

**PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DEL SERVICIO
NACIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA INDUSTRIA DE LA
CONSTRUCCIÓN –SENCICO PARA EL CICLO 2026**

ÍNDICE

I. PRESENTACIÓN	2
II. ANTECEDENTES	2
II.1. Misión del SENCICO	3
II.2. Prospectiva Institucional	3
III. OBJETIVOS DEL PLAN DE IMPLEMENTACIÓN.....	3
III.1. Objetivos Estratégicos Institucionales	3
III.2. Acciones Estratégicas Institucionales	4
III.3. Objetivos Específicos, Indicadores y Metas	7
IV. ALCANCE DEL PLAN DE IMPLEMENTACIÓN.....	8
V. RECURSOS	9
VI. HERRAMIENTAS.....	9
VII. ANEXOS	9

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, cuya misión es la formación de los trabajadores del sector construcción, la educación superior no universitaria, el desarrollo de investigaciones relacionadas con la problemática de la vivienda y edificación, así como la propuesta de normas técnicas de aplicación nacional.

En el marco de la Política de Modernización de la Gestión Pública, SENCICO ha estado implementando diversas herramientas de gestión con el objetivo común de mejorar los procesos institucionales para ofrecer mejores servicios a los ciudadanos.

En este contexto, se ha elaborado el presente Plan de Implementación de Gestión del Rendimiento del Servicio Nacional de Capacitación de la Industria de la Construcción – SENCICO para el Ciclo 2026, conforme a lo establecido en el numeral 6.1.4 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”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE. Este plan anual de evaluación incluye los objetivos, alcances, participantes y cronograma de actividades para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento – SsGdR.

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 la entidad.

Esta herramienta se caracteriza por basarse en instrumentos técnicos confiables y consistentes, aplicándose con una metodología verificable de valoración del 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 cual constituye una 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° del 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 son responsables de la conducción operativa de la gestión del rendimiento en cada entidad.

En este marco, el presente Plan de Implementación del SsGdR servirá al SENCICO como guía para llevar a cabo las acciones previstas en cada una de las tres etapas que comprende el Ciclo de Gestión del Rendimiento durante el proceso en el Ciclo 2026, precisando que el citado Plan no generará 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.

Con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 47-2022-02.00, el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción – SENCICO aprobó el Plan de Implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento para el Ciclo 2022, abarcando la participación a sesenta y siete (67) servidores.

Mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 142-2023-02.00, de fecha 20 de julio del 2023, se aprueba Plan Estratégico Institucional - PEI 2022 – 2026 Ampliado del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción – SENCICO.

A través de la Resolución N° 000040-2024-02.00/SENCICO de fecha 31 de enero del 2024, se aprueba el Plan Operativo Institucional - POI 2024 del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción en consistencia con el PIA.

Mediante la Resolución N°000223-2025-02.00/SENCICO, el SENCICO aprueba el Plan Operativo Institucional–POI 2026 del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción.

Mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 02-2025-02.00, el SENCICO aprobó el Plan Estratégico Institucional PEI 2025-2030 del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción.

Mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 62-2023-02.00, el SENCICO aprobó el Plan de Implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento para el Ciclo 2023, contemplando la participación de ciento treinta y un (131) servidores.

Mediante la Resolución de Gerencia General N° 24-2025-03.00, el SENCICO aprobó 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.

Misión del SENCICO

“Fortalecer las habilidades y el talento de los/as trabajadores/as del sector de la construcción y saneamiento, proponer normas técnicas y realizar investigaciones para la competitividad de la industria de la construcción”

a. 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

a. Objetivos Estratégicos Institucionales

Considerando las funciones generales establecidas en el Decreto Legislativo 147, las responsabilidades que tiene SENCICO en la estrategia Sectorial y el rol central para el que fue creado, se han definido tres (03) objetivos estratégicos institucionales.

El cuadro N° 1 nos muestra todos los objetivos estratégicos de SENCICO, así como los indicadores del Plan Estratégico Institucional 2025-2030.

