SsGdR, el plan anual de evaluación que contiene los objetivos, alcances, participantes y cronograma de actividades para efectos del proceso de implementación del referido subsistema.

La Gestión del Rendimiento es una herramienta de recursos humanos que permite identificar, reconocer y promover el aporte de los servidores al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales y evidencia las necesidades para mejorar el desempeño de sus puestos y como consecuencia de ello, de la entidad.

Esta herramienta se caracteriza principalmente por soportarse en instrumentos técnicos confiables y consistentes; se aplica con una metodología verificable de valoración de cumplimiento de las funciones y metas de los servidores, alineadas con los fines y objetivos institucionales y el perfil del puesto del servidor evaluado. Asimismo, se sustenta en la planificación institucional, la misma que constituye fuente de información objetiva para la valoración del desempeño.

En este contexto, el artículo 21° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que las oficinas de recursos humanos, o las que hagan sus veces, y la Alta Dirección, son responsables de que las evaluaciones de desempeño se realicen en la oportunidad y en las formas establecidas por SERVIR.

Asimismo, el artículo 29° el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo 040-2014-PCM establece que las oficinas de Recursos Humanos ejercen como instancia responsable de la conducción operativa de la gestión del rendimiento en la entidad.



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento



SENCICO
SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN
PARA LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

En este marco, el presente plan de implementación del SsGdR servirá al SENCICO de guía para realizar las acciones que se han previsto en cada una de las tres etapas que comprende el Ciclo de Gestión del Rendimiento durante el proceso de implementación en el Ciclo 2022.

Finalmente, se precisa que el presente plan de implementación, no irrogará ningún gasto a la entidad.

II. ANTECEDENTES

El Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción – SENCICO, se crea con la promulgación de la Ley Orgánica del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción, Decreto Ley 21673, iniciando su vida Institucional el 26 de octubre de 1976.

Mediante Resolución del Presidente del Consejo Directivo Nacional N° 017-2001-02.00, de fecha 14 de abril de 2001, se aprobó el Reglamento de Organización y funciones del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción – SENCICO.

Conforme al Decreto Supremo N° 097-2021-PCM “Decreto Supremo que aprueba la actualización de la calificación y relación de los Organismos Públicos”, publicado el 15 de mayo de del 2021 el SENCICO, es un organismo público ejecutor del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.

Mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 086-2021-02.00, de fecha 14 de mayo de 2021, se Aprobar el Plan Estratégico Institucional - PEI 2020 – 2024 ampliado del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción – SENCICO, se define la misión institucional, que es la siguiente:

II.1. Misión de SENCICO

“Fortalecer el talento y habilidades de los trabajadores del Sector Construcción, mejorar las normas técnicas y la investigación que promuevan la competitividad de la industria de la construcción y del país”

Asimismo, conforme a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 004-2022-02.00 de fecha 12 de enero de 2022, que aprueba el Plan Operativo Institucional 2022 del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción Consistente con el PIA, se defina la prospectiva institucional que es la siguiente:

II.2. Prospectiva Institucional

“Ser reconocidos como una institución líder en américa latina en formación, capacitación y certificación de los trabajadores de la industria de la construcción”

III. OBJETIVOS DEL PLAN DE IMPLEMENTACIÓN

III.1. Objetivo Estratégicos Institucionales

Considerando las funciones generales establecidas en el Decreto Legislativo 147, las responsabilidades que tiene SENCICO en la estrategia Sectorial y el

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

rol central para que fue creado, se han definido cinco (05) objetivos estratégicos institucionales.

Los Objetivos Estratégicos Institucionales se encuentran articulados a un objetivo del Plan Estratégico Sectorial Multianual – PESEM 2016-2024 denominado: OE 4 “Incrementar la oferta del sector inmobiliario y de la industria de la Construcción” y OE 7 “Mejorar la Capacidad de gestión de las instituciones del Sector”.

Lo cuales se encuentran establecidos en el Plan Estratégico Institucional Ampliado 2020-2024, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nro. 086-2021-02.00.

