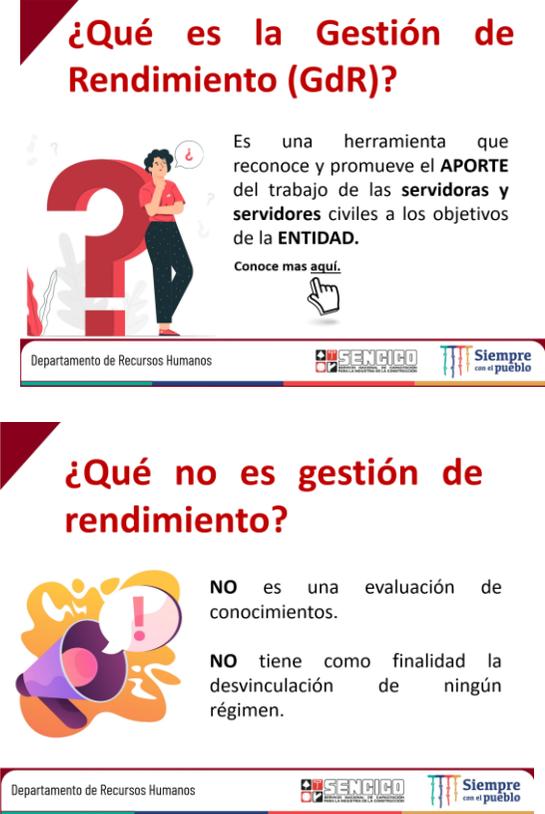


**ANEXO N° 3: MATRIZ DE ACCIONES DE COMUNICACIÓN EN GESTIÓN DEL RENDIMIENTO**

<b>OBJETIVO</b>	Generar compromiso e involucramiento por parte de los actores del ciclo de Gestión del Rendimiento, en su rol de evaluador y/o evaluado.	<b>VALOR META</b>	75%
<b>INDICADOR</b>	Porcentajes de servidores que participan activamente cumpliendo su rol de evaluador o evaluado en la Gestión del Rendimiento.		

N°	Etapa	Actividad	Público	Mensaje	DISEÑOS	Medio/ Canal	Fecha de ejecución	Presupuesto
1	Planificación	Difusión de mensaje de sensibilización de "que es" y "no es" la Gestión de Rendimiento	Evaluador y Evaluado	<p><b>¿Qué es la Gestión de Rendimiento (GdR)?</b> Se enlazará video</p> <p><b>¿Qué no es gestión de rendimiento?</b></p>	 <p><b>¿Qué es la Gestión de Rendimiento (GdR)?</b></p> <p>Es una herramienta que reconoce y promueve el <b>APORTE</b> del trabajo de las <b>servidoras y servidores</b> civiles a los objetivos de la <b>ENTIDAD</b>.</p> <p>Conoce mas <u>aquí</u>.</p> <p>Departamento de Recursos Humanos</p> <p><b>SENGICO</b></p> <p><b>Siempre con el pueblo</b></p> <p><b>¿Qué no es gestión de rendimiento?</b></p> <p><b>NO</b> es una evaluación de conocimientos.</p> <p><b>NO</b> tiene como finalidad la desvinculación de ningún régimen.</p> <p>Departamento de Recursos Humanos</p> <p><b>SENGICO</b></p> <p><b>Siempre con el pueblo</b></p>	e-mail	21/02/2022	S/ 0.00

**ANEXO N° 3: MATRIZ DE ACCIONES DE COMUNICACIÓN EN GESTIÓN DEL RENDIMIENTO**

<b>OBJETIVO</b>	Generar compromiso e involucramiento por parte de los actores del ciclo de Gestión del Rendimiento, en su rol de evaluador y/o evaluado.	<b>VALOR META</b>	75%
<b>INDICADOR</b>	Porcentajes de servidores que participan activamente cumpliendo su rol de evaluador o evaluado en la Gestión del Rendimiento.		

