



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

**PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA
DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO 2025 DE LA
UNIDAD EJECUTORA 001: MINISTERIO DE
VIVIENDA, CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO –
ADMINISTRACIÓN GENERAL**

I. ANTECEDENTES:

Con la aprobación de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se establece un nuevo régimen del Servicio Civil, cuya finalidad es que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.

Conforme a lo establecido en el artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos está conformado por siete (07) subsistemas, siendo uno de ellos el Subsistema de Gestión del Rendimiento.

Del mismo modo, el numeral 3.4 del artículo 3 del citado Reglamento General, sobre la Gestión del Rendimiento, señala que *“En este subsistema, 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”*.

En ese marco, y conforme a lo establecido numeral 6.1 de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, cuya aprobación se formaliza mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2020-SERVIR-PE, el ciclo de la Gestión del 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. Asimismo, comprende acciones de retroalimentación que se ejecutan permanentemente en cada una de las etapas”*.

En ese contexto, orientados hacia la modernización del Estado y con el compromiso de elevar la calidad de vida de los peruanos, promoviendo el acceso a una vivienda digna, adecuada y segura; a servicios de saneamiento de calidad; a edificaciones e infraestructura de centros urbanos accesibles y con sostenibilidad ambiental, económico y social, el presente Plan se elabora a fin de disponer de un documento que consolide las acciones que permitan la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento de la Unidad Ejecutora 001: Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento – Administración General, en el ciclo 2025, promoviendo así el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales y evidenciar las necesidades de los servidores civiles para mejorar el desempeño en sus puestos y, como consecuencia de ello, de la Entidad.

II. MARCO NORMATIVO:

- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N° 010-2014-VIVIENDA, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, y modificatoria.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y sus modificatorias.
- Resolución Ministerial N° 481-2024-VIVIENDA que aprueba el Plan Operativo Institucional – (POI) Anual 2025 del Pliego 037: Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.
- Resolución Ministerial N° 151-2024-VIVIENDA, que aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2024 – 2030 del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.

- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000076-2021-SERVIR-PE, que aprueba la Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento, y modificatoria.

III. FUNDAMENTOS:

3.1. Misión Institucional:

En concordancia con lo señalado en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2024 – 2030 del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, aprobado por Resolución Ministerial N° 151-2024-VIVIENDA, la misión institucional del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento es:

“Normar, articular y promover la provisión de servicios en vivienda, construcción, agua potable, saneamiento y desarrollo urbano; así como elaborar, implementar y supervisar las políticas nacionales en favor de la población y sus medios de vida de manera accesible, sostenible y con calidad”.

3.2. Valores Institucionales:

En concordancia con lo señalado en el PEI 2024 – 2030, el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento orienta su trabajo en base a los siguientes valores institucionales:

- 3.2.1. Compromiso
- 3.2.2. Integridad
- 3.2.3. Vocación y calidad de Servicio
- 3.2.4. Trabajo en equipo
- 3.2.5. Innovación

3.3. Objetivo Estratégico Institucional y Acción Estratégica Institucional:

En concordancia con lo señalado en el PEI 2024 – 2030 del MVCS, el presente Plan se encuentra alineado al siguiente Objetivo Estratégico Institucional (OEI) y Acción Estratégica Institucional (AEI):

OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL (OEI)	INDICADOR DEL OEI
OEI.8 – Fortalecer la gestión institucional	IND. 08.02 – Porcentaje de satisfacción integral del servidor del MVCS
	ACCIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL (AEI)
	AEI.08.04 – Sistema Administrativo de la Gestión de Recursos Humanos fortalecido para el MVCS

3.4. 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 servidores civiles. Asimismo, identifica, reconoce y promueve el aporte de los servidores civiles al logro de 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.

3.4.1. Ciclo de Gestión del Rendimiento:

De conformidad a la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, cuya aprobación está formalizada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-/PE, el citado subsistema *“está integrado por las etapas de planificación, seguimiento y evaluación. Es de carácter continuo, se ejecuta anualmente dentro de la Entidad y puede exceder el periodo fiscal. Asimismo, comprende acciones de retroalimentación que se ejecutan permanentemente en cada una de las etapas”*.

a) 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.

El evaluador fija los factores de evaluación y los formaliza en reunión con el evaluado previa citación de acuerdo con el cronograma.

