

**SUPERINTENDENCIA  
NACIONAL DE  
BIENES ESTATALES**



**RESOLUCIÓN N° 054-2019/SBN-GG**

San Isidro, 07 de junio de 2019

**VISTO:**

El Informe Nro. 150-2019/SBN-OAF-SAPE de fecha 21 de mayo 2019, emitido por el Sistema Administrativo de Personal; el Informe Especial N° 00641-2019/SBN-OPP-JAAC de fecha 3 de junio de 2019 de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; y,

**CONSIDERANDO:**

Que, en los artículos 2 y 5 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil como rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se establece que dicho sistema comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimiento y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos; el cual comprende, entre otros, al subsistema de gestión del rendimiento;

Que, en el artículo 19 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en concordancia con el artículo 25 del Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se dispone que la gestión del rendimiento comprende el proceso de evaluación de desempeño y tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y el compromiso de las/los servidoras/res civiles, para lo cual identifica, reconoce y promueve el aporte de las/los servidoras/res 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;

Que, en el artículo 22 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se establece que la evaluación del desempeño es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del conjunto de actividades, aptitudes y rendimiento del personal al servicio del Estado en cumplimiento de sus metas, que llevan a cabo obligatoriamente las entidades, en la forma y condiciones que se señalan en la normatividad;

Que, conforme a lo señalado en el artículo 37 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, la gestión del rendimiento es un ciclo continuo dentro de una entidad y comprende cinco (05) etapas: a) Planificación, b) Establecimiento de metas y compromisos, c) Seguimiento, d) Evaluación, y, e) Retroalimentación; asimismo, el artículo 38 del referido Reglamento señala que la etapa de planificación abarca todas aquellas acciones necesarias para asegurar que el ciclo anual se desarrolle y ejecute de acuerdo con los parámetros establecidos y debe permitir asegurar el conocimiento y compromiso de todos los agentes implicados en la gestión del rendimiento en una determinada entidad, contemplando, entre otras circunstancias, la realización de acciones de comunicación;



Que, en la Décima Disposición Complementaria Final del ya mencionado Reglamento, se establece que la aplicación progresiva de la gestión del rendimiento en las entidades públicas se realizará bajo criterios de progresividad y gradualidad de acuerdo con la programación de implementación definida por SERVIR, mediante acuerdo del Consejo Directivo. Dicha programación deberá considerar las acciones de comunicación, difusión, sensibilización y capacitación necesarias para abordar el proceso de despliegue del sistema en las entidades públicas.

Que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 210-2017-SERVIR-PE de fecha 13 de octubre de 2017, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR aprueba la “Guía para la elaboración del Plan de Comunicación para las entidades que implementan Gestión del rendimiento”, con la finalidad que las entidades puedan cumplir con las acciones de comunicación y sensibilización durante la etapa de Planificación, favoreciendo el éxito del proceso de implementación con la aceptación y participación de las/los servidoras/res civiles y viabilizando la futura institucionalización del Subsistema de Gestión del Rendimiento.

Que, mediante Resolución N° 014-2018/SBN-SG se aprobó la Directiva N° 003-2018/SBN-SG denominada “Normas para la elaboración, modificación, ejecución y evaluación de los Planes Institucionales de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales”, cuyo objetivo es establecer las normas y criterios para la elaboración, modificación, ejecución y evaluación del PEI, el POI y los Planes de Trabajo en la entidad;

Que, a través del Informe Nro.150-2019/SBN-OAF-SAPE de fecha 21 de mayo de 2019, el Sistema Administrativo de Personal, propone y sustenta la aprobación del “Plan de Comunicación Gestión del Rendimiento 2019”, precisando que resulta necesario adoptar las medidas conducentes a garantizar la implementación continua del Subsistema de Gestión del Rendimiento en la SBN, en el sentido que constituye una importante herramienta de gestión del talento humano en las entidades públicas;

Que, en cumplimiento a lo señalado en el literal c) del numeral 6.1.2 de la Directiva N° 003-2018-SSBN/SG, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, a través del Informe Especial N° 00641-2019/SBN-OPP-JAAC de fecha 3 de junio de 2019, otorga su conformidad al “Plan de Comunicación Gestión del Rendimiento 2019” precisando que esta se ajusta a las pautas establecidas por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 210-2017-SERVIR-PE, además, se encuentra alineado con el Objetivo Estratégico OEI04 “Mejorar la Gestión Institucional”, la Acción Estratégica Institucional AEI.04.04 “Capacidades Fortalecidas del personal de la SBN, del plan Estratégico Institucional (PEI) 2018-2020 modificado, aprobado por Resolución 028-2018/SBN;