N°	Etapa	Actividad	Público	Mensaje	DISEÑOS	Medio/ Canal	Fecha de ejecución	Presupuesto
2	Planificación	Difusión de los beneficios y etapas de la Gestión de Rendimiento	Evaluador y Evaluado	<b>¿Cuáles son los beneficios de la Gestión de Rendimiento (GdR)?</b>		e-mail	22/02/2022	S/ 0.00
								
								



**ANEXO N° 3: MATRIZ DE ACCIONES DE COMUNICACIÓN EN GESTIÓN DEL RENDIMIENTO**

<b>OBJETIVO</b>	Generar compromiso e involucramiento por parte de los actores del ciclo de Gestión del Rendimiento, en su rol de evaluador y/o evaluado.	<b>VALOR META</b>	75%
<b>INDICADOR</b>	Porcentajes de servidores que participan activamente cumpliendo su rol de evaluador o evaluado en la Gestión del Rendimiento.		

N°	Etapa	Actividad	Público	Mensaje	DISEÑOS	Medio/ Canal	Fecha de ejecución	Presupuesto
3	Planificación	Difusión de quienes son los actores y la metodología de la Gestión de Rendimiento	Evaluador y Evaluado	<p><b>¿Cómo se desarrolla la Gestión de Rendimiento (GdR)?</b> Se enlazará video</p>	<p><b>¿Cómo se desarrolla la Gestión de Rendimiento (GdR)? – Evaluadores/as</b></p> <p>La Gestión del Rendimiento es un ciclo continuo dentro de la entidad y comprende las siguientes etapas:</p> <p>En la <b>ETAPA DE PLANIFICACIÓN</b> Fijan los factores de evaluación y los formaliza en reunión con el/la evaluado/a previa citación de acuerdo con el cronograma.</p> <p>En la <b>ETAPA DE SEGUIMIENTO</b> Realizan seguimiento y registro de las evidencias del desempeño de la servidora y servidor evaluado.</p> <p>En la <b>ETAPA DE EVALUACIÓN</b> Se realiza la valoración y calificación del desempeño, a partir de las evidencias registradas y los logros alcanzados.</p> <p>Conoce mas aquí.</p> <p>Departamento de Recursos Humanos   SENGICO   Siempre con el pueblo</p> <p><b>¿Cómo se desarrolla la Gestión de Rendimiento (GdR)? – Evaluados/as</b></p> <p>La Gestión del Rendimiento es un ciclo continuo dentro de la entidad y comprende las siguientes etapas:</p> <p>En la <b>ETAPA DE PLANIFICACIÓN</b> El evaluador/a da a conocer las metas asignadas, estableciéndose compromisos para el desarrollo de las mismas.</p> <p>En la <b>ETAPA DE SEGUIMIENTO</b> El/la evaluado/a presenta sus evidencias en los plazos establecidos al evaluador/a para su registro y retroalimentación.</p> <p>En la <b>ETAPA DE EVALUACIÓN</b> Se comunica al evaluado/a la calificación, y se realiza una reunión de retroalimentación.</p> <p>Conoce mas aquí.</p> <p>Departamento de Recursos Humanos   SENGICO   Siempre con el pueblo</p>	e-mail	23/02/2022	S/ 0.00

**ANEXO N° 3: MATRIZ DE ACCIONES DE COMUNICACIÓN EN GESTIÓN DEL RENDIMIENTO**

<b>OBJETIVO</b>	Generar compromiso e involucramiento por parte de los actores del ciclo de Gestión del Rendimiento, en su rol de evaluador y/o evaluado.	<b>VALOR META</b>	75%
<b>INDICADOR</b>	Porcentajes de servidores que participan activamente cumpliendo su rol de evaluador o evaluado en la Gestión del Rendimiento.		