El superior jerárquico del evaluado tiene la potestad de revisar total o aleatoriamente y realizar mejoras a los factores de evaluación establecidos para los servidores civiles de las unidades de organización. Estas mejoras son suscritas por el evaluador.

b) Etapa de Seguimiento:

Esta etapa se inicia inmediatamente después de formalizados los factores de evaluación. Tiene una extensión mínima de seis (6) meses no pudiendo exceder el 31 de diciembre del periodo fiscal en curso.

Se recoge evidencias sobre el desempeño del evaluado relacionadas a los factores de evaluación; asimismo, se identifican dificultades y, sobre estas, se plantean acciones correctivas o recomendaciones.

c) Etapa de Evaluación:

En esta etapa, el evaluador valora el desempeño del evaluado, luego de revisar los resultados logrados en el cumplimiento de los factores de evaluación establecidos, a partir del seguimiento realizados y las evidencias registradas previamente.

Esta valoración es insumo para el otorgamiento de la calificación, la cual debe ser notificada al evaluado por parte de evaluador.

En caso el evaluado no esté conforme con su la calificación, solicita confirmación de la misma ante el Comité Institucional de Evaluación (CIE).

3.4.2. Segmentos

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

a) Segmento Funcionario:

Integrado por servidores que ejercen funciones de gobierno en las entidades públicas, de acuerdo a lo establecido en el literal a) del artículo 3 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. En el Subsistema de Gestión del Rendimiento, tienen rol de evaluador.

b) Segmento Directivo:

Integrado por servidores que desarrollan funciones relativas a la organización, dirección o toma de decisiones de la unidad de organización. Un servidor del segmento directivo es evaluador y su vez puede ser evaluado por otro servidor del segmento directivo de mayor nivel jerárquico o por un funcionario.

c) Segmento Mando Medio:

Integrado por servidores no pertenecientes al segmento directivo, a quienes formalmente se les ha asignado la responsabilidad de conducir y coordinar equipos funcionales. Un servidor del segmento mando medio es evaluador y a su vez evaluado, por un funcionario, un directivo o por otro mando medio.

d) Segmento Ejecutor:

Integrado por servidores sin conducción de personas, con funciones relacionadas a las competencias y/o funciones de la unidad de organización. En este segmento se incluye a los asesores.

e) Segmento Operador y de Asistencia:

Integrado por servidores sin coordinación de personas, con funciones de asistencia, apoyo o soporte a las funciones de la unidad de organización.

3.4.3. Roles

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

a) Evaluadores:

Servidores civiles que tienen bajo su responsabilidad la conducción de una unidad de organización o equipos funcionales. Pueden ser funcionarios públicos, directivos públicos y mandos medios.

b) Evaluados:

Son todos los servidores civiles y los servidores del segmento directivo, incluidos aquellos servidores de confianza. Los servidores de confianza que no pertenecen al segmento directivo, están sujetos a la evaluación de desempeño cuando el Titular de la Entidad así lo defina. Se exceptúa a los funcionarios públicos.

c) Comité Institucional de Evaluación (CIE):

Es la instancia encargada de confirmar la calificación otorgada en la etapa de evaluación, cuando un evaluado lo solicite ante su disconformidad por los resultados obtenidos en dicha etapa.

3.4.4. Factores de evaluación

Son aspectos observables y verificables, a través de los cuales el evaluador valora el desempeño del evaluado. Los factores de evaluación en la Gestión del Rendimiento pueden ser metas y/o compromisos. Para el ciclo 2025 en la Unidad Ejecutora 001: Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento – Administración General, se aplica el factor de evaluación de **metas**.

Las metas son factores que evalúan el aporte de los servidores a la consecución de los objetivos institucionales y se definen en dos (2) niveles:

a) Metas individuales:

Son aquellas definidas a propuesta del evaluador, en una reunión con el evaluado. Se definen utilizando como insumo las prioridades anuales de gestión de la unidad de organización y, de manera inequívoca, en el marco de las funciones del evaluado.

b) Metas grupales:

Son aquellas que corresponden a cada unidad de organización y, por lo tanto, son las metas individuales del directivo público a cargo. Las metas grupales expresan el aporte esperado de la unidad de organización.

