

**SUPERINTENDENCIA  
NACIONAL DE  
BIENES ESTATALES**



**RESOLUCIÓN N° 063-2018/SBN-GG**

San Isidro, 29 de mayo de 2018

**VISTO:**

Los Informes Nros. 117 y 153-2018/SBN-OAF-SAPE de fechas 19 de abril y 21 de mayo de 2018, respectivamente, del Sistema Administrativo de Personal; el Informe Especial N° 00669-2018/SBN-OPP-JAAC de fecha 21 de mayo de 2018 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 su 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 del servidor civil, para lo cual 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;

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 los servidores 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 de los Informes Nros. 117 y 153-2018/SBN-OAF-SAPE de fechas 19 de abril y 21 de mayo de 2018, respectivamente, el Sistema Administrativo de Personal, propone y sustenta la aprobación del “Plan de Comunicación de Gestión del Rendimiento 2018-2019”, 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° 00669-2018/SBN-OPP-JAAC de fecha 21 de mayo de 2018, otorga su conformidad al “Plan de Comunicación de Gestión del Rendimiento 2018-2019” 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” y a la Actividad 2.3.5 “Gestión del Rendimiento” del Plan Operativo Institucional 2018;

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 de Gestión del Rendimiento 2018-2019”;

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 Legislativo 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;

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;





**SUPERINTENDENCIA  
NACIONAL DE  
BIENES ESTATALES**



**RESOLUCIÓN N° 063-2018/SBN-GG**

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 de Gestión del Rendimiento 2018-2019”, el mismo que forma parte integrante de la presente Resolución.

**Artículo 2.-** Disponer la ejecución del Plan de Comunicación de Gestión del Rendimiento 2018-2019, 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 a la Oficina de Administración y Finanzas en el 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

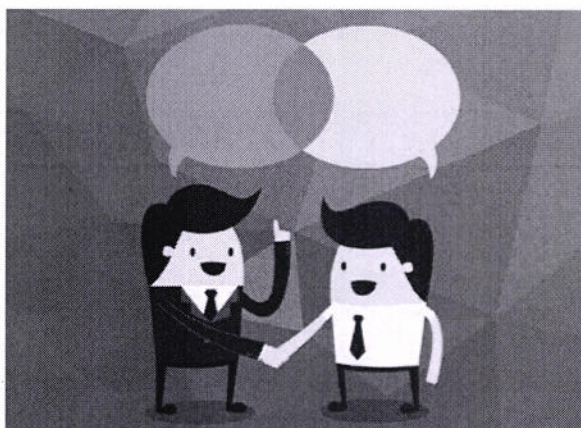


**SBN**

Bienes del Estado para el desarrollo del país

*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

# PLAN DE COMUNICACIÓN GESTIÓN DEL RENDIMIENTO



**2018 - 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

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

## 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 al ciudadano, 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 implementación de 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 los servidores civiles, de acuerdo al puesto que ocupan, a los objetivos y las metas institucionales. Asimismo, evidencia las necesidades requeridas por los servidores para mejorar el desempeño en sus puestos. Este subsistema comprende la evaluación de desempeño, el cual mide el desempeño del servidor civil en el puesto asignado.

Uno de los instrumentos lo constituye el plan de comunicación para efectos de la implementación de la GdR en la SBN, el que tiene como objetivo orientar a los servidores a lograr la legitimidad de la implementación, considerando la participación de los actores involucrados, sensibilizando y socializando los procesos del ciclo de Gestión del Rendimiento, las etapas que comprende, así como el logro de las metas y objetivos.

## II. OBJETIVOS

### 2.1. Objetivo General

Informar, instruir y promover las acciones del ciclo de Gestión del Rendimiento, a los servidores civiles de la SBN que participan en la implementación.

### 2.2. Objetivos Específicos

2.2.1. Motivar y comprometer a los servidores de la SBN que participan en la implementación del ciclo de Gestión del Rendimiento.







PERÚ

Ministerio  
de Vivienda, Construcción  
y Saneamiento



**SBN**

Bienes del Estado para el desarrollo del país

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

2.2.2. Fomentar la participación de los servidores públicos que participan en el ciclo de GdR.

2

### 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



<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



Bienes del Estado para el desarrollo del país

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"



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.

