



Reg. 276. 09 MAYO 2019  
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL  
*Rosa L. Quiquia de Loredo*  
ROSA L. QUADALUPE QUIQUIA DE LOREDO  
FEDATARIA  
Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento

# Resolución Directoral

Nº 50 -2019-VIVIENDA/OGGRH

Lima, 07 MAYO 2019

**VISTO**, el Informe N° 022-2019-VIVIENDA/OGGRH-OATH de fecha 07 de mayo de 2019 emitido por la Oficina de Administración del Talento Humano; y,

## CONSIDERANDO:

Que, el artículo 37° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil establece que la gestión del rendimiento es un ciclo continuo dentro de una entidad y contempla las etapas de Planificación, Establecimiento de Metas y Compromisos, Seguimiento, Evaluación y Retroalimentación;

Que, el artículo 38° de dicha norma legal establece que la etapa de Planificación abarca todas aquellas acciones necesarias para asegurar que el ciclo anual se desarrolla y ejecuta de acuerdo con los parámetros establecidos y debe permitir asegurar el conocimiento y compromiso de todos los agentes implicados en la gestión del rendimiento de una determinada entidad;

Que, dicha norma establece además que la etapa de Planificación contempla la identificación de metodologías, la realización de acciones de comunicación, sensibilización o capacitación que puedan requerir tanto evaluados como evaluadores para el próximo periodo en relación, por ejemplo, a planes, programas, proyectos, metas institucionales u otros, según sea pertinente, como insumo para la gestión del rendimiento. También se incluyen en esta etapa las acciones destinadas a dar a conocer al servidor elementos tales como la normativa, factores, metodologías, instrumentos, procedimientos, responsabilidades y derechos inherentes al proceso de gestión del rendimiento;

Que, mediante el informe del visto, la Oficina de Administración del Talento Humano ha cumplido con remitir el documento denominado "Plan de Comunicación para la Implementación de Gestión del Rendimiento – Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento", precisando que el mismo ha sido elaborado de acuerdo a las disposiciones de SERVIR y recomendando su aprobación mediante Resolución Directoral a fin de continuar con la implementación de la etapa de Desarrollo del Subsistema de Gestión de Rendimiento;

Que, en tal sentido, esta Dirección General expresa su conformidad al Informe N° 022-2019-VIVIENDA/OGGRH-OARTH de fecha 07 de mayo de 2019 emitido por la Oficina de Administración de Talento Humano, cuyos términos forman parte integrante de la presente resolución;

Con la visación del Director de la Oficina de Administración del Talento Humano; y,



09 MAYO 2019

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Rosalba Quispe Quispe  
ROSA LUISA QUISPE QUISPE DE LOREDO  
OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS  
Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento



## Resolución Directoral

De conformidad con lo establecido en el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

### SE RESUELVE:

**Artículo 1º.- APROBAR** el documento denominado “Plan de Comunicación para la Implementación de Gestión del Rendimiento – Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento” que forma parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 2º.- ENCARGAR** al Director de la Oficina de Administración del Talento Humano, ejecutar las acciones que resulten necesarias para asegurar la adecuada y oportuna implementación del mencionado Plan de Comunicación, así como informar trimestralmente a esta Dirección General sobre los avances realizados.

**Artículo 3º.- Encargar** a la Oficina General de Estadística e Informática, la publicación de la presente Resolución y su anexo en el Portal Web institucional del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.



Regístrese y comuníquese

Mg. RUBÉN CANELO MESÍAS  
Director General  
Oficina General de Gestión de Recursos Humanos  
Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento

## PLAN DE COMUNICACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

### - MINISTERIO DE VIVIENDA, CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO -

#### I. PRESENTACIÓN

Gestión del Rendimiento constituye uno de los principales procesos de gestión, que se destaca como elemento estratégico en la política de recursos humanos de las organizaciones, debido al alto impacto que tienen sus resultados en las diferentes áreas que conforman los procesos de gestión de recursos humanos. Además, la Gestión del Rendimiento esta llamada a ser un factor fundamental de mejoría de la motivación y el desempeño del servidor público, mediante la aplicación de criterios y técnicas que garanticen la objetividad e imparcialidad del proceso.

