



Resolución Jefatural

Lima, 12 JUN. 2018

N° 040-2018-MIDIS/SG/OGRH

VISTOS:

Los Informes N°s 089 y 0108-2018-MIDIS/SG/OGRH, de fechas 02 y 30 de mayo de 2018, respectivamente, con los que la Oficina General de Recursos Humanos, presenta el Plan de Comunicación de la Implementación de la Gestión de Rendimiento 2018 – 2019, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 29792, se creó el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, y se determinó su ámbito, competencias, funciones y estructura orgánica básica, constituyendo un Organismo del Poder Ejecutivo con personería jurídica de derecho público y que constituye pliego presupuestal;

Que, mediante Decreto Supremo N° 006-2017-MIDIS, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 04 de marzo de 2017, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, modificado por Decreto Supremo N° 008-2017-MIDIS, que en los incisos a) y c) del artículo 46 establece entre las funciones de la Oficina General de Recursos Humanos *"a) Dirigir y evaluar la política institucional relacionada al sistema administrativo de gestión de recursos humanos del Ministerio, bajo el marco de las disposiciones emitidas por el ente rector y las normas vigentes, y proponer su aprobación a la Secretaría General", "c) Proponer y evaluar los planes, programas y proyectos en materia de recursos humanos para el Ministerio, en concordancia con los objetivos trazados en el Plan Estratégico Institucional y la disposiciones del ente rector"*;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1023, se creó la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en cuyo artículo 5 estableció que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos comprendía siete subsistemas, entre los que estaba el Subsistema de Gestión de Rendimiento;

Que, la Quinta Disposición Complementaria Final del mencionado Decreto Legislativo N° 1023, establece que la evaluación de 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;



Resolución Jefatural

Que, el artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, estableció que los siete subsistemas a su vez se encuentran integrados por procesos; y en el numeral 3.4 de dicho artículo se señala que la Evaluación de Desempeño es el proceso del Subsistema de Gestión del Rendimiento, cuya aplicación según la Décima Disposición Complementaria Final del referido Reglamento se realizará bajo criterios de progresividad y gradualidad de acuerdo a la programación de implementación de la gestión de rendimiento;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR aprobó la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDRSH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", que en el literal i del numeral 6.1.4 define que en este subsistema, se identifica, reconoce y promueve el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales. Asimismo, por medio de este subsistema, se evidencian las necesidades de los servidores civiles para mejorar el desempeño en sus puestos y, como consecuencia de ello, de la entidad;

Que mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 210-2017-SERVIR-PE la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR aprobó la Guía para la elaboración del Plan de Comunicación para las entidades que implementan Gestión del Rendimiento, cuyo Objetivo es establecer las pautas para que las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas elaboren un Plan de Comunicación, alineado a la "Guía para la Gestión del Proceso de Comunicación Interna" aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 151-2017-SERVIR-PE. El plan de comunicación, objeto de esta guía, está orientado a lograr la legitimidad de la implementación del subsistema de Gestión del Rendimiento, considerando la participación de los actores involucrados, sensibilizando y socializando el subsistema como un medio para mejorar el desempeño de los servidores públicos y el logro de las metas organizacionales;

Que, en ese sentido, mediante los Informes del Visto la Oficina General de Recursos Humanos como órgano encargado de conducir y supervisar la implementación del subsistema de Gestión del Rendimiento, ha presentado el proyecto de Plan de Comunicación de la Implementación de la Gestión de Rendimiento correspondiente al período 2018 - 2019, atendiendo las observaciones formuladas por la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, a través del Informe N° 165 -2018-MIDIS/SG/OGPPM de fechas 09 de mayo y la opinión favorable de la misma Oficina General a través del Informe N° 204 -2018-



Resolución Jefatural

MIDIS/SG/OGPPM de fecha 04 de junio de 2018, así como de la Oficina General de Comunicación Estratégica a través del Memorando N° 356-2018-MIDIS/SG/OGCE de fecha 21 de mayo de 2018;

De conformidad con lo establecido en el inciso m) del artículo 46 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-MIDIS, y modificado por Decreto Supremo N° 008-2017-MIDIS; la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE por la que se aprobó la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDRSH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas"; y Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 210-2017-SERVIR-PE por la que se aprobó la Guía para la elaboración del Plan de Comunicación para las entidades que implementan Gestión del Rendimiento;