Que, en ese contexto, estando a la propuesta formulada por el Sistema Administrativo de Personal y contando con la opinión favorable por parte de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, resulta pertinente aprobar el al “Plan de Comunicación Gestión del Rendimiento 2019”;

Que, conforme al literal f) del numeral 6.1.2 de la Directiva N° 003-2018/SBN-SG, en concordancia con el artículo 1 de la Resolución N° 063-2017/SBN, es facultad del Secretario General aprobar mediante acto resolutivo los Planes de Trabajo y sus modificaciones;

Que, en mérito a lo establecido por la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, publicado el 18 de mayo de 2018, se adecúa la denominación de las Secretarías Generales, calificándolas a partir de la entrada en vigencia del citado dispositivo legal, como Gerencias Generales;



**SUPERINTENDENCIA  
NACIONAL DE  
BIENES ESTATALES**



**RESOLUCIÓN N° 054-2019/SBN-GG**

Con el visado del Sistema Administrativo de Personal, de la Oficina de Administración y Finanzas, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y de la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo dispuesto por los artículos 2 y 5 del Decreto Legislativo N° 1023; los artículos 19 y 22 de la Ley N° 30057; los artículos 37, 38 y la Décima Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 210-2017-SERVIR-PE; la Resolución N° 014-2018/SBN-SG; y en uso de la atribución prevista en el inciso l) del artículo 13 del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, aprobado por Decreto Supremo N° 016-2010-VIVIENDA;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1.-** Aprobar el “Plan de Comunicación Gestión del Rendimiento 2019”, el mismo que forma parte integrante de la presente Resolución.

**Artículo 2.-** Disponer la ejecución del “Plan de Comunicación Gestión del Rendimiento 2019”, en los plazos consignados en el cronograma del mismo.

**Artículo 3.-** Notificar la presente resolución al Sistema Administrativo de Personal, para los fines pertinentes.

**Artículo 4.-** Encargar al ámbito de Tecnologías de la Información la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional de la SBN ([www.sbn.gob.pe](http://www.sbn.gob.pe)).

**Regístrese y comuníquese.**



**JAIME E. LÓPEZ ENDO**  
Gerente General  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES





PERÚ

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento



SBN

Bienes del Estado para el desarrollo del país

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

# PLAN DE COMUNICACIÓN GESTIÓN DEL RENDIMIENTO



## 2019

Sistema Administrativo de Personal de la Oficina de Administración y Finanzas





PERÚ

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento



SBN

Bienes del Estado para el desarrollo del país

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

## I. PRESENTACIÓN

La Superintendencia Nacional de Bienes Estatales (SBN) es un organismo público adscrito al Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, cuenta con personería jurídica de derecho público y goza de autonomía económica, presupuestal, financiera, técnica y funcional necesaria para la ejecución de los actos de adquisición, disposición, administración, registro y control de los bienes de propiedad estatal cuya administración está a su cargo de acuerdo con la normativa vigente.

Bajo el citado marco, a la SBN como organismo del Estado, le corresponde orientar su accionar a brindar servicios de calidad a la ciudadanía, para ello debe alinear sus objetivos estratégicos y planes operativos al cumplimiento de las políticas de gobernabilidad, a las que toda entidad pública se encuentra inmersa.

La Gestión del Rendimiento (GdR), es una iniciativa promovida por el Sistema Administrativo de Personal (SAPE), con el apoyo de la Alta Dirección y en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil –SERVIR, el cual es un proceso continuo y sistémico de gestión de recursos humanos, basado en instrumentos técnicos, confiables y consistentes, así como en una metodología verificable. Permite identificar, reconocer y promover el aporte de las/los servidoras/es civiles, de acuerdo al puesto que ocupan, a los objetivos y las metas institucionales. Asimismo, evidencia las necesidades requeridas por las/los servidoras/es para mejorar el desempeño en sus puestos. Este subsistema mide el desempeño de las/los servidoras/es civiles en el puesto asignado.