Cuadro N° 1: Objetivos Estratégicos Institucionales (OEI)

OEI			
Código	Tipo	Descripción	Indicador
OEI.01	Tipo I	Desarrollar competencias y capacidades en los/las trabajadores/as y potenciales trabajadores/as de la industria de la construcción	IND. 1.1- Porcentaje de Participantes que culminan satisfactoriamente las actividades educativas de los programas de: Formación de Profesionales Técnicos, Calificación Ocupacional, Perfeccionamiento y Especialización, Extensión Educativa y el servicio de Certificación de Competencia Laborales
OEI.02	Tipo I	Ampliar el conocimiento técnico y científico para el diseño y construcción de edificaciones en beneficio del sector construcción	IND. 2.1- Número de documentos técnicos (estudios y propuestas normativas) elaborados
OEI.03	Tipo II	Fortalecer la gestión institucional	IND. 3.1- Porcentaje de eficacia de la gestión institucional del SENCICO

III.1. Acciones Estratégicas Institucionales

Para alcanzar los Objetivos Estratégicos del PEI 2025-2030 del SENCICO, se estableció catorce (14) acciones estratégicas, que corresponden a los OEI de Tipo I, las cuales reflejan los servicios que deberá proveer la entidad; ello permitirá alcanzar los Objetivos Estratégicos Institucionales considerados para el Tipo I. Estas acciones estratégicas representan en la cadena de valor productos que el SENCICO debe conseguir o proveer. Para implementar los Objetivos Estratégicos de Tipo II, se establecieron ocho (8) acciones estratégicas, que van a permitir mejorar y fortalecer la gestión institucional e implementar la gestión del riesgo de desastres en la entidad.

El cuadro N° 2 nos muestra las Acciones Estratégicas Institucionales (AEI) ordenadas por Objetivo Estratégico Institucional.

Cuadro N° 2: Acciones Estratégicas Institucionales (AEI)

OEI/AEI		
Código	Descripción	Nombre del Indicador
OEI.01	Desarrollar competencias en trabajadores y potenciales trabajadores de la industria de la construcción	IND. 1.1-Porcentaje de Participantes que culminan satisfactoriamente las actividades educativas de los programas de: Formación de Profesionales Técnicos, Calificación Ocupacional, Perfeccionamiento y Especialización, Extensión Educativa y el servicio de Certificación de Competencia Laborales.
Acciones estratégicas del OEI.01		
AEI.01.01	Programas educativos de Calificación Ocupacional, Perfeccionamiento y Especialización y Extensión Educativa en forma integral dirigido a trabajadores del sector de la construcción y población en general	IND. 1.1.1- Número de capacitaciones en el marco de los Programas de Calificación Ocupacional, Perfeccionamiento y Especialización y Extensión Educativa.
AEI.01.02	Programa educativo de formación de profesionales técnicos adecuado dirigido a egresados de secundaria interesados en incorporarse al sector de la construcción y saneamiento	IND.1.2.1- Número de capacitaciones en proceso formativo por semestre académico en el marco del Programa de Formación de Profesionales Técnicos IND. 1.2.2- Número de constancias de egresado emitidas por la EST del SENCICO.
AEI.01.03	Actividades no formativas de Extensión desarrolladas en beneficio de los trabajadores del sector de la construcción y población en general.	IND. 1.3.1- Número de asistentes a actividades no formativas del Programa de Extensión Educativa.
AEI.01.04	Servicio de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales acordes con la formalización y tecnificación a trabajadores del Sector Construcción y Saneamiento	IND. 1.4.1- Número de evaluaciones en competencias laborales del sector construcción y Saneamiento, con estándares de determinado Perfil Ocupacional a los trabajadores del Sector IND. 1.4.2- Número de certificados emitidos en competencias Laborales con estándares de determinado Perfil Ocupacional a los Trabajadores del Sector
AEI.01.05	Fortalecimiento de competencias en metodología de la enseñanza técnica / tecnológica, de forma continua a docentes del Programa de Formación de Técnicos SENCICO	IND. 1.5.1- Porcentaje de docentes del Programa de Formación de Profesionales Técnicos capacitados en metodología de la enseñanza tecnológica utilizada en el SENCICO
AEI.01.06	Planes de Estudios de las Carreras Profesionales Técnicas y programas curriculares de cursos, diseñados y actualizados de acuerdo con la demanda	IND. 1.6.1- Número de Planes de Estudio actualizados IND. 1.6.2- Porcentaje de programas curriculares diseñados y actualizados