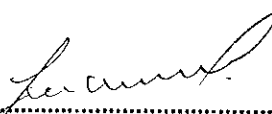
SE RESUELVE:

Artículo Primero.- APROBAR el Plan de Comunicación de la Implementación de la Gestión de Rendimiento 2018 - 2019 para los servidores/as, y Directivos del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo Segundo.- ESTABLECER que la Oficina General de Recursos Humanos es el Órgano responsable de la ejecución del Plan de Comunicación de la Implementación de la Gestión de Rendimiento 2018 - 2019.

Artículo Tercero.- DISPONER la publicación de la presente Resolución y sus Anexos, en el Portal Institucional del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social: www.midis.gob.pe.

Regístrese y comuníquese.


LIZARDO A. HUAMAN ANGULO
Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos
MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL

**PERÚ****Ministerio de Desarrollo
e Inclusión Social**

Secretaría General

Oficina General
de Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

**PERÚ****Ministerio de Desarrollo
e Inclusión Social****OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS**

Fecha de aprobación: 12/06/2018

Página 1 de 18

PLAN DE COMUNICACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DEL MIDIS 2018-2019

De acuerdo a lo dispuesto en la Resolución Jefatural N° 040-2018- MIDIS,
aprobado con fecha 12/06/2018

Etapa	Responsable	Visto Bueno y sello:
Formulado por:	LIZARDO ALFONSO HUAMAN ANGULO	
Cargo:	Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos	
Fecha:	/ /	
Propuesto por:	LIZARDO ALFONSO HUAMAN ANGULO	
Cargo:	Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos	
Fecha:	/ /	
Revisado por:	JORGE LUIS FRANCISCO ALANIA VERA	
Cargo:	Jefe de la Oficina General de Comunicación Estratégica	
Fecha:	/ /	
Revisado por:	LUIS HUMBERTO ÑÁÑEZ ALDAZ	
Cargo:	Jefe de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización	
Fecha:	/ /	
Aprobado por:	LIZARDO ALFONSO HUAMAN ANGULO	
Cargo:	Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos	
Fecha:	/ /	

**HOJA DE CONTROL DE CAMBIOS**

Versión	Fecha	Justificación 1/	Textos Modificados 2/	Responsable 3/
1		Elaboración inicial del documento.		Oficina General de Recursos Humanos

Notas:

1/ Justificación de la nueva versión del documento, puede darse en los casos de:

a) Modificación, b) Actualización, c) Reestructuración.

2/ Señalar los párrafos, secciones, literales que se han incorporado.

3/ Señalar la Unidad orgánica que solicita la nueva versión del documento e indicar el informe sustentatorio.



PERÚ

Ministerio de Desarrollo
e Inclusión Social

Secretaría General

Oficina General
de Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

**PLAN DE COMUNICACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA
GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DEL MIDIS 2018-2019**

INDICE

I.	PRESENTACION	4
II.	OBJETIVOS	5
III.	ANALISIS DEL ENTORNO	5
IV.	MENSAJE	8
V.	ACCIONES	13
VI.	CRONOGRAMA	15
VII.	PRESUPUESTO	16
VIII.	SEGUIMIENTO	16





I. PRESENTACIÓN

El Ministerio de Desarrollo e inclusión Social implementará de forma progresiva el Subsistema de Gestión del Rendimiento, alcanzando la totalidad de servidores evaluados en un periodo de 3 años; Para este año 2018, participará el 14% de servidores, de los siguientes órganos y/o unidades orgánicas: Secretaría General, Oficina General de Recursos Humanos, Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, Dirección General de Seguimiento y Evaluación y Dirección General de Calidad de la Gestión de los Programas Sociales.

La Gestión del Rendimiento presenta 5 etapas (1. Planificación, 2. Establecimiento de Metas y Compromisos, 3. Seguimiento, 4. Evaluación y 5. Retroalimentación), siendo los actores: SERVIR, el Titular del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, la Oficina General de Recursos Humanos, Evaluadores, Evaluados y el Comité Institucional de Evaluación – CIE.