De otro lado, con Resolución N° 059-2017/SBN, se aprobó el Plan Operativo Institucional POI 2018, modificado con la Resolución N° 104-2017/SBN y Resolución N° 066-2018/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.

En relación a los perfiles de puestos correspondientes a los procesos de selección del personal sujeto al Régimen Laboral Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), regulado por el Decreto Legislativo N 1057, se realizan de acuerdo a la Directiva vigente sobre la materia, emitida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).



### 3.2. Contexto Organizacional

En la Administración Pública, el uso de los recursos públicos es regulado por los sistemas administrativos y sus entes rectores.

El Sistema de Gestión de los Recursos Humanos, interactúa, entre otros con los sistemas administrativos siguientes:

- Con el Sistema de Planificación Estratégica, a través del Plan Estratégico Institucional, el Plan Operativo Institucional y planes de trabajo o planes especiales.
- Con el Sistema de Abastecimiento, para la contratación de los servicios y bienes
- Con el Sistema de Presupuesto, para contar con el financiamiento de los procesos
- Con el Sistema de Tesorería, con el pago de los compromisos asumidos
- Con el Sistema de Contabilidad, con el registro de las operaciones con fines contables
- Con el Sistema de Modernización de la Gestión Pública, con la simplificación, mejora y formalización de sus procesos







PERÚ

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento



SBN

Bienes del Estado para el desarrollo del país

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

- Con el Sistema Nacional de Control, relacionada a la legalidad del gasto público.



Asimismo, sus subsistemas o procesos interactúan, para obtener de manera integral y simplificada los objetivos de gestión de recursos humanos, derivados y alineados a la estrategia de la entidad, son los siguientes:

- Subsistema de planificación de políticas de recursos humanos,
- Subsistema organización del trabajo y su distribución
- Subsistema gestión del empleo
- Subsistema gestión del rendimiento
- Subsistema gestión de la compensación
- Subsistema gestión del desarrollo y la capacitación
- Subsistema gestión de relaciones humanas y sociales.

Finalmente, el Sistema Administrativo de Personal en su calidad de órgano dependiente del Sistema de Gestión de Recursos Humanos se relaciona con SERVIR, ente rector de dicho sistema.



### 3.3. Contexto de Gestión

Dentro de la Oficina de Administración y Finanzas (OAF) y específicamente 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 requiere, incorporar y aplicar 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 y en la Resolución N° 031-2016-SERVIR-PE, que aprueba el "Manual de Gestión del Rendimiento" y la "Guía Metodológica para el Evaluador".







PERÚ

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

Bienes del Estado para el desarrollo del país

*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

### 3.4. Mapeo de Actores

5

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 2018-2019.