Asimismo, las metas se definen en el marco de las prioridades anuales de gestión de la unidad de organización y considera los siguientes componentes mínimos:

- **Aspecto cuantificable:** elemento que refleja el aporte del servidor civil.
- **Evidencia:** medio de verificación que permite comprobar el nivel de consecución del aspecto cuantificable, considerando plazos o periodos de cumplimiento establecido en el cronograma.
- **Peso:** representa la relevancia de la meta en relación con las demás establecidas para el evaluado.

3.5. Diagnóstico organizacional sobre la Gestión del Rendimiento en la Unidad Ejecutora 001: Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento – Administración General:

El diagnóstico organizacional se realiza tomando en consideración dos (2) insumos: análisis de la información proveniente de la implementación del

subsistema de Gestión del Rendimiento - ciclo 2024 y la aplicación de la Encuesta de Gestión del Rendimiento¹, conforme se detalla a continuación:

a. De la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento – ciclo 2024

El ciclo de Gestión del Rendimiento – ciclo 2024 inició con la etapa de Planificación, el 01 de febrero de 2024, y se extendió hasta el 31 de enero de 2025, fecha en que concluyó la etapa de evaluación. Del análisis del desarrollo del ciclo 2024, tenemos los siguientes resultados principales:

- Se ha logrado el 100% de la Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento en la Unidad Ejecutora 001: Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento – Administración General, conforme a las actividades establecidas en el cronograma institucional, aprobado mediante Resolución de Secretaría General N° 016-2024-VIVIENDA-SG.
- El ciclo de Gestión del Rendimiento 2024 inició con un total de ochocientos veintisiete (827) participantes en la etapa de planificación y culminó con setecientos sesenta y tres (763) participantes al término de la etapa de evaluación, siendo el 92% respecto al total.
- El 95% de los servidores participantes cumplieron con presentar sus evidencias en el plazo del cronograma institucional aprobado.
- El 93% de los servidores participantes cumplieron con realizar la retroalimentación dentro de la etapa de seguimiento.
- La participación en los talleres desarrollados en las diferentes etapas, con fines de sensibilización y fortalecimiento de capacidades, fue del 66% respecto al total de participantes del ciclo 2024.
- El 99% de los servidores obtuvo la calificación de Buen Rendimiento.
- No se implementaron propuestas de mejora dentro de plazo establecido en el cronograma institucional, por lo que ningún servidor obtuvo la calificación de Rendimiento Distinguido.

b. De la aplicación de la Encuesta de Gestión del Rendimiento

La encuesta contó con un total de veintidós (22) preguntas, divididas en siete (7) secciones correspondientes a datos generales, involucramiento de los evaluadores, involucramiento de los evaluados, condiciones de la Unidad Ejecutora 001: Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento – Administración General, para la implementación de la Gestión del Rendimiento, apreciaciones sobre los beneficios de la implementación de la Gestión del Rendimiento en la entidad, involucramiento de la Oficina de Administración del Talento Humano y el comentario final. La aplicación de la encuesta se realizó de manera virtual, a través de un cuestionario de google, desde el 31 de enero hasta el 07 de febrero de 2025.

La encuesta contó con la participación de ciento treinta y cuatro (134) servidores de una población de setecientos sesenta y tres (763) servidores. Para tales efectos se realizó un estudio considerando una muestra representativa de ciento veintiséis (126) servidores de las dependencias de la Unidad Ejecutora 001:

¹ Encuesta aplicada del 31 de enero al 07 de febrero de 2025.

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento – Administración General, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 8%. Cabe precisar que se incluyó en la población, únicamente a los servidores que culminaron el ciclo de Gestión del Rendimiento 2024.

A continuación, se presentan algunos de los resultados más resaltantes:

- Sobre la antigüedad de los participantes, el 73% tiene más de cinco (5) años laborando en la Entidad, el 11% tiene entre tres (3) y cinco (5) años, el 8% tiene entre uno (1) y tres (3) años, y el 8% tiene menos de un (1) año.
- Acerca de la participación de los servidores en los ciclos de Gestión del Rendimiento, el 27% ha participado en tres (3) ciclos, el 25% ha participado en 1 ciclo, el 22% ha participado en dos (2) ciclos, el 14% ha participado en cuatro (4) ciclos y el 12% ha participado en cinco (5) o más ciclos.
- Sobre la participación de los evaluadores en la definición de prioridades y metas de los evaluados, el 76% mencionó que participó en la determinación de las prioridades y objetivos de todos sus evaluados, el 14% afirmó no haber intervenido en este proceso y el 10% señaló que solo colaboró en la definición de prioridades y metas de algunos servidores.
- Sobre la ejecución de las reuniones de retroalimentación con los evaluados, el 86% de los evaluadores afirmó haberlas llevado a cabo con todo su equipo a cargo, mientras que el 9% indicó que no las realizó. Por otro lado, el 5% mencionó que solo las desarrolló con algunos servidores.
- Sobre la participación activa en la definición de sus metas, el 89% manifestó haber participado activamente y el 8% respondió no haber participado activamente.
- Acerca de haber cumplido con facilidad sus metas, el 90% manifestó haberlas cumplido con facilidad, y el 10% respondió no haberlas cumplido con facilidad.
- Sobre la característica de haber tenido una meta retadora o que aporte valor a su dependencia o entidad, el 89% manifestó haber tenido metas con esas características y el 8% respondió lo opuesto.
- Acerca de la participación en la reunión de retroalimentación con el evaluador, el 93% de los evaluados manifestó haber participado de la misma, y el 7% respondió no haberlo hecho.
- Sobre el conocimiento de la posibilidad de presentar propuestas de mejora para postular a rendimiento distinguido, el 61% manifestó tener conocimiento y el 37% expresó su desconocimiento sobre esta posibilidad.
- Sobre la importancia de la Gestión del Rendimiento, el 87% manifestó que la Gestión del Rendimiento es importante, y el 13% estuvo en desacuerdo.
- Sobre la percepción de si los beneficios de la Gestión del Rendimiento se perciben en sus respectivos equipos, el 73% de servidores manifestó que sí, y el 27% indicó lo contrario.
- Sobre la percepción de si la Gestión del Rendimiento contribuye en el desempeño propio o de sus respectivos equipos, el 69% manifestó que sí, y el 31% indicó lo opuesto.
- Sobre el acompañamiento brindado por la Oficina de Administración del Talento Humano durante el ciclo 2024 de la Gestión del Rendimiento, el 84% de los servidores percibieron que se brindó el acompañamiento

necesario durante la ejecución del ciclo, y el 16% percibió que el acompañamiento brindado no fue suficiente.

- Entre los aspectos positivos de la Gestión del Rendimiento se han destacado que proporciona lineamientos para la mejora, que permite optimizar tiempos y ejecución de actividades; promueve el liderazgo, trabajo en equipo, la gestión y la mejora continua de los Directivos; promueve la eficiencia; impulsa el crecimiento laboral y mejora las habilidades; permite medir los avances y cumplimiento de metas y ayuda a definir prioridades estratégicas en la institución.
- Entre las mejoras identificadas, se resaltó la importancia de considerar la implementación de incentivos y/o planes de desarrollo profesional para motivar a los servidores. También se propuso coordinar el seguimiento a la Gestión del Rendimiento 2025, aumentar las capacitaciones dirigidas a los evaluados, adelantar el inicio del ciclo para asegurar el cumplimiento oportuno de las metas del equipo, fortalecer el reconocimiento al desempeño, mejorar la orientación sobre el llenado y presentación del formato, y brindar asistencia en la formulación de metas.

IV.OBJETIVOS:

En el marco de la normativa vigente y, alineados a nuestros instrumentos de gestión y el diagnóstico organizacional realizado, se plantea el objetivo general del presente Plan, así como los objetivos específicos e indicadores correspondientes, los cuales constituirán la ruta de las acciones a implementar en el ciclo de Gestión del Rendimiento 2025, conforme se detalla a continuación:

4.1. General:

Institucionalizar la Gestión del Rendimiento, posicionándola como una herramienta de gestión estratégica, que contribuya con el logro de los objetivos institucionales.

4.2. Específicos:

- a) Fortalecer el compromiso de los servidores con la Gestión del Rendimiento.
- b) Contribuir al logro de objetivos institucionales, a través de la Gestión del Rendimiento.
- c) Reconocer el desempeño de los servidores, en el marco de la Gestión del Rendimiento.