El Plan de comunicación de la Gestión del Rendimiento del MIDIS, presenta los objetivos, el análisis del entorno, mensajes generales y específicos, acciones, cronograma y el seguimiento, para la difusión de los hitos y actividades del ciclo de la GDR.

**PERÚ****Ministerio de Desarrollo
e Inclusión Social****Secretaría General****Oficina General
de Recursos Humanos**

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

II. OBJETIVOS ESTRATEGICOS

CODIGO	OBJETIVO ESTRATEGICO GENERAL
O.E.G 01	Mejorar el nivel de conocimiento del subsistema de Gestión del Rendimiento de los servidores y servidoras del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.

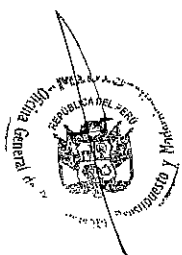
CODIGO	OBJETIVOS ESTRATEGICOS ESPECIFICOS
O.E.E 01	Fortalecer la participación de los servidores y servidoras del MIDIS en la Etapa de Planificación de la Gestión del Rendimiento.
O.E.E 02	Fortalecer la participación de los servidores y servidoras del MIDIS en la Etapa de Metas y Compromisos de la Gestión del Rendimiento.
O.E.E 03	Fortalecer la participación de los servidores y servidoras del MIDIS en la Etapa de Seguimiento de la Gestión del Rendimiento.
O.E.E 04	Fortalecer la participación de los servidores y servidoras del MIDIS en la Etapa de Evaluación de la Gestión del Rendimiento.
O.E.E 05	Fortalecer la participación de los servidores y servidoras del MIDIS en la Etapa de Retroalimentación de la Gestión del Rendimiento.
O.E.E 06	Difundir las actividades del proceso de la Gestión del Rendimiento a través de medios de comunicación dirigido a los servidores y servidoras del MIDIS.

III. ANALISIS DEL ENTORNO**a. Contexto administrativo:**

- Decreto Supremo N° 006-2017-MIDIS, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.
- Plan Operativo Institucional - POI 2018 del pliego 040: Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 281-2017-MIDIS, el cual refleja las actividades operativas y metas físicas de los órganos y unidades orgánicas del MIDIS.
- El Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, tiene un total de 48 órganos y unidades orgánicas, el cual se encuentra vigente y está debidamente actualizado, aprobado por Decreto Supremo N°006-2017-MIDIS.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°039-2016-SERVIR-PE, que declara el inicio de implementación del Nuevo Régimen del Servicio Civil del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – MIDIS.

b. Contexto organizacional:

La Oficina General de Recursos Humanos realiza los procesos de los subsistemas de la Gestión de Recursos Humanos de manera holística y sistémica. Asimismo realiza la planificación, conducción y organización de las actividades, hitos y etapas de la Gestión del Rendimiento, a través de reuniones de coordinación con el equipo



**PERÚ****Ministerio de Desarrollo
e Inclusión Social****Secretaría General****Oficina General
de Recursos Humanos**

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

de gestión del rendimiento de la oficina e involucra y compromete a los servidores y servidoras a participar activamente en el desarrollo de las etapas de la Gestión del Rendimiento.

c. Contexto de Gestión:

La Alta Dirección a través de la Secretaría General está involucrado y ha manifestado su confianza y respaldo a la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.

d. Mapeo de Actores:

Para el año 2018, el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social ha programado la participación de 88 servidores y servidoras de los siguientes órganos y/o unidades orgánicas: Secretaría General, Oficina General de Recursos Humanos, Oficina General de Presupuesto, Planeamiento y Modernización, Dirección de Calidad de la Gestión de los Programas Sociales, Dirección General de Seguimiento y Evaluación.

CUADRO N°01:
CARACTERIZACIÓN DEL PÚBLICO INTERNO- 2018

PÚBLICO	TIPO	CANTIDAD ^{1/}	CARACTERIZACIÓN ^{2/}
INTERNO	DIRECTIVO	12	- Temor, incertidumbre, desconfianza. - Nuevas responsabilidades. - Desconocimiento de la Gestión del Rendimiento - Muestra interés del proceso de GDR. - Importancia y Procesos de mejora. - Dudas sobre la evaluación - Oportunidad para evidenciar el trabajo de la Oficina.
	MANDO MEDIO	11	
	EJECUTOR	53	
	OPERADOR Y DE ASISTENCIA	12	

Fuente: Elaboración propia

1) Incluye al 14% de los servidores y servidoras del MIDIS.

