



Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción

San Borja, 20 de Febrero de 2025

RESOLUCION N° -2025-03.00/SENCICO

VISTOS: El Informe N° 000249-2025-07.04/SENCICO, emitido por el Departamento de Recursos Humanos, el Informe N° 000052-2025-07.00/SENCICO, emitido por la Oficina de Administración y Finanzas; y el Informe N° 000095-2025-03.01/SENCICO, emitido por la Asesoría Legal;

CONSIDERANDO:

Que, el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción - SENCICO es un organismo público ejecutor, adscrito al Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, que funciona con autonomía técnica, administrativa y económica, cuenta con patrimonio propio y es el encargado de la formación, capacitación integral, calificación y certificación profesional de los trabajadores de la actividad de la construcción, en todos sus niveles, y de realizar las investigaciones y estudios necesarios para atender a sus fines, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30156, el Decreto Legislativo N° 147 y el Decreto Supremo N° 097-2021-PCM;

Que, el Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; señala en su artículo 2° que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil; y, comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos. En su artículo 5°, precisa que el Sistema, comprende, entre otros, la Gestión del Rendimiento;

Que, la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, establece en su artículo 19° 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. 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 Reglamento General de la citada Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, refiere en el numeral 3.4 del artículo 3, que en el Subsistema de Gestión del Rendimiento se identifica y reconoce el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales. Asimismo, por medio de este subsistema, se evidencian las necesidades de los servidores civiles para mejorar el desempeño en sus puestos y, como consecuencia de ello, de la entidad. El proceso de este subsistema es la evaluación de desempeño;

Que, el artículo 25 del Reglamento General de la Ley N° 30057; modificado por Decreto Supremo N° 127-2019-PCM, señala que: *La gestión del rendimiento identifica, reconoce y promueve el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas por*

aquellos para mejorar el desempeño en sus puestos y, como consecuencia de ello, de la entidad. Se ejecuta mediante actos de administración interna. Se soporta en instrumentos técnicos, confiables y consistentes, así como en metodologías verificables de valoración del cumplimiento de las funciones, compromisos y metas de los servidores, de acuerdo con los fines y objetivos institucionales y con el perfil del puesto que ocupan. La planificación institucional constituye fuente de información objetiva para la valoración del rendimiento, facilitando la consistencia entre el desempeño del servidor y el cumplimiento de objetivos y metas de la entidad. La gestión del rendimiento incluye a los directivos públicos, tengan o no la condición de confianza, a los servidores civiles de carrera y a los servidores de actividades complementarias. Se entiende como un ciclo integral, continuo y sistemático que, con carácter anual, se desarrolla en cada entidad mediante la planificación, seguimiento y evaluación.”;

Que, por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE, se formaliza la aprobación de la Directiva del Subsistema de Gestión de Rendimiento; la cual establece en el numeral 6, sub numeral 6.1, que son cuatro los componentes que, sistemáticamente, integran el subsistema: Ciclo de Gestión de Rendimiento, actores, segmentación y factores de evaluación; precisando que el Ciclo de Gestión de Rendimiento está integrado por las etapas de planificación, seguimiento y evaluación. Es de carácter continuo y se ejecuta anualmente dentro de una entidad y puede exceder el periodo fiscal. La Etapa de planificación inicia el ciclo de Gestión de Rendimiento y comprende las acciones de comunicación, aprobación del cronograma, definición de la matriz de participantes y la definición de los factores de evaluación;

Que, el sub numeral 6.2.2 de la precitada Directiva señala que el Titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de la entidad y responsable del funcionamiento del Subsistema de Gestión del Rendimiento. Dispone la asignación de los recursos necesarios y toma decisiones que garanticen la ejecución del subsistema. Durante la etapa de planificación, aprueba el cronograma mediante resolución. Asimismo, en esta etapa, se formaliza la relación de los/as servidores/as de confianza que serán evaluados en el ciclo de Gestión del Rendimiento, lo que comunica expresamente a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces;