| N° | ÓRGANOS Y UNIDADES ORGÁNICAS                | SERVIDORES  |       | GÉNERO     |            | RÉGIMEN LABORAL |             |
|----|---|-------------|-------|------------|------------|-----------------|-------------|
|    |   | N°          | %     | F          | M          | D Leg. 728      | D Leg. 1057 |
| 1  | ALTA DIRECCIÓN                              | 4           | 2.8%  | 2          | 2          | 1               | 3           |
| 2  | ÁMBITO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN     | 2           | 1.4%  |            | 2          | 2               |             |
| 3  | DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL PATRIMONIO ESTATAL | 7           | 5.0%  | 4          | 3          | 4               | 3           |
| 4  | DIRECCIÓN DE NORMAS Y REGISTRO              | 6           | 4.3%  | 3          | 3          | 1               | 5           |
| 5  | OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS        | 3           | 2.1%  | 2          | 1          | 3               |             |
| 6  | OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA                | 5           | 3.5%  | 3          | 2          | 3               | 2           |
| 7  | OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO       | 10          | 7.1%  | 6          | 4          | 3               | 7           |
| 8  | ÓRGANO DE REVISIÓN DE LA PROPIEDAD ESTATAL  | 2           | 1.4%  | 1          | 1          | 1               | 1           |
| 9  | PROCURADURÍA PÚBLICA                        | 10          | 7.1%  | 4          | 6          |                 | 10          |
| 10 | GERENCIA GENERAL                            | 4           | 2.8%  | 3          | 1          | 3               | 1           |
| 11 | SISTEMA ADMINISTRATIVO DE ABASTECIMIENTO    | 17          | 12.1% | 5          | 12         | 6               | 11          |
| 12 | SISTEMA ADMINISTRATIVO DE CONTABILIDAD      | 4           | 2.8%  | 1          | 3          | 2               | 2           |
| 13 | SISTEMA ADMINISTRATIVO DE PERSONAL          | 9           | 6.4%  | 6          | 3          | 2               | 7           |
| 14 | SISTEMA ADMINISTRATIVO DE TESORERÍA         | 5           | 3.5%  | 4          | 1          | 2               | 3           |
| 15 | SUBDIRECCIÓN DE NORMAS Y CAPACITACIÓN       | 11          | 7.8%  | 4          | 7          | 3               | 8           |
| 16 | SUBDIRECCIÓN DE REGISTRO Y CATASTRO         | 32          | 22.7% | 10         | 22         | 11              | 21          |
| 17 | UNIDAD DE TRÁMITE DOCUMENTARIO              | 10          | 7.1%  | 6          | 4          | 4               | 6           |
|    | <b>TOTAL</b>                                | <b>141</b>  |       | <b>64</b>  | <b>77</b>  | <b>51</b>       | <b>90</b>   |
|    | <b>TOTAL EN PORCENTAJE (%)</b>              | <b>100%</b> |       | <b>45%</b> | <b>55%</b> | <b>36%</b>      | <b>64%</b>  |

Del cuadro presentado, obtenemos la siguiente información:

- 3.4.1. El total de participantes del ciclo de Gestión del Rendimiento 2018-2019 es de 141 servidores, de los cuales el 64% de servidores corresponden al Régimen del Decreto Legislativo 1057 (CAS) y el 36% de servidores del Decreto Legislativo 728 (CAP).
- 3.4.2. En relación al género, tenemos un 45% de servidoras del género femenino y un 55% de servidores del género masculino.
- 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





PERÚ

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento



SBN

Bienes del Estado para el desarrollo del país

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

beneficios que tendrá la implementación de la Gestión del Rendimiento para ellos y la Entidad.



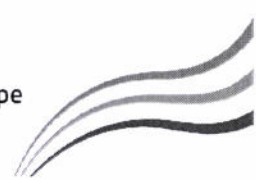
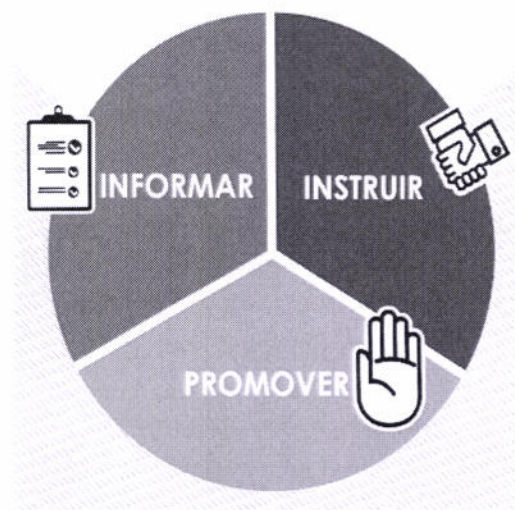
3.4.4. El 16% de los actores se encuentran afiliados al Sindicato de Trabajadores de la SBN, siendo necesario que se realicen reuniones a fin de que conozcan los objetivos de la Gestión del Rendimiento y la importancia de su participación lo cual contribuirá al cambio y mejora de los servicios en la SBN.

#### IV. MENSAJE

##### 4.1. Estrategia

Tal como lo indican los objetivos del Plan de Comunicación para la Gestión del Rendimiento, la estrategia se dividirá en 3 partes:

- **INFORMAR:** Tendrán un enfoque informativo respecto a los objetivos de la de la Gestión del Rendimiento y las actividades de cada etapa del ciclo (1. Planificación, 2. Establecimiento de Metas y Compromisos, 3. Seguimiento, 4. Evaluación y 5. Retroalimentación).
- **INSTRUIR:** Tendrá un contenido instructivo sobre los beneficios del ciclo de Gestión del Rendimiento para los servidores en sus respectivos segmentos.
- **PROMOVER:** Los mensajes tendrán como objetivo promover la participación y compromiso de los servidores con el ciclo de Gestión del Rendimiento.