2) Información del Taller de Sensibilización e Inducción de la Gestión del Rendimiento.

En el gráfico N° 01, se muestra el porcentaje de participación de los órganos y/o unidades orgánicas, siendo la Dirección General de Seguimiento y Evaluación que el lidera con una participación del 38% (33 servidores y servidoras), seguido de la Oficina General de Recursos Humanos con el 20% (18 servidores y servidoras), la Dirección General de la calidad de la Gestión de los Programas Sociales con 19% (17 servidores y servidoras) y finalmente la Secretaría General con el 8% (7 servidores y servidoras).





PERÚ

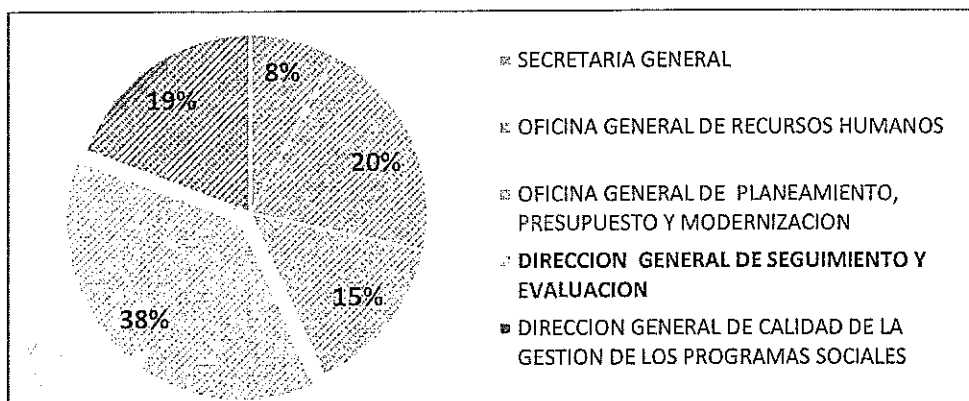
Ministerio de Desarrollo
e Inclusión Social

Secretaría General

Oficina General
de Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

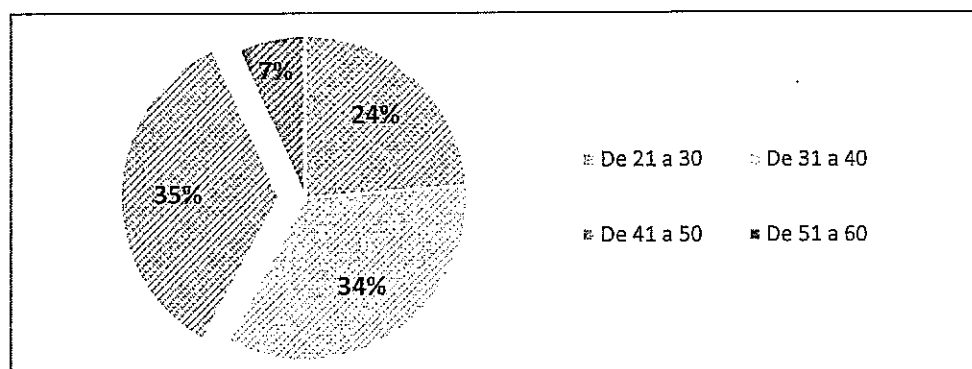
GRAFICO N°01:
PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN EN GDR POR ORGANO Y/O UNIDAD ORGANICA - 2018



Fuente: Elaboración propia

Del total de servidores y servidoras se cuenta con mayor representatividad femenina, con el 53%; respecto a los grupos de edad, el 35% se encuentra entre los 41 a 50 años y 7% se encuentra los 51 a 60 años.

GRAFICO N°02:
PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN, SEGÚN RANGO DE EDAD – 2018



Fuente: Elaboración propia

A continuación se presenta el cuadro detallado por segmentación y órgano y/o unidad orgánica que corresponde al 14% de servidores y servidoras del MIDIS, en que se implementará la Gestión del Rendimiento.