4.3. Indicadores:

OBJETIVO ESPECÍFICO	INDICADOR	VALOR META
Fortalecer el compromiso de los servidores con la Gestión del Rendimiento	Porcentaje de participación en las charlas y asistencias técnicas, para la adecuada implementación de la Gestión del Rendimiento.	70%
	Porcentaje de participantes que conocen los aspectos clave de la Gestión del Rendimiento, según su segmento.	70%
	Porcentaje de participantes que realizan las actividades de la Gestión del Rendimiento, según el cronograma establecido.	95%
	Cantidad de participantes que presentan propuestas de mejora, según el cronograma establecido.	10%
	Porcentaje de participantes que reconocen la importancia de la Gestión del Rendimiento para el logro de los objetivos institucionales.	90%
Contribuir al logro de objetivos institucionales, a través de la Gestión del Rendimiento	Porcentaje del segmento directivo que establecen factores de evaluación que contribuyan al logro de los Objetivos Estratégicos Institucionales, según los instrumentos de gestión.	90%
	Porcentaje de otros segmentos que alinean sus metas para el cumplimiento del segmento directivo de sus respectivas dependencias.	80%
Reconocer el desempeño de los servidores, en el marco de la Gestión del Rendimiento.	Porcentaje de participantes con rendimiento distinguido, reconocidos en el marco de la Gestión del Rendimiento.	100%
	Porcentaje de participantes que implementan propuestas de mejora, reconocidos en el marco de la Gestión del Rendimiento.	100%

V. ALCANCE:

La Unidad Ejecutora 001: Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento – Administración General implementa el Subsistema de Gestión del Rendimiento desde el 2017, considerando dicha implementación bajo el criterio de gradualidad. Es importante mencionar que, a la fecha, la implementación de la misma se encuentra al 100% de las unidades de organización que la conforman.

En ese sentido, para el ciclo 2025 de la Gestión del Rendimiento, se proyecta la participación de novecientos setenta y seis (976) servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos Nos. 276 y 1057 y de la Ley N° 30057; así como, las personas contratadas bajo las modalidades de Contratación de Personal Altamente Calificado y Fondo de Apoyo Gerencial, regulados por la Ley N° 29806 y a el Decreto Ley N° 25650, respectivamente, que ocupan una plaza o cargo estructurado; de la Unidad Ejecutora 001: Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento – Administración General, distribuidos de acuerdo al siguiente cuadro:

UNIDADES DE ORGANIZACIÓN	N° DE SERVIDORES
Direcciones/Oficinas de la UE 001: MVCS – Administración General	804
Programas de la UE 001: MVCS – Administración General	172
TOTAL	976

Es importante mencionar que la cantidad de servidores propuestos han sido validados con cada unidad de organización, la cual considera servidores activos de la Unidad Ejecutora 001: Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento – Administración General; sin embargo, se podrá incluir servidores nuevos de corresponder u omitir a aquellos que se encuentren con licencia o se desvinculen de la entidad. Asimismo, se precisa que puede variar hasta finalizar la etapa de planificación.

La matriz de participantes para el ciclo 2025 se presenta en el siguiente enlace:

<https://acortar.link/VytbnZ>

VI. MODIFICACIONES AL CRONOGRAMA Y MATRIZ DE PARTICIPANTES

Excepcional y justificadamente, el Plan de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento 2025 de la Unidad Ejecutora 001: Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento – Administración General, que incluye el cronograma institucional y matriz de participantes, puede ser modificado por la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, con cargo a dar cuenta a la Secretaría General y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

VII. RECURSOS:

7.1. Equipo humano de la Oficina de Administración del Talento Humano:

- 01 especialista de gestión del rendimiento
- 01 analista de gestión del rendimiento
- 01 asistente de gestión del rendimiento

7.2. Materiales, servicios y medios de comunicación:

La implementación de la Gestión del Rendimiento emplea medios virtuales o digitales para la difusión y comunicación de las etapas y actividades propias del ciclo 2025, de acuerdo con el cronograma de acciones de comunicación incluidas en el Plan de Comunicación Interna 2025 del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, aprobado por Resolución Directoral N.º 33-2025-VIVIENDA-OGGRH, pudiendo realizarse acciones adicionales según las necesidades identificadas durante la implementación.

VIII. RESPONSABILIDADES:

- a) **Alta Dirección:** Responsable de impulsar la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento en la Unidad Ejecutora 001: Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento – Administración General, en cumplimiento de los objetivos institucionales.