PERÚ

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento



SBN

Bienes del Estado para el desarrollo del país

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

## 4.2. Mensajes Clave

- La Gestión del Rendimiento es un proceso estratégico que permite mejorar el desempeño de los servidores civiles.
- Estimular el buen rendimiento y el compromiso de los servidores, identificando y reconociendo sus aportes a los objetivos y metas institucionales; así como sus necesidades de mejora.
- La Gestión del Rendimiento permite evidenciar y visibilizar el aporte del servidor civil al logro de los objetivos institucionales
- La Gestión del Rendimiento permite a los servidores públicos desarrollar sus habilidades para tener un mejor desempeño, y con ello alcanzar incluso sus metas personales.
- La Gestión del Rendimiento no es una evaluación del desempeño, sino el medio para identificar los espacios de mejora en los conocimientos y habilidades de los servidores públicos.
- Como consecuencia de la implementación del subsistema de Gestión del Rendimiento, la SBN podrá brindar mejores servicios a la ciudadanía.



## 4.3. Medios

El SAPE es el responsable de la Implementación del Ciclo de Gestión del Rendimiento de la SBN y de comunicar a los Servidores 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

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

- **PORTAL DE INTRANET:** Tecnologías de la Información, ha creado un link en la página web de la entidad, donde se encontrará disponible:



- ✓ Material documental utilizado por SERVIR y SBN: Directivas, cronogramas, formatos, resoluciones, guías de Gestión del Rendimiento, memorandos, informes, notas de prensa, oficios, etc.
- ✓ Material fotográfico disponible y organizado cronológicamente.
- ✓ Flujogramas, mensajes indicando las etapas

### V. CRONOGRAMA y ACCIONES

| ETAPA                        | FECHA                      | ACCIÓN DE COMUNICACIÓN   | ENLACE (Medio de Comunicación)   |
|------------------------------|----------------------------|--|--|
| ETAPA 3<br>SEGUIMIENTO       | 01/06/2018 -<br>14/12/2018 | - Taller de sensibilización<br><br>- Capacitaciones para los actores del ciclo de Gestión del Rendimiento. | - Comunicación Directa / personal<br>- Correo electrónico<br>- Boletín Digital<br>- Documentos Institucionales<br>- Portal Institucional                         |
| ETAPA 4<br>EVALUACIÓN        | 03/01/2019 -<br>15/03/2019 | - Taller de sensibilización<br><br>- Capacitaciones para los actores del ciclo de Gestión del Rendimiento. | - Comunicación Directa / personal<br>- Correo electrónico<br>- Periódicos murales<br>- Documentos Institucionales<br>- Boletín Digital<br>- Portal Institucional |
| ETAPA 5<br>RETROALIMENTACIÓN | 01/02/2019 -<br>10/04/2019 | - Taller de sensibilización<br>- Capacitaciones para los actores del ciclo de Gestión del Rendimiento.     | - Comunicación Directa / personal<br>- Correo electrónico<br>- Documentos Institucionales<br>- Portal Institucional  |



### VI. SEGUIMIENTO

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







PERÚ

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento



SBN

Bienes del Estado para el desarrollo del país

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

| Objetivo específico  | Variable  | Indicador   | Meta             |
|--|---|---|------------------|
| Motivar y comprometer a los servidores de la SBN que participan en la implementación del ciclo de Gestión del Rendimiento. | Ejecutar un taller de Sensibilización por cada etapa del ciclo de Gestión de Rendimiento. | Cantidad de talleres realizados   | 5 Talleres       |
|  | Actividades de comunicación interna   | Cantidad de comunicaciones por etapa                                      | 2 Comunicaciones |
| Fomentar la participación de los servidores públicos que participan en el ciclo de Gestión del Rendimiento.                | Asistencia a los talleres de sensibilización  | Porcentaje de asistencia de los actores a los talleres de sensibilización | 85%              |
|  | Asistencias técnicas  | Cantidad de asistencias técnicas por etapa                                | 18               |

