



**PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA DE
GESTIÓN DEL RENDIMIENTO CICLO - 2026 DE LA
AGENCIA DE COMPRAS DE LAS FUERZAS
ARMADAS**

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO CICLO 2026 DE LA AGENCIA DE COMPRAS DE LAS FUERZAS ARMADAS

I. Presentación

El presente Plan de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento se desarrolla en concordancia con lo dispuesto en el Subsistema de Gestión del Rendimiento (SGdR) del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, aprobado mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 238-2014-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N.º 002-2014-SERVIR/GDSRH, denominada "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas".

Cabe señalar que el Subsistema de Gestión del Rendimiento (SGdR) se desarrolla a través de Ciclos de Gestión del Rendimiento, los cuales tienen carácter integral, continuo y sistemático, y se ejecutan de manera anual. Cada ciclo se denomina formalmente de acuerdo con el año en el que se desarrolla la etapa de seguimiento e incorpora, de manera transversal, los procesos de retroalimentación, así como las acciones de comunicación y capacitación.

Asimismo, de conformidad con lo establecido en el Reglamento General de la Ley N.º 30057 y sus modificatorias; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 000068-2020-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento; y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 076-2021-SERVIR-PE, que aprueba la Guía para la Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento, el presente Plan de Implementación se estructura en torno a las tres (3) etapas que conforman el Ciclo de la Gestión del Rendimiento: planificación, seguimiento y evaluación.

El Plan de Implementación del SGdR ciclo 2026 de la Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas se constituye como una herramienta de gestión del talento humano mediante la cual se busca identificar, reconocer y promover el aporte de los/las servidores/as civiles a los objetivos y metas institucionales. Dentro de la misma línea, permite evidenciar las necesidades de capacitación requeridas por los/las servidores/as civiles para mejorar su desempeño de acuerdo al puesto que ocupan.

II. Contexto institucional

La Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas - ACFFAA, es un organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de Defensa, encargado de planificar, organizar y ejecutar el Plan Estratégico de Compras del Sector Defensa, así como los procesos de contrataciones de bienes, servicios, obras y consultorías a su cargo, en el mercado nacional y extranjero.

2.1 Misión:

Ejecutar los procesos de contratación de bienes, servicios, obras y consultorías de los requerimientos estratégicos del Sector Defensa, con estándares de calidad, eficiencia, transparencia y oportunidad".

2.2 Objetivos Estratégicos:

- OEI.01: Mejorar la Gestión de las Contrataciones del Sector Defensa
- OEI.02: Modernizar la Gestión Institucional

III. Objetivos del Plan

3.1 Objetivo General:

Contribuir al logro de las metas institucionales mediante el cumplimiento de las metas individuales establecidas por los/las servidores/as civiles participantes en el marco del Subsistema de Gestión del Rendimiento de la Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas, ciclo 2026.

3.2 Objetivos Específicos:

- Implementar la etapa de planificación del Subsistema de Gestión del Rendimiento, asegurando la formulación y alineamiento de metas individuales de los/las servidores/as civiles con los objetivos institucionales de la Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas.
- Ejecutar la etapa de seguimiento del Subsistema de Gestión del Rendimiento, mediante el monitoreo continuo del avance de las metas, promoviendo la retroalimentación oportuna entre jefaturas y servidores/as civiles.
- Desarrollar la etapa de evaluación del desempeño, valorando el nivel de cumplimiento de las metas establecidas por los/las servidores/as civiles, conforme a la normativa vigente.
- Identificar brechas de desempeño y necesidades de capacitación, a partir de los resultados del ciclo de la Gestión del Rendimiento, con la finalidad de fortalecer las competencias del talento humano.
- Promover una cultura de mejora continua y meritocracia, orientada al reconocimiento del desempeño y al logro de los objetivos institucionales durante el ciclo 2026.

IV. Alcance del plan

El presente Plan de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento (SGdR), correspondiente al ciclo 2026, tiene alcance institucional y es de aplicación obligatoria para todos/as los/las servidores/as civiles de la Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas, comprendidos dentro del ámbito del régimen del Servicio Civil.

El plan abarca las tres (3) etapas del Ciclo de la Gestión del Rendimiento: planificación, seguimiento y evaluación, así como las acciones transversales de comunicación, retroalimentación y capacitación necesarias para su adecuada implementación.

V. Cronograma de implementación:

Las actividades propuestas han sido formuladas de conformidad con las etapas y los plazos del Ciclo de la Gestión del Rendimiento establecidos en la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 068-2020-SERVIR-PE, conforme a lo detallado en el Anexo 01.