En ese sentido, la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, considerando la importancia del Subsistema de Gestión del Rendimiento, ha elaborado un Plan de Comunicación con el objetivo de comunicar las actividades que engloban las diferentes etapas de la Implementación de Gestión del Rendimiento, a fin de fortalecer el desempeño de los servidores, la misma que ha sido formulada en base a lo dispuesto por la Ley del Servicio Civil Ley N°30057 y su Reglamento General.

El Subsistema de Gestión del rendimiento comprende el proceso de evaluación de desempeño y tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y compromiso del servidor civil, mediante el proceso de evaluación, donde se identifica y reconoce el aporte de los servidores con las metas institucionales y se evidencie las necesidades requeridas por los servidores para la mejora del desempeño en sus puestos.

Con el fin de ejecutar la implementación de gestión de rendimiento, se consideran acciones de comunicación, difusión, sensibilización y capacitación necesarias para abordar el proceso de despliegue del sistema de Gestión del Rendimiento en el Ministerio de Vivienda, construcción y Saneamiento a fin de programar de manera secuencial y ordenada las actividades y tareas que aseguren la oportunidad y el logro de los objetivos planteados.

#### II. OBJETIVOS

Código	Objetivo Estratégico
O.G. 1	Promover la participación activa de los servidores que participan de la implementación de Gestión del Rendimiento.
O.G. 2	Desarrollar actividades de monitoreo para la ejecución del Plan de Comunicación.
O.G. 3	Lograr el posicionamiento de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, incentivando a la participación activa e involucramiento a las entidades adscritas y programas del sector Vivienda, alineándonos a los objetivos institucionales.



09 MAYO 2019

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

*[Firma manuscrita]*

ROSA YOLANDA GARCÍA DE LOREDO

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento

### III. Análisis del entorno

#### a. Contexto Administrativo:

El Manual de Organización y Funciones -MOF es el documento técnico operativo donde se describen las funciones generales establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, en el mismo se contemplan las funciones específicas al nivel de cargos y puestos de trabajo, líneas de dependencia y autoridad, así como líneas de coordinación de las diferentes Unidades Orgánicas. De igual manera se han desarrollado los perfiles de los puestos y plazas consideradas en el nuevo cuadro para asignación de personal (CAP) lo cual permitirá que el personal del ministerio conozca su ubicación dentro de la estructura orgánica, sus funciones, su dependencia, jerarquía, responsabilidad y requisitos mínimos que deberá tener para el cargo específico.

El Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, cuenta con un Reglamento de Organización y Funciones – ROF aprobado mediante Decreto Supremo N°010-2014-VIVIENDA, que fue modificado mediante Decreto Supremo N°006-2015-VIVIENDA, el cual establece la estructura orgánica, las competencias y las funciones de sus órganos y unidades orgánicas. Siendo política del Ministerio consolidar un sector transparente, promotor de la probidad dentro de sus órganos, programas, proyectos, así como en sus organismos públicos y entidades adscritas.

Con respecto al Plan Operativo Institucional – POI 2019 del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento este se articula a los lineamientos estratégicos establecidos en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2019-2021, los cuales a su vez guardan correspondencia con los objetivos estratégicos sectoriales formulados en el PLAN Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2016-2021 del Sector Vivienda, Construcción y Saneamiento.

El Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento cuenta con personal en diferentes modalidades de contrato y regímenes según D.L.276 de acuerdo al cuadro siguiente:

MODALIDAD DE CONTRATACIÓN	TOTAL DE SERVIDORES
Ley 30057 – Altos Funcionarios	4
D.L.276	96
CAS – D. Leg. 1057	868
PAC – Ley 29806	8
FAG – D. Ley 25650	18
Órgano de Control Institucional	1
<b>Total</b>	<b>995</b>



09 MAYO 2019

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

*[Firma]*  
 ROSAL GUADALUPE QUIROGA DE LOREDO  
 DIRECTORA GENERAL  
 Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento

**b. Contexto Organizacional:**

La Oficina General de Gestión de Recursos Humanos (ORH) es un órgano dependiente de la Alta Dirección, es responsable de administrar y desarrollar el potencial humano de la institución. Cumple las funciones administrativas como el pago de planillas, control de asistencia, administración de legajos, asume la ejecución de diferentes procesos de recursos humanos en el marco de la Ley del Servicio Civil – Ley N°30057 de forma sistémica, como es la Organización del trabajo y su distribución, gestión del desarrollo y capacitación, gestión de relaciones humanas y sociales, y gestión del rendimiento.