**PERÚ****Ministerio de Desarrollo
e Inclusión Social**

Secretaría General

Oficina General
de Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CUADRO N°02:
SERVIDORES Y SERVIDORAS POR SEGMENTACIÓN Y ÓRGANO Y/O UNIDAD ORGANICA – 2018

N°	SEGMENTACION	DIRECTIVO	MANDO MEDIO	PERSONAL EJECUTOR	PERSONAL OPERADOR Y DE ASISTENCIA	TOTAL
	UNIDAD ORGANICA					
1	SECRETARIA GENERAL	1	0	5	1	7
2	OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS	1	2	9	6	18
3	OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y MODERNIZACION	1	0	0	1	2
4	OFICINA DE PLANEAMIENTO E INVERSIONES	1	1	1	0	3
5	OFICINA DE PRESUPUESTO	1	0	5	0	6
6	OFICINA DE MODERNIZACION	1	0	1	0	2
7	DIRECCION GENERAL DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION	1	1	0	2	4
8	DIRECCION DE SEGUIMIENTO	1	3	9	1	14
9	DIRECCION DE EVALUACION	1	3	11	0	15
10	DIRECCION GENERAL DE CALIDAD DE LA GESTION DE LOS PROGRAMAS SOCIALES	1	0	1	1	3
11	DIRECCION DE MONITOREO DE LA GESTION DE LOS PROGRAMAS SOCIALES	1	0	7	0	8
12	DIRECCION DE MEJORA DE LA CALIDAD DE LA GESTION DE LOS PROGRAMAS SOCIALES	1	0	3	0	4
13	DIRECCION DE IMPLEMENTACION DE MEJORA EN LA GESTION DE LOS PROGRAMAS SOCIALES	0	1	1	0	2
TOTAL		12	11	53	12	88

Fuente: Elaboración propia

IV. MENSAJE

Con la finalidad de lograr la implementación de la Gestión del Rendimiento en el MIDIS Sede Central y sus Programas Sociales, el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social propuso el nombre de la campaña para el proceso de implementación de la Gestión del Rendimiento:

**"Tu compromiso y esfuerzo cuentan,
¡La victoria es nuestra!"**
MIDIS rumbo al 2020

Estrategia comunicacional sectorial:

La estrategia comunicacional pretende fortalecer la dirección y relación interinstitucional entre el MIDIS Sede Central y sus Programas Sociales, el cual se basará en la estrategia comunicacional: "La carrera de postas", donde los Programas Sociales serán el equipo de competencia de nuestro País y el MIDIS será el entrenador del equipo. Las postas connotarán la articulación con los Programas Sociales, cada una será del color del logo

**PERÚ****Ministerio de Desarrollo
e Inclusión Social****Secretaría General****Oficina General
de Recursos Humanos**

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

institucional del MIDIS. Las rutas de la carrera, serán las etapas de la Gestión del Rendimiento por las que el MIDIS y sus Programas Sociales deben pasar para llegar a la META; es decir, lograr el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

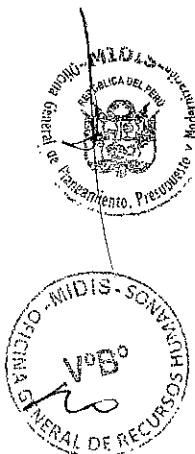
El evaluador será representado como el apoyo del entrenador, y el evaluado será un potencial competidor aún en formación.

En ese contexto se presenta los siguientes mensajes generales, que se realizarán en el MIDIS: Sede central.

a. Mensajes Generales:

**CUADRO N°03:
MENSAJES GENERALES**

N°	MENSAJES GENERALES	ACTIVIDAD / ACCION
1	M.G.01. "¿Oíste hablar de la Gestión del Rendimiento? La GDR es una herramienta..."	Difundir los contenidos de la Etapa 1: Planificación
2	M.G.02. "Invitamos a participar de las elecciones de los representantes de los servidores para el CIE"	Comunicados de la conformación del Comité Institucional de Evaluación - CIE
3	M.G.03. "¿Qué comprende la GDR? Etapas y actores de la GDR"	Realizar acciones de comunicación y sensibilización
4	M.G.04. "Gracias al compromiso de todos, logramos superar la carrera de Planificación. Sabes cuál es nuestra próxima competencia en la GDR? ..." slogan M.G.05 "¿Sabías que? En esta etapa 2: Establecimiento de metas y compromisos, se convoca al servidor evaluado a una reunión para definir los acuerdos sobre las metas individuales y/o grupales, así como los compromisos que asumirá el servidor evaluado."	Difundir los contenidos de la etapa 2: Establecimientos de metas y compromisos
5	M.G.06. "Bienvenidos a esta nueva competencia donde necesitamos de toda tu concentración para lograr la victoria. Descarga el archivo adjunto y conoce la fecha de tu preparación" slogan	Difundir las fechas de las capacitaciones a los evaluadores y evaluados en la etapa 2: Establecimiento de metas y compromisos
6	M.G.07. "Todos somos un solo equipo, y para llegar a la meta, necesitamos estrategias de entrenamiento..."	Comunicados sobre reuniones para la elaboración de metas grupales vinculadas al POI
7	M.G.08. "¿Estás listo para el entrenamiento de la GDR? Conoce el cronograma de reuniones en el siguiente link..."	Difundir el cronograma de reuniones
8	M.G.09. "Continuamos con las reuniones de entrenamiento, esta vez nos tocó ver la fijación de Factores de Evaluación que son..."	Difundir las reuniones de fijación de Factores de Evaluación
9	M.G.10. "Poco a poco nos vamos acercando a las Olimpiadas GDR 2020. Gracias al compromiso de todos, logramos pasar a la etapa de Seguimiento" M.G.11: "¿Sabías que? En esta etapa 3: Seguimiento, el objetivo principal es la observación, orientación, retroalimentación y apoyo del evaluador al evaluado, con el fin de alcanzar y cumplir con las metas y compromisos establecidos."	Difundir los contenidos de la Etapa 3: Seguimiento
10	M.G.12. "Estamos próximos a una nueva competencia donde necesitamos de toda tu concentración para lograr la victoria. Descarga el archivo adjunto y conoce la fecha de tu preparación" slogan	Difundir las fechas de las capacitaciones a los evaluadores y evaluados en la etapa 3: Seguimiento.
11	M.G.13. "Continuamos con las reuniones de entrenamiento. Conoce tu fecha descargando el archivo adjunto..."	Difundir las fechas de las reuniones de seguimiento.



**PERÚ****Ministerio de Desarrollo
e Inclusión Social**

Secretaría General

**Oficina General
de Recursos Humanos**

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

12	M.G.14. "Gracias al compromiso de todos, logramos superar la carrera en la etapa de Seguimiento. Sabes cuál es nuestra próxima competencia en la GDR?" slogan M.G.15: "¿Sabías que? En esta Etapa 4: Evaluación, corresponde al proceso de valoración del desempeño del evaluado por parte del evaluador durante la etapa de seguimiento luego de contrastar los resultados logrados en el cumplimiento de las metas y compromisos establecidos."	Difundir los contenidos de la Etapa 4: Evaluación.
13	M.G.16. "El equipo de atletas necesita una Junta de Directivos, por ello, te invitamos a conocer más de esta conformación..."	Difundir las acciones para la Conformación de la Junta de Directivos - JD (Para rendimiento distinguido).
14	M.G.17. "Bienvenidos a esta nueva competencia donde necesitamos de toda tu concentración para lograr la victoria. Descarga el archivo adjunto y conoce la fecha de tu preparación" slogan	Difundir las fechas de las capacitaciones a los evaluadores y evaluados en la etapa 4: Evaluación.
15	M.G.18. "Felicitamos el esfuerzo de los XX servidores que se comprometieron con la competencia y obtuvieron una Calificación con Rendimiento Distinguido..."	Comunicados sobre la Calificación de Personal con Rendimiento Distinguido.
16	M.G.19. "Gracias al compromiso de todos, logramos superar la carrera en la etapa de Evaluación. A partir de hoy ingresamos a la etapa de Retroalimentación" M.G.20: "¿Sabías que? En la Etapa 5: Retroalimentación es la más importante del ciclo de la Gestión del Rendimiento, en la cual el evaluador y evaluado intercambian expectativas y opiniones en base a los resultados del desempeño, a partir del cual proponen conjuntamente las acciones que se plasmarán en el plan de mejora para el servidor evaluado."	Difundir los contenidos de la Etapa 5: Retroalimentación.
17	M.G.21. "Logramos terminar la competencia, pero necesitamos evaluar nuestro rendimiento mediante la Retroalimentación que nos brindará el entrenador y el equipo técnico..."	Difundir las fechas de las capacitaciones a los evaluadores y evaluados en la etapa 5: Retroalimentación.
18	M.G.22. "Las competencias fueron favorables. Nos encontramos cerca de la victoria final gracias al empeño de todos..."	Difundir las fechas de las Reuniones de Retroalimentación.
19	M.G.23. "El Comité Institucional de Evaluación, uno de nuestros apoyos técnicos, nos ayudarán en..."	Comunicados sobre la Confirmación del Comité Institucional de Evaluación - CIE.