VI. Recursos Humanos y Económicos:

El ciclo de Gestión del Rendimiento 2026, estará a cargo del siguiente personal:

- Alta Dirección
- Jefe de la Oficina General de Administración.
- Coordinador de la Unidad Funcional de Recursos Humanos
- Especialista en Desarrollo Organizacional.
- Asistente Administrativo de Recursos Humanos

Apoyo

- Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.
- Jefe de la Oficina de Informática.
- SERVIR.

El financiamiento requerido para la implementación del Plan del Subsistema de Gestión del Rendimiento – Ciclo 2026 asciende a S/ 0.00, no generando demanda de recursos presupuestales adicionales para la Entidad.

VII. Anexos

Anexo 01: Cronograma de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento en la Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas - Ciclo 2026.

Anexo 01

CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO "AGENCIA DE COMPRAS DE LAS FUERZAS ARMADAS - CICLO 2026"			
Etapa / Actividad	Responsable	Fecha	
		Inicio	Fin
ETAPA DE PLANIFICACIÓN		12/2/2026	20/3/2026
Aprobación del cronograma de implementación GDR 2026	UF RRHH / Titular	12/2/2026	23/2/2026
Planificación y ejecución de acciones de comunicación	UF RRHH	23/2/2026	27/2/2026
Ejecución de acciones de apertura (formalización de servidores de confianza no directivos y elaboración de la matriz de participantes)	UF RRHH / Titular	23/2/2026	27/2/2026
Formalización de factores de evaluación (metas y/o compromisos) del segmento directivo	UF RRHH/ Evaluadores/as / Evaluados/as	2/3/2026	6/3/2026
Formalización de factores de evaluación (metas y/o compromisos) de otros segmentos	UF RRHH/ Evaluadores/as / Evaluados/as	9/3/2026	13/3/2026
Revisión de factores de evaluación a solicitud de el/la evaluado/a (opcional)	Evaluados/as / UF RRHH	9/3/2026	13/3/2026
Envío de la información de la etapa de planificación a SERVIR	UF RRHH	16/3/2026	20/3/2026
ETAPA DE SEGUIMIENTO			
Ejecución de acciones de comunicación	UF RRHH	23/3/2026	27/3/2026
Presentación de oportunidades de mejora para obtener la calificación del rendimiento distinguido	Evaluados/as / UF RRHH	6/4/2026	24/4/2026
Entrega de evidencias y ejecución de las reuniones de seguimiento	Evaluados/as y evaluadores/as	27/4/2026	30/10/2026
Conformación del Comité Institucional de Evaluación (CIE) (cuando corresponda)	UF RRHH/ Titular	7/9/2026	26/9/2026
Determinación del medio autorizado por el/la evaluado/a para la notificación de la calificación	UF RRHH	2/11/2026	6/11/2026
Implementación de las acciones y/o oportunidades de mejora para el desempeño	Evaluadores/as y evaluados/as	9/11/2026	20/11/2026

“Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia”

ETAPA DE EVALUACIÓN			
Ejecución de acciones de comunicación	UF RRHH	23/11/2026	27/11/2026
Presentación de las mejoras implementadas para la calificación de rendimiento distinguido	Evaluable / UF RRHH	30/11/2026	30/11/2026
Designación de Junta de Directivos (cuando corresponda)	UF RRHH		
Puntuación y calificación	Evaluable	7/12/2026	11/12/2026
Notificación de la calificación	Evaluable	14/12/2026	16/12/2026
Reunión de retroalimentación final e identificación de acciones de mejora	Evaluable / evaluados	14/12/2026	16/12/2026
Evaluación y otorgamiento de la calificación de rendimiento distinguido (cuando corresponda)	Junta de directivos		
Presentación de solicitud de verificación de la calificación	Evaluados/as / UF RRHH	17/12/2026	18/12/2026
Conformación y pronunciamiento del CIE (*)	UF RRHH / CIE	21/12/2026	23/12/2026
Envío de la información del cierre de ciclo de gestión del rendimiento 2026 a SERVIR	UF RRHH	30/12/2026	4/01/2027

(*) El CIE se activará toda vez que un/a evaluado/a presente su solicitud de confirmación de la calificación ante la Unidad Funcional de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración hasta cinco (5) días hábiles siguientes a la realización de la reunión de retroalimentación final en la etapa de evaluación, contados desde el día siguiente de la reunión.