En tanto, la Oficina General de Planificación y Presupuesto es el órgano de asesoramiento, que depende de la Alta Dirección responsable de formular, implementar y efectuar el seguimiento de las actividades de los sistemas de planeamiento, presupuesto, inversión y racionalización del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.

**c. Contexto de Gestión:**

En el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento se cuenta con el apoyo y compromiso de la alta Dirección, y la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, Directivos de los órganos participantes que forman parte de la implementación de Gestión del Rendimiento.

**d. Mapeo de Actores:**

Público	Tipo	Caracterización
Interno	Directivo: Directivos de los órganos OGGRH, DGPPCS, DGPPVU, OGPP, DGAA, DGADT, OGAJ, OILCC, OGC y unidades orgánicas que las integren.	Son responsables de planificar, asignar los factores, realizar el seguimiento del desempeño, evaluar y dar la retroalimentación.
	Segmento: Mando Medio, Personal Ejecutor, Operador o de Asistencia de los órganos y unidades orgánicas participantes.	Participar activa, permanente y constructivamente en las diferentes etapas del ciclo de Gestión del Rendimiento.
	ORH: Director General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos.	Responsable principal de la conducción operativa de la Gestión del Rendimiento en la entidad.



**IV. Mensaje**

**a. Mensajes generales**

- La Gestión del Rendimiento permite visualizar el aporte del servidor civil al logro de los objetivos institucionales.



09 MAYO 2019

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Rosalba Guadalupe Quiroga de Loreda  
 FEELTARIA  
 Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento

- La Gestión del Rendimiento permite a los servidores públicos desarrollar su potencial y explotar sus habilidades para tener un mejor desempeño, alcanzando con ello sus metas personales.
- La Gestión del Rendimiento no es solo una evaluación del desempeño, sino el medio para identificar espacios de mejora en los conocimientos y habilidades de los servidores públicos.

b. Mensajes específicos

Público	Tipo	Caracterización
Interno	Directivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer mejor el rendimiento de los miembros de su equipo de trabajo</li> <li>• Compartir y comunicar a los servidores a su cargo las expectativas respecto a su desempeño que se vinculan según corresponda con las metas organizacionales.</li> <li>• Evaluar y comunicar a los servidores el grado que alcanzaron de los objetivos que se les plantearon.</li> <li>• Encaminar sus estrategias de gestión hacia el logro de las metas de sus evaluados y las suyas, a partir de la información obtenida en ciclo anual.</li> </ul>
	Mando medio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión del Rendimiento es una herramienta que ayuda a darle sentido al trabajo y a la gestión del tiempo y los recursos de cada servidor, para el logro de los objetivos propuestos.</li> <li>• Conocer bajo criterios objetivos, cuáles son sus fortalezas y sus áreas de mejora en el desempeño de su actividad diaria.</li> <li>• Orientar sus capacidades para obtener los resultados esperados en el puesto de trabajo y cada desarrollo en su carrera profesional.</li> <li>• Gestión del Rendimiento busca mejorar el desempeño de manera continua. No es para despedir a los servidores.</li> </ul>
	Personal Ejecutor	
	Operador y de asistencia	



c. Medios

Tipo	Mensajes	Medio / Canal
Directivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocer el rendimiento de los miembros de su equipo de trabajo.</li> <li>- Comunicar a los servidores a su cargo las expectativas respecto a su desempeño que se vinculen según corresponda con las metas institucionales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reunión de trabajo presencial (Focus Group)</li> <li>• Ayuda memoria / Correos</li> <li>• Boletín informativo</li> </ul>