Que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 36° del Estatuto del SENCICO, aprobado por Decreto Supremo N° 032-2001-MTC el Gerente General es el funcionario responsable de implementar las acciones tendentes a lograr una efectiva dirección, coordinación y control de las actividades académicas, de investigación, normalización y administrativas de la Institución, teniendo entre otras funciones, la de expedir Resoluciones en las materias propias de su competencia y en las acciones expresamente delegadas por el Consejo Directivo Nacional o por la Presidencia Ejecutiva, conforme a lo establecido en el literal o) del artículo 37° del citado Estatuto;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000076-2021-SERVIR-PE, se aprueba por delegación, la “Guía para la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento”; la cual señala en el numeral 3.1 que

con la Etapa de Planificación se inicia el Ciclo de Gestión de Rendimiento, siendo las actividades principales de esta etapa, la elaboración y ejecución de las acciones de comunicación; la definición de la matriz de participantes aplicando la segmentación; aprobación del cronograma y definición de los factores de evaluación. En cuanto a la aprobación del cronograma precisa que éste es elaborado y aprobado por resolución del titular de la entidad, contiene actividades a realizar en todas las etapas del ciclo. Excepcionalmente, podría requerir modificaciones posteriores, por lo que se sugiere que se evalúe que la resolución considere otorgarle a la Oficina de recursos Humanos la potestad para hacer cambios en el documento, justificados con cargo a dar cuenta al titular de la entidad y a SERVIR;

Que, por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 215-2023-02.00, se precisó que la Gerencia General ostenta la calidad de máxima autoridad administrativa del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción - SENCICO;

Que, mediante Informe N° 000249-2025-07.04/SENCICO; el Departamento de Recursos Humanos informa que el SENCICO continúa con la ejecución del Subsistema de Gestión del Rendimiento, habiéndose definido el alcance para el Ciclo 2025, integrando a todas las áreas de la entidad, por lo que presenta la propuesta del Plan de Implementación de Gestión de Rendimiento del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción-SENCICO para el Ciclo 2025 que incluye el Anexo N°1: Cronograma de implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento SENCICO 2025;

Que, el artículo 78° del Texto Único Ordenado de la Ley N 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, señala que las entidades pueden delegar el ejercicio de competencia conferida a sus órganos en otras entidades cuando existan circunstancias de índole técnica, económica, social o territorial que lo hagan conveniente. Procede también la delegación de competencia de un órgano a otro al interior de una misma entidad;

Que, con base a la normativa glosada y a la propuesta formulada por el Departamento de Recursos Humanos, corresponde que, mediante acto resolutivo, se apruebe el Plan de Implementación de Gestión de Rendimiento del SENCICO para el Ciclo 2025 y sus anexos respectivos; con el propósito de lograr progresivamente la adecuación al modelo de Gestión del Rendimiento en el SENCICO. Asimismo, resulta procedente delegar al Departamento de Recursos Humanos la facultad para realizar las acciones administrativas correspondientes para la ejecución del Plan de Implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento para el Ciclo 2025, pudiendo modificar el Cronograma de Implementación y/o los que fueren necesarios para la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento durante el Ciclo 2025, conforme a los considerandos de la presente resolución, con cargo a dar cuenta al titular de la entidad y a SERVIR;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 147, Ley del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción-SENCICO; y, el literal j. del artículo 33 del Estatuto del SENCICO, aprobado por

el Decreto Supremo N° 032-2001-MTC, modificado por el Decreto Supremo N° 004-2006-VIVIENDA; el Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil; la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y sus modificatorias; la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento formalizada por Resolución N° 068-2020-SERVIR-PE; la Guía para la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento aprobada por Resolución N° 000076-2021-SERVIR-PE;

Con los vistos del Jefe del Departamento de Recursos Humanos, de la Gerenta de la Oficina de Administración y Finanzas y del Asesor Legal;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- APROBAR el Plan de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción-SENCICO para el Ciclo 2025, el cual incluye el Anexo N° 1: Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento SENCICO 2025.

ARTÍCULO 2.- ENCARGAR al Departamento de Recursos Humanos de la Oficina de Administración y Finanzas la ejecución del Plan de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción – SENCICO para el Ciclo 2025.

ARTÍCULO 3°.- DELEGAR a favor del Departamento de Recursos Humanos de la Oficina de Administración y Finanzas, la facultad y/o atribución de realizar las acciones administrativas correspondientes para la ejecución del Plan de Implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento para el Ciclo 2025, pudiendo modificar el Cronograma de Implementación y/o los que fueren necesarios para la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento durante el Ciclo 2025, conforme a los considerandos de la presente resolución, con cargo a dar cuenta al titular de la entidad y a SERVIR.

ARTÍCULO 4°.- NOTIFICAR al Departamento de Recursos Humanos de la Oficina de Administración y Finanzas, la presente Resolución para los fines correspondientes.

ARTÍCULO 5.- DISPONER la publicación de la presente resolución en la página web institucional y del portal de transparencia de SENCICO.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

Documento firmado digitalmente
JOSÉ ANTONIO REVILLA ARREDONDO
Gerente General
SENCICO