El Subsistema de Gestión del rendimiento comprende el proceso de evaluación de desempeño, que tiene por finalidad estimular el compromiso de las/los servidoras/es civiles. Mediante dicho proceso se identifica y reconoce el aporte de las/los servidoras/es a las metas institucionales y evidencia sus necesidades para la mejora del desempeño en sus puestos.

Para ejecutar de manera óptima la implementación de la Gestión del Rendimiento, se han considerado un conjunto de acciones de comunicación, difusión, sensibilización y capacitación necesarias para abordar el proceso de despliegue del Subsistema de Gestión del Rendimiento en la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales.

## II. OBJETIVOS

### 2.1. Objetivos Específicos

- 2.1.1. Contribuir al posicionamiento del Sistema Administrativo de Personal, incentivando la participación activa e involucramiento de las/los servidoras/es civiles de la SBN que intervienen en la implementación.
- 2.1.2. Fomentar la participación activa de las/los servidoras/es civiles de la SBN en la implementación de la Gestión de Rendimiento.
- 2.1.3. Lograr que la/el servidora/or civil que participa en la implementación de la Gestión del Rendimiento conozca sus ventajas y beneficios personales y para la SBN.





PERÚ

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento



SBN

Bienes del Estado para el desarrollo del país

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

### III. ANALISIS DEL ENTORNO

#### 3.1. Contexto Administrativo

Mediante Decreto Supremo N° 016-2010-VIVIENDA del 22/12/2010, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la SBN, en el que se determina su estructura orgánica hasta el tercer nivel organizacional, que es la siguiente:

##### ÓRGANOS DE ALTA DIRECCIÓN

- Superintendente Nacional de Bienes Estatales
- Gerencia General<sup>1</sup>
  - Unidad de Trámite Documentario
- Órgano de Revisión de la Propiedad Estatal

##### ÓRGANO DE CONTROL

- Órgano de Control Institucional

##### ÓRGANO DE DEFENSA JURÍDICA

- Procuraduría Pública

##### ÓRGANO DE ASESORAMIENTO

- Oficina de Asesoría Jurídica
- Oficina de Planeamiento y Presupuesto

##### ÓRGANO DE APOYO

- Oficina de Administración y Finanzas

##### ÓRGANOS DE LÍNEA

- Dirección de Normas y Registro
  - Subdirección de Normas y Capacitación
  - Subdirección de Registro y Catastro
- Dirección de Gestión del Patrimonio Estatal
  - Subdirección de Administración del Patrimonio Estatal
  - Subdirección de Supervisión
  - Subdirección de Desarrollo Inmobiliario

Cabe señalar que, el citado ROF a la fecha requiere ser actualizado, en razón a las nuevas funciones y competencias que asumió la SBN como Ente Rector, de conformidad a las normas sustantivas que se han venido aprobando, entre otras, la Ley N° 30047, "Ley que modifica la Ley 29151, Ley General del Sistema Nacional de Bienes Estatales", y la Ley N° 30230, "Ley que establece medidas tributarias, simplificación de procedimientos y permisos para la promoción y dinamización de la inversión en el país"; así como por la normativa vigente de los sistemas administrativos.

<sup>1</sup> Mediante Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, se aprueba los lineamientos de Organización del Estado, en cuyo literal c) del numeral 10.2, artículo 10 señala que los órganos de la Alta dirección configuran el primer nivel organizacional y están integrados por: los organismos públicos técnicos - especializados del Poder Ejecutivo, por la Presidencia Ejecutiva, el Consejo Directivo y la Gerencia General antes Secretaria General.





PERÚ

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento



SBN

Bienes del Estado para el desarrollo del país

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"



De otro lado, con Resolución N° 030-2018/SBN, se aprobó el Plan Operativo Institucional POI 2019, modificado con la Resolución N° 099-2018/SBN y Resolución N° 004-2019/SBN, el cual se elaboró de acuerdo a lo establecido en la "Guía para el Planeamiento Institucional" del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN y en el que se encuentra las actividades correspondientes al SAPE.

La Superintendencia Nacional de Bienes Estatales cuenta con personal sujeto al Régimen Laboral Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 y personal del régimen laboral de la actividad privada normado por el Decreto Legislativo N°728.