Tipo	Mensajes	Medio / Canal
	- Evaluar y comunicar a los servidores el grado que han alcanzado de los objetivos que se les plantearon. - En caminar sus estrategias de gestión hacia el logro de las metas de sus evaluados y las suyas.	
Mando medio/ Personal ejecutor/ Operador o de asistencia	- Conocer las expectativas que la entidad y sus evaluadores tiene sobre su desempeño, basados en el POI y su área de trabajo. - Bajo criterios objetivos, identificar cuáles son sus fortalezas y sus áreas de mejora en el desempeño de su actividad diaria. - Acceder a una capacitación adecuada a sus necesidades, la cual le permita superar sus áreas de mejora e incrementar su desempeño.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Charla informativa / Reunión</li> <li>• Taller de sensibilización / Reunión</li> <li>• Taller de capacitación / Reunión</li> <li>• Videos testimoniales / Web – Intranet</li> <li>• Boletín / Correos</li> <li>• Flyer, comunicaciones y fondos de pantalla.</li> </ul>

V. Acciones

Nombre de la acción de comunicación	Descripción de la acción de comunicación	Enlace
Espacio Web para GDR	Se generará un espacio vía web en la página del Ministerio, donde se colocará información básica para conocer que es Gestión del Rendimiento.	Oficina de Tecnologías de la información
Plataforma Digital: Galería de Fotos, Infografía	Toma de fotografías de los diversos eventos y subirlas al servidor (INTRANET) Con ello se fomentará la motivación y/o participación de los colaboradores en las actividades a través de la visualización de las fotos.  Asimismo, se utilizará infografía para dar a conocer a los servidores públicos la metodología a desarrollar en cada etapa del Subsistema de Gestión del Rendimiento.	Oficina de Tecnologías de la información  Sheyla Vásquez (ORH)



09 MAYO 2019

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL


 ROSA L. DE QUIQUIA DE LOREDO  
 SECRETARIA  
 Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento

Nombre de la acción de comunicación	Descripción de la acción de comunicación	Enlace
Campañas de Sensibilización sobre el Subsistema de Gestión del Rendimiento	Asesorar en relación al subsistema de Gestión del Rendimiento a fin de elaborar a través de diseños gráficos la comunicación dinámica y puntual.  Además, se elaborarán diseños gráficos sobre la información del subsistema a fin de apoyar en la comunicación estratégica del mismo.	Sheyla Vásquez (ORH) Sectorista (SERVIR)
Taller de Capacitación para Evaluados y Evaluadores	Se brindará información sobre la metodología a utilizar para el desarrollo del subsistema de Gestión del Rendimiento (En cada Etapa del Ciclo de GdR)	Sheyla Vásquez (ORH) Sectorista (SERVIR)

## VI. Cronograma

Nº	Actividad / acción	Responsable	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic
1.	Acciones de comunicación y sensibilización	ORH			X		X				X			
2.	Capacitación a los actores de Gestión del Rendimiento	ORH			X	X		X			X			x
3.	Elaboración de metas grupales vinculadas al POI	ORH				X	X	X						
4.	Reunión de fijación de Factores de Evaluación	ORH					X							
5.	Elaboración y comunicación del cronograma de reuniones	ORH							X					



	de seguimiento													
6.	Consolidación de las propuestas de mejora	ORH						X	X	X	X	X	X	X

**VII. Presupuesto**

Nº	Actividad / acción	Rubro	Monto en soles
	Acciones de comunicación y sensibilización	Marchandising	0.00
	Taller de Capacitación con Evaluadores	Refrigerio	0.00
	Taller de Capacitación con Evaluados	Refrigerio	0.00

**VIII. Seguimiento**

Código	Objetivo estratégico	Variable	Indicador	Meta	Instrumento	Periodicidad
O.G. 1	Promover la participación activa de los servidores que participan de la implementación de Gestión del Rendimiento.	Aceptación del modelo	Porcentaje de servidores civiles de la entidad que aceptan el modelo de GdR	75%	Encuesta	Semestral (abril 2018, enero 2019)
O.G. 2	Desarrollar actividades de monitoreo para la ejecución del Plan de Comunicación.	Ejecución de Plan de Comunicación	Porcentaje de actividades realizadas	75%		Anual (abril 2019 – marzo 2020)
O.G. 3	Lograr el posicionamiento de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, incentivando a la participación	Percepción de los participantes acerca del Rol que cumple dentro de la implementación de Gestión del		75%		Ciclo de Implementación Abril 2019 – Marzo 2020