Fuente: Elaboración propia

c. Mensajes específicos:

CUADRO N°04:
MENSAJES ESPECÍFICOS SEGÚN SEGMENTACIÓN

PÚBLICO	TIPO	MENSAJES
		M.E.01: La Gestión del Rendimiento, permitirá brindar mejores servicios a la ciudadanía. M.E.02: La carrera de la Gestión del Rendimiento evidenciará el cumplimiento de las metas y el aporte al cumplimiento de los objetivos institucionales de los servidores del MIDIS. ¿Estás preparado para esta competencia? M.E.03: Tu participación en la competencia de la Etapa 2: Metas y compromisos, es importante ya que eres parte de la selección. Tú iniciarás la etapa convocando a una reunión por medio escrito o electrónico, con una anticipación no menor de tres días hábiles al equipo de competencia (evaluados).



**PERÚ****Ministerio de Desarrollo
e Inclusión Social**

Secretaría General

Oficina General
de Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

INTERNO	DIRECTIVO / MANDO MEDIO	M.E.04: Sabías que... Durante la reunión de metas y compromisos deberás dar a conocer al equipo de competencia, las metas grupales asignadas a tu órgano y/o unidad orgánica y asignarle un peso que aplicarán a su entrenamiento (evaluación individual). M.E.05: ¿Sabías que? Para la fijación de metas y compromisos el evaluador deberá utilizar el formato de "Fijación de Factores de Evaluación". M.E.06: ¿Sabías que? Para la etapa 3: Seguimiento, deberás utilizar el formato "Registro de Evidencia" que mantendrá archivada y custodiada las evidencias en un expediente destinado al equipo de competencia (evaluados). M.E.07: La preparación mental es importante en toda competencia por ello, las reuniones de seguimiento, solicitadas por ti o propuestas por los atletas (evaluados), deben documentarse y las conclusiones o modificaciones generadas, deberán utilizar el formato de "Reunión de Seguimiento". M.E.08: Tienes una importante tarea en esta competencia de la Etapa 4: Evaluación porque serás el responsable de iniciarla de acuerdo al cronograma institucional, y deberás concluiría con la entrega de la calificación final de los corredores (evaluados). M.E.09: Los resultados de la competencia deberán quedar registrados en el formato de "Fijación de Factores de Evaluación", donde se considerarán las ponderaciones establecidas y las valoraciones otorgadas a cada factor. M.E.10: La competencia de la Etapa 5: Retroalimentación está próxima, para ello deberás convocar a la reunión de retroalimentación después de notificar la calificación al equipo de competencia o bien podrás aprovechar la notificación para realizar la reunión de retroalimentación. M.E.11: No olvides, que como apoyo del entrenador, deberás entregar una copia del Plan de Mejora al equipo de competencia de manera individual, quien deberá tener en cuenta cada uno de los puntos propuestos para su mejora de rendimiento en el siguiente ciclo de evaluación. M.E.12: La Gestión del Rendimiento evidenciaría las necesidades de capacitación de los servidores y servidoras del MIDIS.
	PERSONAL EJECUTOR, / PERSONAL OPERADOR Y DE ASISTENCIA	M.E.13 ¿Sabías que? en la competencia de la Etapa 2: Establecimiento de Metas y Compromisos, propondremos las metas y compromisos, acorde con las funciones que desempeñamos y los objetivos del órgano y/o unidad orgánica. M.E.14 ¿Sabías que? El apoyo del entrenador (Tu Jefe o Coordinador) te convocará a una reunión ya sea por medio escrito o electrónico, en la que propondrás tus metas individuales para la competencia. M.E.15 ¿Sabías que? En la competencia de la Etapa 3: Seguimiento, tú Jefe o Coordinador te brindará apoyo con el fin de alcanzar y cumplir con las metas y compromisos establecidos para lograr la victoria. M.E.16: ¿Sabías que? En la competencia de la Etapa 5: Retroalimentación, después de notificada tu calificación, el evaluador convocará a la reunión de retroalimentación o bien puede aprovechar la notificación para realizar la reunión de retroalimentación. M.E.17 Con la Implementación de la Gestión del Rendimiento evidenciaras tus logros y juntos alcanzaremos la victoria. M.E.18 Con la Gestión del Rendimiento, se reconocerá tu esfuerzo en el logro de tus metas. M.E.19 Con la Gestión del Rendimiento, serás capacitado para mejorar conocimientos y habilidades.