### 3.2. Contexto Organizacional

El Sistema Administrativo de Personal (SAPE) es un sistema administrativo dependiente de la Oficina de Administración y Finanzas, 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 de desarrollo y capacitación, gestión de relaciones humanas y sociales, y gestión del rendimiento.

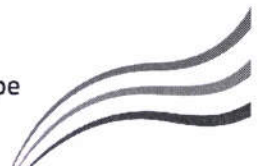
En tanto la Oficina de Planeamiento y Presupuesto es el órgano de asesoramiento, que depende de la Gerencia General, responsable de planificar, programar, evaluar y efectuar el seguimiento de la gestión presupuestaria de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, así como conducir y coordinar los procesos de planeamiento y modernización institucional.

### 3.3. Contexto de Gestión

El artículo 31 del ROF de la SBN, determina las funciones del SAPE, las que se enmarcan dentro del Sistema de Gestión de Recursos Humanos, cuyo ente Rector es la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), regulado por Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y normas reglamentarias y complementarias.

El SAPE, a nivel institucional viene adecuando los procesos y subprocesos determinados por dicho Sistema y lo dispuesto a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas".

Asimismo, y de manera específica se viene implementando y aplicando las disposiciones establecidas en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 277-2015-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la "Directiva que desarrolla el Subsistema de Gestión del Rendimiento", modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 306-2017-SERVIR-PE, Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 257-2018-SERVIR/PE, que aprueba el





PERÚ

Ministerio  
de Vivienda, Construcción  
y Saneamiento**SBN**

Bienes del Estado para el desarrollo del país

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

5

"Manual de Gestión del Rendimiento" y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 256-2018-SERVIR/PE, que aprueba la "Guía para el Evaluador de Gestión del Rendimiento".

### 3.4. Mapeo de Actores

A continuación se presenta un cuadro resumen con la actual organización interna de los Órganos y Unidades Orgánicas que participan en el Ciclo de Gestión del Rendimiento 2019.

N°	ÓRGANOS Y UNIDADES ORGÁNICAS	SERVIDORES		GÉNERO		RÉGIMEN LABORAL	
		N°	%	F	M	D Leg. 728	D Leg. 1057
1	ALTA DIRECCIÓN	4	1.7	2	2	1	3
2	ÁMBITO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	14	6.1	1	13	2	12
3	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL PATRIMONIO ESTATAL	8	3.5	4	4	4	4
4	DIRECCIÓN DE NORMAS Y REGISTRO	5	2.2	3	2	1	4
5	DIRECCIÓN DE NORMAS Y REGISTRO / ÓRGANO DE REVISIÓN DE LA PROPIEDAD ESTATAL	1	0.4	0	1	1	
6	GERENCIA GENERAL	9	3.9	5	4	3	6
7	OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	5	2.2	4	1	3	2
8	OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA	6	2.6	4	2	4	2
9	OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	9	3.9	5	4	3	6
10	ÓRGANO DE REVISIÓN DE LA PROPIEDAD ESTATAL	2	0.9	1	1	2	
11	PROCURADURÍA PÚBLICA	12	5.2	6	6		12
12	SISTEMA ADMINISTRATIVO DE ABASTECIMIENTO	18	7.8	7	11	3	15
13	SISTEMA ADMINISTRATIVO DE CONTABILIDAD	4	1.7	1	3	2	2
14	SISTEMA ADMINISTRATIVO DE PERSONAL	11	4.8	9	2	2	9
15	SISTEMA ADMINISTRATIVO DE TESORERÍA	5	2.2	4	1	2	3
16	SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DEL PATRIMONIO ESTATAL	62	26.8	34	28	15	47
17	SUBDIRECCIÓN DE NORMAS Y CAPACITACIÓN	11	4.8	6	5	1	10
18	SUBDIRECCIÓN DE REGISTRO Y CATASTRO	31	13.4	12	19	9	22
19	UNIDAD DE TRÁMITE DOCUMENTARIO	14	6.1	7	7	3	11
<b>TOTAL</b>		<b>231</b>	<b>100</b>	<b>115</b>	<b>116</b>	<b>61</b>	<b>170</b>
<b>TOTAL EN PORCENTAJE (%)</b>		<b>100</b>		<b>49.8</b>	<b>50.2</b>	<b>26.4</b>	<b>73.6</b>

(\*) La cantidad de servidoras/es es conforme a la lista remitida en el cronograma institucional de Gestión del Rendimiento de fecha 04 de marzo de 2019.