N°	Etapa	Actividad	Público	Mensaje	DISEÑOS	Medio/ Canal	Fecha de ejecución	Presupuesto
4	Planificación	Difusión de factores de evaluación y la implementación de la Gestión del Rendimiento en el SENCICO	Evaluador y Evaluado	<b>¿Qué y cuáles son los factores de evaluación en la GdR?</b>	<p><b>¿Qué y cuáles son los factores de evaluación en la GdR?</b></p> <p>Son aspectos observables y verificables a través de los cuales el evaluador valora el desempeño del evaluado.</p> <p>Los factores de evaluación se definen en el Etapa de Planificación del Ciclo de Gestión del Rendimiento.</p> <p><b>Metas:</b> son los factores de evaluación con los que se evalúa el cumplimiento de logros asignados a cada servidor civil evaluado.</p> <p>Conoce mas aquí.</p> <p>Departamento de Recursos Humanos</p> <p>SENCICO Siempre con el pueblo</p>	e-mail	24/02/2022	S/ 0.00
				<b>¿Cuáles son las causales para modificar metas?</b>	<p><b>¿Cuáles son las causales para modificar metas?</b></p> <p>Conforme a las causales establecidas en el numeral 6.4.2 de la DIRECTIVA DEL SUBSISTEMA DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Cambios en el Plan Operativo Institucional (POI)</b> que afecten indiscutible y directamente a las metas establecidas.</li> <li><b>Cambio de puesto por razones de movilidad temporal o definitiva.</b> Las metas se modifican por movilidad definitiva cuando el/la servidor/a se desplaza de forma permanente a otro puesto y se adjudica las metas establecidas de su anterior ocupante.</li> <li><b>Reasignación significativa de recursos.</b> En este caso, la consecución de la meta o metas depende de la participación en equipo y parte de él deja el órgano o unidad orgánica.</li> <li><b>Cambios en el Reglamento de Organización</b> y Funciones, Manual de Operaciones, Manual de Perfiles de Puesto u otros instrumentos de gestión institucional.</li> <li><b>Cambios fortuitos o de fuerza mayor</b> que afecten directamente el cumplimiento de las metas asignadas.</li> </ol> <p>Departamento de Recursos Humanos</p> <p>SENCICO Siempre con el pueblo</p>			

**ANEXO N° 3: MATRIZ DE ACCIONES DE COMUNICACIÓN EN GESTIÓN DEL RENDIMIENTO**

<b>OBJETIVO</b>	Generar compromiso e involucramiento por parte de los actores del ciclo de Gestión del Rendimiento, en su rol de evaluador y/o evaluado.	<b>VALOR META</b>	75%
<b>INDICADOR</b>	Porcentajes de servidores que participan activamente cumpliendo su rol de evaluador o evaluado en la Gestión del Rendimiento.		

N°	Etapa	Actividad	Público	Mensaje	DISEÑOS	Medio/ Canal	Fecha de ejecución	Presupuesto
				La implementación del subsistema Gestión del Rendimiento en el SENCICO	<p><b>¿Cuál es el mecanismo para realizar la modificación?</b></p> <p>En todos los casos, se sustenta el pedido de modificación ante el Departamento de Recursos Humanos, con las firmas de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Del/de la evaluador/a y del/la evaluado/a y el visto bueno del/de la superior jerárquico/a del/de la evaluador/a.</li> <li>• Si el/la evaluador/a no tiene superior jerárquico/a según la estructura orgánica de la entidad, se requiere su firma y la de su evaluado/a.</li> </ul> <p><b>¿Cual es el momento oportuno para la modificación de metas?</b></p> <p>La modificación de metas se puede realizar durante la etapa de seguimiento y siempre que se justifique por las causales establecidas</p> <p>Departamento de Recursos Humanos  </p> <p><b>La implementación del subsistema Gestión del Rendimiento en el SENCICO</b></p> <p>La finalidad del SENCICO es lograr progresivamente la inclusión de todos los colaboradores en este subsistema.</p> <p>Actualmente, daremos inicio a la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento del ciclo 2022, con la participación de los servidores del Dpto. de Recursos Humanos, Oficina de Planificación y Presupuesto, Gerencia de Formación Profesional, Gerencia de Investigación y Normalización y el Dpto. de Orientación y Control de Aportes.</p> <p>Departamento de Recursos Humanos  </p>			

**ANEXO N° 3: MATRIZ DE ACCIONES DE COMUNICACIÓN EN GESTIÓN DEL RENDIMIENTO**

<b>OBJETIVO</b>	Generar compromiso e involucramiento por parte de los actores del ciclo de Gestión del Rendimiento, en su rol de evaluador y/o evaluado.	<b>VALOR META</b>	75%
<b>INDICADOR</b>	Porcentajes de servidores que participan activamente cumpliendo su rol de evaluador o evaluado en la Gestión del Rendimiento.		