	laboral e innovación tecnológica dirigidos a los alumnos y participantes del SENCICO.	
AEI.01.07	Plan de sensibilización en igualdad de oportunidades implementado en el SENCICO, dirigido a mujeres vinculadas al sector construcción y saneamiento	IND. 1.7.1- Porcentaje de mujeres capacitadas en el SENCICO IND. 1.7.2- Porcentaje de mujeres que culminan el semestre académico en el Programa de Formación de Profesionales Técnicos en el SENCICO
AEI.01.08	Servicio de formación de técnicos profesionales, acorde con las expectativas del mercado, para los alumnos de la EST de SENCICO	IND. 1.8.1- Porcentaje de satisfacción de los servicios que brinda la EST SENCICO IND. 1.8.2- Porcentaje de cumplimiento de la Matriz de criterios mínimos para la adecuación a la normatividad del MINEDU
AEI.01.09	Infraestructura y equipamiento adecuado a nivel nacional, para la comunidad educativa del SENCICO.	IND. 1.9.1- Porcentaje de ejecución presupuestal en proyectos de inversión, IOARR y equipamiento IND. 1.9.2- Número de proyectos de inversión concluidos IND. 1.9.3- Número de IOARRs concluidos
OEI.02	Ampliar el conocimiento técnico y científico para el diseño y construcción de edificaciones en beneficio del sector construcción	IND. 2.1- Número de documentos técnicos (estudios y propuestas normativas) elaborados.
Acciones estratégicas del OEI.02		
AEI.02.01	Investigaciones Tecnológicas y Científicas priorizadas, acordes a la problemática del sector construcción.	IND. 2.1.1- Número investigaciones publicadas en revistas especializadas IND. 2.1.2- Número de estudios orientados al diseño y construcción de edificaciones
AEI.02.02	Propuesta de Normas Técnicas para el diseño de las edificaciones y el desarrollo tecnológico oportuno en beneficio del Sector Construcción	IND. 2.2.1- Número de Propuestas de Normas Técnicas nuevas o actualizadas concluidas en el año remitidas al Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.
AEI.02.03	Sistemas Constructivos No Convencionales Evaluados, en beneficio del Sector.	IND. 2.3.1- Número de Sistemas Constructivos evaluados y propuestos al Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento
AEI.02.04	Difusión de Normas técnicas e innovaciones orientadas al diseño y construcción para el desarrollo del sector construcción.	IND. 2.4.1- Porcentaje de incremento del número de participantes (inscritos) en eventos especializados, referidos a investigaciones y normas técnicas vinculados al Sector, respecto del año base
AEI.02.05	Propuestas de cocinas mejoradas evaluadas en beneficio del sector construcción	IND. 2.5.1- Número de propuestas de cocinas evaluadas y certificadas por SENCICO
OEI.03	Fortalecer la gestión institucional	IND. 3.1- Porcentaje de eficacia de la gestión institucional del SENCICO
Acciones estratégicas del OEI.03		