Del cuadro presentado, obtenemos la siguiente información:

3.4.1. El total de participantes del ciclo de Gestión del Rendimiento 2019 es de 231 servidores, de los cuales el 73.6% de servidores corresponden al Régimen del







Decreto Legislativo 1057 (CAS) y el 26.4% de servidores del Decreto Legislativo 728 (CAP).

3.4.2. En relación al género, tenemos un 49.8% de servidoras y un 50.2% de servidores.

3.4.3. Los actores que participarán durante el presente ciclo, requerirán de reuniones y talleres de sensibilización a fin de que conozcan la importancia de su participación, el rol que desempeñarán, los logros y beneficios que tendrá la implementación de la Gestión del Rendimiento para ellos y la Entidad.

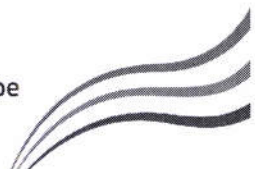
**IV. MENSAJE**

**4.1. Mensajes Generales**

- La Gestión del Rendimiento permite visualizar el aporte de las/los servidoras/es civiles al logro de los objetivos institucionales.
- La Gestión del Rendimiento permite a las/los servidoras/es civiles desarrollar su potencial y explotar sus habilidades para tener un óptimo 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 las/los servidoras/es públicos.

**4.2. Mensajes Clave**

Público	Tipo	Característica
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 las/los servidoras/es a su cargo las expectativas respecto a su desempeño que se vinculan según corresponda con las metas organizacionales.</li> <li>• Evaluar y comunicar a las/los servidoras/es el grado alcanzado respecto a los objetivos planteados.</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 el ciclo anual.</li> </ul>





PERÚ

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento



SBN

Bienes del Estado para el desarrollo del país

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"



Público	Tipo	Característica
	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 las/los servidoras/es.</li> </ul>
	Personal Ejecutor	
	Operador y de asistencia	

### 4.3. Medios

El SAPE es el responsable de la Implementación del Ciclo de Gestión del Rendimiento de la SBN y de comunicar a las/los servidoras/es civiles sobre los avances desarrollados.



- **CAPACITACION/TALLERES:** Mediante las capacitaciones se establecerá una comunicación entre la SBN y el (la) Especialista de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento de SERVIR.



- **PROGRAMAS DE INDUCCIÓN:** En los talleres de inducción de personal ingresante se dará a conocer las acciones del ciclo de implementación de la Gestión del Rendimiento.



- **DOCUMENTOS INSTITUCIONALES:** El objetivo de enviar documentación (Memorándum, Informe, Memorándums Circulares) a las unidades orgánicas tiene como finalidad demostrar que el Ciclo de Gestión del Rendimiento es de vital importancia para la SBN.



- **CORREO ELECTRÓNICO:** Mediante los correos electrónicos se darán avisos de las actividades a realizar y programaciones de capacitaciones del personal, medio que permitirá el envío inmediato de noticias y comunicados urgentes; asimismo se enviarán boletines digitales, a fin de acelerar los procesos y facilitar la atención a dudas e inquietudes.





PERÚ

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento



SBN

Bienes del Estado para el desarrollo del país

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

V. ACCIONES

Nombre de la acción de Comunicación	Descripción de la acción de comunicación	Enlace
<b>1. Acciones de Comunicación y Sensibilización</b>		
Espacio Web para GDR	Se generará un espacio vía web en la Intranet de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, donde se colocará información básica para conocer que es Gestión del Rendimiento.	Tecnologías de la Información.
Plataforma Digital: Galería de Fotos, Infografía.	Toma de Fotografías de los diversos eventos y subirlas al servidor (INTRANET). Con esta acción se fomentará la motivación y/o participación de los colaboradores en las actividades a través de la visualización de las fotos.  También se utilizará infografías para dar a conocer a las/los servidoras/es civiles la metodología a desarrollar en cada etapa del Subsistema de Gestión del Rendimiento.	Comunicaciones y Tecnologías de la Información.  Sistema Administrativo de Personal.
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. Con la finalidad de apoyar en la comunicación estratégica se elaborarán diseños gráficos sobre el subsistema.	Sistema Administrativo de Personal. Sectorista (SERVIR)
<b>2. Capacitación a los actores de Gestión del Rendimiento</b>		
Taller de Capacitación para Evaluados y Evaluadores	Se brindará información sobre la metodología del Subsistema de Gestión del Rendimiento (durante cada Etapa del Ciclo de GdR), que se desarrollará.	Sistema Administrativo de Personal. Sectorista (SERVIR)