Objetivos Estratégicos Institucionales

OEI			Indicadores	
Código	Tipo	Descripción	Código	Descripción
OEI.01	Tipo I	Generar las mejores competencias de los trabajadores de la industria de la construcción ³	1.1	Porcentaje de egresados que perciben formación brindada por SENCICO fue la adecuada para el desempeño de sus labores.
OEI.02	Tipo I	Ampliar el conocimiento técnico y científico para el desarrollo de la industria de la Construcción.	2.1	Número de estudios de Investigaciones del SENCICO concluidos
OEI.03	Tipo I	Proponer Normas técnicas que regulen el diseño de las construcciones para el desarrollo tecnológico de la industria de la Construcción.	3.1	Número de Normas Técnicas del Sector Vivienda, Construcción y Saneamiento propuestas por el SENCICO
OEI.04	Tipo II	Modernizar la gestión institucional de SENCICO	4.1	Índice de eficacia de la gestión institucional del SENCICO
OEI.05	Tipo II	Fortalecer la gestión del riesgo de desastres en el SENCICO	5.1	Porcentaje de programas de formación que han incorporado el enfoque de Gestión de Riesgo de Desastres (GRD)

Plan Operativo Institucional 2022 del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción Consistente con el PIA, considera como Acciones Estratégica Institucional:

“AEI 04.03: “Gestión del talento humano fortalecida en el SENCICO”

El SENCICO a través de su Departamento de Recursos Humanos de la Oficina de Administración y Finanzas, es la responsable de la gestión de recursos humanos. A la fecha se tiene implementado algunos subsistemas y procesos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

La implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento contribuirá a optimizar las acciones monitoreo y seguimiento del trabajo y permitirá enfocarse en los objetivos y metas más relevantes programadas para el presente ejercicio, facilitará la gestión de los equipos de trabajo y recogerá información importante para la mejora continua.

III.2. Objetivos Específicos, Indicadores y metas

Los objetivos específicos y metas consideradas para el presente Plan de Implementación del subsistema de Gestión del Rendimiento, son los siguientes:

Objetivos Específicos	Indicador	Metas
Garantizar el compromiso de la Alta Dirección y la participación e involucramiento de los Directivos a cargo de la implementación de los productos priorizados del SCI.	Número de Planes de Implementación de GdR aprobado mediante Resolución	1
	Porcentaje de Directivos que definieron prioridades y/o metas en el plazo establecido	70%
	Porcentaje de Directivos que realizaron las reuniones de seguimiento en el plazo establecido	70%
	Porcentaje de Directivos que realizaron las reuniones de retroalimentación de los resultados obtenidos en el plazo establecido	70%
Fomentar la participación en el proceso de implementación del ciclo de GdR sensibilizando y propiciando espacios de coordinación con los/las servidores/as.	Porcentaje de servidores/as que participan en las capacitaciones de GDR conforme a la matriz de participantes.	80%

IV. ALCANCE DEL PLAN DE IMPLEMENTACIÓN

El presente plan de implementación tiene alcance en cinco (05) unidades de la entidad y abarca a cincuenta (67) servidores.

IV.1. Unidades de Organización a Participar:

N°	UNIDAD DE LA ORGANIZACIÓN	CLASIFICACIÓN	ROL	N° DE SERVIDORES
1	GERENCIA GENERAL	Alta Dirección	Evaluador	1
2	OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	Órgano de Apoyo	Evaluador	1
3	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	Órgano de Apoyo	Evaluador y Evaluado	17
4	DPTO. DE ORIENTACIÓN Y CONTROL DE APORTES	Órgano de Apoyo	Evaluador y Evaluado	8
5	OFICINA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO	Órgano de Asesoramiento	Evaluador y Evaluado	13
6	GERENCIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL	Órgano de Línea	Evaluador y Evaluado	13
7	GERENCIA DE INVESTIGACIÓN Y NORMALIZACIÓN	Órgano de Línea	Evaluador y Evaluado	14
TOTAL				67

V. ANEXOS

- **Anexo N° 1: Matriz de participantes**
- **Anexo N° 2: Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento SENCICO 2022**
- **Anexo N° 3: Matriz de acciones de comunicación**