AEI.03.01	Instrumentos de gestión actualizados en beneficio la entidad	IND. 3.1.1- Número de Instrumentos de Gestión elaborados y/o actualizados
AEI.03.02	Gobierno y Transformación Digital de calidad implementado en el SENCICO	IND. 3.2.1- Porcentaje de acciones implementadas del Plan de Gobierno Digital del SENCICO, estimado para el periodo evaluado.
AEI.03.03	Gestión administrativa eficaz del SENCICO	IND. 3.3.1- Promedio de la eficacia del cumplimiento de la programación de las áreas administrativas de la Sede Central del SENCICO.
AEI.03.04	Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos fortalecido en beneficio de los servidores del SENCICO	IND. 3.4.1- Porcentaje de implementación de los 7 Subsistemas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos IND. 3.4.2- Porcentaje de avance en la implementación del servicio civil meritocrático
AEI.03.05	Imagen institucional fortalecida de SENCICO	IND. 3.5.1- Porcentaje de incremento de seguidores en redes sociales del SENCICO
AEI.03.06	Modelo de Integridad del SENCICO implementado	IND. 3.6.1- Porcentaje de acciones implementadas del Modelo de Integridad IND. 3.6.2- Porcentaje de acciones implementadas del Sistema de Control Interno
AEI.03.07	Gestión del Riesgo de Desastres fortalecida en el SENCICO	IND. 3.7.1- Porcentaje de acciones implementadas del Plan de Gestión del Riesgo de Desastres
AEI.03.08	Recaudación consolidada de los aportes de las empresas constructoras	IND. 3.8.1- Tasa de variación de la recaudación de las empresas constructoras

Respecto a la Acción Estratégica Institucional: “AEI 03.04: “Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos fortalecido en beneficio de los servidores del SENCICO”, el Departamento de Recursos Humanos de la Oficina de Administración y Finanzas, es la responsable del cumplimiento de esta Acción.

Por lo tanto, la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento, que forma parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, contribuirá a optimizar las acciones de monitoreo y seguimiento del trabajo, permitiendo enfocarse en los objetivos y metas más relevantes programadas para el presente ejercicio. Además, facilitará la gestión de los equipos de trabajo y recopilará información valiosa para la mejora continua.

III.2. Objetivos Específicos, Indicadores y metas

Los objetivos específicos, indicadores y metas consideradas para el presente Plan de Implementación del subsistema de Gestión del Rendimiento, se encuentran detallados en el cuadro N° 3.

Cuadro N° 3: Objetivos Específicos, Indicadores y metas

Objetivos Específicos	Indicador	Metas
Garantizar el compromiso de la Alta Dirección y la participación e involucramiento de los Directivos que participan en el Ciclo 2026 de GdR.	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 2026 de GdR sensibilizando y propiciando espacios de coordinación con los/las servidores/as	Porcentaje de servidores participantes de GDR que reciben asistencia técnica en el ciclo 2026	80%

IV. ALCANCE DEL PLAN DE IMPLEMENTACIÓN

El presente Plan de Implementación tiene alcance a 42 unidades orgánicas de la entidad. El cuadro N° 4 nos muestra las unidades de organización que participarán en este Ciclo 2026.

Cuadro N° 4: Unidades de Organización que participarán en el Ciclo 2026 de Gestión del Rendimiento

N°	Unidad de organización	Clasificación
1	Gerencia general	Órgano de la alta dirección
2	Escuela superior técnica	Órgano de línea
3	Gerencia de formación profesional	Órgano de línea
4	Gerencia de investigación y normalización	Órgano de línea
5	Oficina de planificación y presupuesto	Órgano de administración interna
6	Oficina de administración y finanzas	Órgano de administración interna
7	Dpto. De abastecimiento	Órgano de administración interna
8	Dpto. De contabilidad	Órgano de administración interna
9	Dpto. De informática	Órgano de administración interna
10	Dpto. De orientación y control de aportes	Órgano de administración interna
11	Dpto. De recursos humanos	Órgano de administración interna
12	Gerencia zonal Arequipa	Órgano desconcentrado
13	Gerencia zonal Chiclayo	Órgano desconcentrado
14	Gerencia zonal Cusco	Órgano desconcentrado