N°	Etapa	Actividad	Público	Mensaje	DISEÑOS	Medio/ Canal	Fecha de ejecución	Presupuesto
5	Planificación	Inicio de la Gestión del Rendimiento en el SENCICO	Evaluador y Evaluado	Estimado/a Servidor/a: A nombre del SENCICO queremos darte la más cordial bienvenida a la Gestión del Rendimiento GDR, un subsistema de recursos humanos que busca identificar, reconocer y promover tu aporte hacia los objetivos institucionales del SENCICO. Conoce nuestro Plan de Implementación y mantente atento a tu correo que te continuaremos informando sobre las	 <p><b>Inicio de la Gestión del Rendimiento en el SENCICO</b></p> <p>Estimado/a Servidor/a:</p> <p>A nombre del SENCICO queremos darte la más cordial bienvenida a la Gestión del Rendimiento GDR, un subsistema de recursos humanos que busca identificar, reconocer y promover tu aporte hacia los objetivos institucionales del SENCICO. Conoce nuestro Plan de Implementación y mantente atento a tu correo que te continuaremos informando sobre las actividades a realizar para el ciclo 2022.</p> <p>Departamento de Recursos Humanos</p> 	e-mail	21/02/2022	S/ 0.00
6	Planificación	Difusión de inicio de talleres y entrega de información de elaboración de metas	Evaluador y Evaluado	<b>¡Bienvenidos/as!</b> Iniciamos los talleres de sensibilización y fijación de metas de la gestión del rendimiento Se enlazará video	 <p><b>Etapa de Planificación de la Gestión del Rendimiento en el SENCICO</b></p> <p><b>¡Bienvenidos/as!</b></p> <p>Iniciamos los talleres de sensibilización y fijación de metas de la gestión del rendimiento.</p> <p>Para conocer la capacitación programada <b>dale clic aquí.</b></p> <p>Departamento de Recursos Humanos</p> 	e-mail	22/02/2022	S/ 0.00

**ANEXO N° 3: MATRIZ DE ACCIONES DE COMUNICACIÓN EN GESTIÓN DEL RENDIMIENTO**

<b>OBJETIVO</b>	Generar compromiso e involucramiento por parte de los actores del ciclo de Gestión del Rendimiento, en su rol de evaluador y/o evaluado.	<b>VALOR META</b>	75%
<b>INDICADOR</b>	Porcentajes de servidores que participan activamente cumpliendo su rol de evaluador o evaluado en la Gestión del Rendimiento.		

N°	Etapa	Actividad	Público	Mensaje	DISEÑOS	Medio/ Canal	Fecha de ejecución	Presupuesto
7	Seguimiento	Difusión de información sobre la GDR y beneficios	Evaluador y Evaluado	<p><b>¡Continuemos!</b> Iniciamos los talleres de sensibilización y fijación de la etapa de seguimiento.</p>		e-mail	25/04/2022	S/ 0.00
8	Seguimiento	Difusión de información sobre la GDR y beneficios	Evaluador y Evaluado	<p><b>¡Continuemos!</b> Iniciamos los talleres de sensibilización y fijación de la etapa de seguimiento.</p>		e-mail	26/04/2022	S/ 0.00

**ANEXO N° 3: MATRIZ DE ACCIONES DE COMUNICACIÓN EN GESTIÓN DEL RENDIMIENTO**

<b>OBJETIVO</b>	Generar compromiso e involucramiento por parte de los actores del ciclo de Gestión del Rendimiento, en su rol de evaluador y/o evaluado.	<b>VALOR META</b>	75%
<b>INDICADOR</b>	Porcentajes de servidores que participan activamente cumpliendo su rol de evaluador o evaluado en la Gestión del Rendimiento.		

N°	Etapa	Actividad	Público	Mensaje	DISEÑOS	Medio/ Canal	Fecha de ejecución	Presupuesto
9	Evaluación	Difusión de cierre de ciclo	Evaluador y Evaluado	<p><b>¡Participa!</b> Iniciamos los talleres de sensibilización y fijación de la etapa de evaluación.</p>		e-mail	1/12/2022	S/ 0.00
10	Evaluación	Difusión de cierre de ciclo	Evaluador y Evaluado	<p>“Participa activamente del proceso de evaluación, calificación y notificación de la calificación”</p>		e-mail	2/12/2022	S/ 0.00
<b>TOTAL</b>								S/ 0.00