- b) **Directivos:** Responsables de autorizar y fomentar la participación de los servidores a su cargo en las actividades descritas en el cronograma institucional del Ciclo de Gestión del Rendimiento 2025, así como de cumplir con las actividades correspondientes a su rol de evaluador y/o evaluado, según corresponda, en el marco de la normativa vigente.
- c) **Servidores:** Responsables de cumplir con las actividades correspondientes a su rol de evaluador y/o evaluado, según corresponda, en el marco de la normativa vigente.
- d) **Oficina General de Gestión de Recursos Humanos:** Responsable de conducir las actividades de las etapas planificación, seguimiento y evaluación del Ciclo de Gestión del Rendimiento 2025, así como de atender las consultas técnicas que se presenten en la materia.

IX. EVALUACIÓN DEL PLAN:

La Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, estará a cargo del seguimiento para el cumplimiento del Plan de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento 2025 en la Unidad Ejecutora 001: Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento – Administración, considerando los indicadores y valores metas descritos en el numeral 4.3.

X. CRONOGRAMA INSTITUCIONAL:

El cronograma institucional se incluye como Anexo del presente Plan.

ANEXO CRONOGRAMA INSTITUCIONAL

Etapas / Actividad	Responsable	Fecha		Días hábiles
		Inicio	Fin	
ACCIONES TRANSVERSALES		28/03/2025	31/01/2026	209
1. Ejecución de asistencias técnicas a las unidades de organización	OGGRH - OATH	28/03/2025	31/01/2026	209
2. Acciones de comunicación de acuerdo al Plan de Comunicación	OGGRH - OATH	28/03/2025	31/01/2026	209
ETAPA DE PLANIFICACIÓN		28/03/2025	02/05/2025	63
1. Aprobación del Plan de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento en la Unidad Ejecutora 001: Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento – Administración General	OGGRH / SG	28/03/2025	31/03/2025	2
2. Definición y validación de prioridades de gestión de la unidad de organización	OPM / OATH / Funcionarios / Directivos	31/03/2025	04/04/2025	6
3. Formalización de factores de evaluación del segmento directivo	Evaluadores / Evaluados / OGGRH - OATH	07/04/2025	25/04/2025	13
4. Formalización de factores de evaluación de otros segmentos	Evaluadores/Evaluados OGGRH - OATH	07/04/2025	30/04/2025	16
5. Envío de la información de la etapa de planificación a la Autoridad Nacional del Servicio Civil	OGGRH - OATH	02/05/2025	02/05/2025	1
ETAPA DE SEGUIMIENTO		02/05/2025	31/12/2025	166
1. Presentación de proyecto de mejora, para obtener la calificación del rendimiento distinguido	Evaluadores / Evaluados / OGGRH - OATH	12/05/2025	25/07/2025	33
2. Entrega de evidencias y ejecución de las reuniones de seguimiento	Evaluadores/ Evaluados	01/08/2025	31/12/2025	104
3. Determinación del medio autorizado por el evaluado para la notificación de la calificación	Evaluadores / Evaluados	15/12/2025	19/12/2025	5
4. Implementación del proyecto de mejora, para optar por la calificación de desempeño distinguido	Evaluadores / Evaluados	30/07/2025	31/12/2025	106
ETAPA DE EVALUACIÓN		02/01/2026	30/01/2026	21



1. Presentación de los resultados de las mejoras implementadas para la calificación de rendimiento distinguido	Evaluadores/ OGGRH - OATH	02/01/2026	09/01/2026	6
2. Puntuación y calificación	Evaluadores	05/01/2026	23/01/2026	15
3. Reunión de retroalimentación final e identificación de acciones de mejora	Evaluadores / Evaluados	05/01/2026	23/01/2026	15
4. Notificación de calificación	Evaluadores	26/01/2026	30/01/2026	5
5. Evaluación y otorgamiento de la calificación de rendimiento distinguido	Junta de directivos	19/01/2026	23/01/2026	5
6. Presentación de solicitud de verificación de la calificación	Evaluados / OGGRH - OATH	02/01/2026	23/01/2026	16
7. Conformación y pronunciamiento del Comité Institucional de Evaluación	OGGRH – OATH / CIE	02/01/2026	29/01/2026	20
8. Envío de la información del cierre del ciclo de Gestión del Rendimiento 2025 a la Autoridad Nacional del Servicio Civil	OGGRH - OATH	30/01/2026	30/01/2026	1

CIE : Comité Institucional de Evaluación
OATH : Oficina de Administración del Talento Humano
OGGRH : Oficina General de Gestión de Recursos Humanos
OPM : Oficina de Planeamiento y Modernización
SG : Secretaría General