15	Gerencia zonal Huancayo	Órgano desconcentrado
16	Gerencia zonal Ica	Órgano desconcentrado
17	Gerencia zonal Iquitos	Órgano desconcentrado
18	Gerencia zonal Lima - Callao	Órgano desconcentrado
19	Gerencia zonal Piura	Órgano desconcentrado
20	Gerencia zonal Tacna	Órgano desconcentrado
21	Gerencia zonal Trujillo	Órgano desconcentrado
22	Centro de formación Apurímac	Órgano desconcentrado
23	Centro de formación Chorrillos	Órgano desconcentrado
24	Centro de formación Huancavelica	Órgano desconcentrado
25	Centro de formación Los Olivos	Órgano desconcentrado
26	Centro de formación Madre de Dios	Órgano desconcentrado
27	Centro de formación Moquegua	Órgano desconcentrado
28	Centro de formación San Borja	Órgano desconcentrado
29	Asesoría legal	Órgano de asesoramiento
30	Desarrollo mantenimiento e infraestructura	Órgano de administración interna
31	Dpto. De tesorería	Órgano de administración interna
32	Gerencia zonal puno	Órgano desconcentrado
33	Laboratorio de ensayo de materiales	Órgano de administración interna
34	Oficina de auditoría interna	Órgano de control institucional
35	Oficina de la secretaría general	Órgano de la alta dirección
36	Presidencia de la CDN	Órgano de la alta dirección
37	Relaciones públicas	Órgano de administración interna
38	Supervisión de gerencias zonales	Órgano de administración interna
39	UO. Cajamarca	Órgano desconcentrado
40	UO Ayacucho	Órgano desconcentrado
41	UO. Moyobamba	Órgano desconcentrado
42	UO Pucallpa	Órgano desconcentrado

V. RECURSOS

a. Recursos Humanos:

El equipo de trabajo que permitirá cumplir con las actividades para el Ciclo 2026 de Gestión de Rendimiento en la entidad, estará conformado por:

- Jefe de Dpto. de Recursos Humanos
- Especialista en Recursos Humanos
- Coordinadora
- Analista en Salud y Seguridad Ocupacional

b. Recursos logísticos:

Para la implementación del Plan, las sedes desconcentradas (gerencias zonales, unidades operativas y centros de formación) requerirán capacitaciones virtuales durante las etapas de planificación, seguimiento y evaluación del Ciclo 2026.

En este contexto, de acuerdo al diagnóstico realizado durante las comunicaciones con las diferentes oficinas se evidenció que las sedes desconcentradas necesitan asistencia técnica, ya que presentan numerosas consultas sobre la gestión del rendimiento.

A continuación, se detallan las Gerencias zonales y Unidades Operativas priorizadas para las asistencias técnicas por parte del equipo de trabajo de Gestión del Rendimiento.

Gerencia zonal / Unidad Operativa	Responsable	Fechas**	Modalidad y Medio
U.O. Cajamarca	John Kennedy Díaz Olivera	17 febrero del 2026**	Virtual Lugar: Teams
Gerencia Zonal Chiclayo	John Kennedy Díaz Olivera		
U. O. Moyobamba	John Kennedy Díaz Olivera	18 de febrero de 2026**	
Gerencia Zonal Huancayo	Carmela Rosa Inocente Rojas	20 de febrero de 2026**	
U.O. Ayacucho	Carmela Rosa Inocente Rojas		
Gerencia Zonal Iquitos	Carlos Mario Morales Zapata	6 de marzo del 2026**	
U.O. Pucallpa	Carlos Mario Morales Zapata		

***Las fechas programadas para las capacitaciones estarán sujetas a modificaciones de acuerdo a la disponibilidad de las Unidades Operativas/ Gerencias zonales*

VI. HERRAMIENTAS

a. Banco de indicadores:

Esta herramienta orientadora estará diseñada para la implementación de la Etapa de Planificación de Gestión del Rendimiento en SENCICO, y contendrá una serie de indicadores de desempeño. En esta primera versión, se incluirán indicadores específicos para las metas individuales de los servidores que trabajan en los diferentes órganos y unidades orgánicas participantes del ciclo tanto en la sede central como en las sedes desconcentradas.

b. Aliados estratégicos (AE):

Se designará 1 AE a través de memorando por los encargados de cada unidad de organización (UO) participante. Este aliado/a tendrá la función principal de ser un flujo de información entre el evaluador de la UO y el equipo de Gestión del Rendimiento.

VII. ANEXOS

Anexo N° 1: Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento SENCICO 2026