PERÚ

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento



SBN

Bienes del Estado para el desarrollo del país

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Nombre de la acción de Comunicación	Descripción de la acción de comunicación	Enlace
<b>3. Elaboración de metas grupales vinculadas al POI</b>		
Reuniones del segmento Directivo y Mando Medio	Se determinará las metas individuales del directivo y/o Mando Medio que tiene como origen el Plan Estratégico Institucional (PEI) y/o el Plan Operativo Institucional (POI), que constituirán las metas grupales de los miembros de su equipo.	Sistema Administrativo de Personal. Director – Evaluador y Evaluado.
<b>4. Reunión de fijación de Factores de Evaluación</b>		
Reunión entre Evaluador y Evaluado	Ya fijadas las Metas, éstas deberán ser validadas en la Reunión de Fijación de Factores de Evaluación.	Directores - Evaluador y Evaluado
<b>5. Reuniones de seguimiento</b>		
Reunión entre el Evaluador y Evaluado	En esta reunión se evidenciará el avance en cuanto al cumplimiento de metas formuladas durante el periodo de tiempo establecido.	Directores - Evaluador y Evaluado
<b>6. Consolidación de las propuestas de mejora</b>		
Identificación de Mejoras	Esta actividad puede darse en cualquier momento de la Etapa de Seguimiento, la identificación de dificultades y mejoras se registran en los formatos correspondientes durante la reunión de seguimiento, a fin de ser insumo para la Evaluación, Retroalimentación e incluso el diagnóstico de capacitación.	Sistema Administrativo de Personal



VI. CRONOGRAMA

Nº	Actividad / acción	Responsable	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	Acciones de Comunicación y Sensibilización	SAPE				X	X		X		X		X	
2	Capacitación a los actores de Gestión del Rendimiento	SAPE					X				X			





PERÚ

Ministerio  
de Vivienda, Construcción  
y Saneamiento

Bienestar del Estado para el desarrollo del país

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

10

N°	Actividad / acción	Responsable	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
3	Elaboración de metas grupales vinculadas al POI	SAPE					X	X						
4	Reunión de fijación de Factores de Evaluación	SAPE					X	X						
5	Reuniones de seguimiento	SAPE									X	X		
6	Consolidación de las propuestas de mejora	SAPE							X	X	X	X	X	X

## VII. SEGUIMIENTO

El SAPE, será el encargado de ejecutar y monitorear el cumplimiento del Plan de Comunicación de Gestión del Rendimiento.

Objetivo específico	Variable	Indicador	Meta	Instrumento	Periodicidad
Contribuir al posicionamiento del Sistema Administrativo de Personal, incentivando la participación activa e involucramiento de las/los servidoras/es civiles de la SBN que intervienen en la implementación.	Percepción de los participantes acerca del Rol que cumplen dentro de la implementación del Ciclo de Gestión del Rendimiento.	Porcentaje de servidoras/es civiles que conocen su rol en el Ciclo de Gestión del Rendimiento.	75%	Encuesta	Durante el Ciclo de implementación (2019 – 2020).
Fomentar la participación activa de las/los servidoras/es civiles de la SBN en la implementación del de la Gestión de Rendimiento.	Aceptación del modelo de implementación del ciclo de Gestión de Rendimiento.	Porcentaje de servidoras/es civiles de la entidad que aceptan el modelo de GdR.	75%	Encuesta	Se realizará semestralmente.





PERÚ

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento



SBN

Bienes del Estado para el desarrollo del país

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Objetivo específico	Variable	Indicador	Meta	Instrumento	Periodicidad
Lograr que la/el servidora/or civil que participa en la implementación de la Gestión del Rendimiento conozca sus ventajas y beneficios personales y para la SBN.	Ejecución de Plan de Comunicación	Porcentaje de actividades realizadas	75%		Anual