Fuente: Elaboración propia



PERÚ

Ministerio de Desarrollo
e Inclusión Social

Secretaría General

Oficina General
de Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

d. Medios

CUADRO N°05:
MEDIOS PARA LA DIFUSIÓN DE LOS MENSAJES

TIPO	MENSAJES	MEDIO/CANAL
DIRECTIVO / MANDO MEDIO	M.E.01: La Gestión del Rendimiento, permitirá brindar mejores servicios a la ciudadanía. M.E.02: La Gestión del Rendimiento evidenciará el cumplimiento de las metas y el aporte al cumplimiento de los objetivos institucionales de los servidores y servidoras del MIDIS. M.E.03: Tu participación en la Etapa 2: Metas y compromisos, es importante ya que iniciarás la etapa convocando a una reunión por medio escrito o electrónico, con una anticipación no menor de tres días hábiles al evaluado. M.E.04: ¿Sabías que? Durante la reunión de metas y compromisos deberás dar a conocer al servidor evaluado las metas grupales que le han sido asignadas a tu órgano y/o unidad orgánica y asignarle un peso, y que por lo tanto, aplicaran a su evaluación individual. M.E.05: ¿Sabías que? Para la fijación de metas y compromisos el evaluador deberá utilizar el formato de "Fijación de Factores de Evaluación". M.E.06: ¿Sabías que? Para la etapa 3: Seguimiento, el evaluador utilizará el formato "Registro de Evidencia" y mantendrá archivada y custodiada las evidencias en un expediente destinado al servidor evaluado. M.E.07: ¿Sabías que? Las reuniones de seguimiento, pueden ser solicitadas por el evaluado o propuestas por el evaluador, y que para documentar dicha reunión y las conclusiones o modificaciones generadas, se deberá utilizar el formato de "Reunión de Seguimiento". M.E.08: ¿Sabías que? Para la Etapa 4: Evaluación, será el evaluador el responsable de iniciar esta etapa de acuerdo al cronograma institucional, y deberá finalizar con la entrega de la calificación a los servidores evaluados. M.E.09: ¿Sabías que? Los resultados de la evaluación deberán quedar registrados en el formato de "Fijación de Factores de Evaluación", donde se consideraran las ponderaciones establecidas y las valoraciones otorgadas a cada factor. M.E.10: ¿Sabías que? Para la Etapa 5: Retroalimentación, el evaluador convocará a la reunión de retroalimentación después de notificar la calificación al servidor evaluado o bien puede aprovechar la notificación para realizar la reunión de retroalimentación. M.E.11: ¿Sabías que? El evaluador debe entregar una copia del Plan de Mejora al servidor evaluado, quien deberá tener en cuenta cada uno de los puntos propuestos para su mejora de rendimiento en el siguiente ciclo de evaluación. M.E.12: La Gestión del Rendimiento evidenciará las necesidades de capacitación de los servidores y servidoras del MIDIS.	• Reunión de trabajo • Capacitaciones • Correo institucional • Boletín virtual trimestral OGRH • Intranet • Aula virtual del MIDIS



**PERÚ****Ministerio de Desarrollo
e Inclusión Social****Secretaría General****Oficina General
de Recursos Humanos**

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

PERSONAL EJECUTOR, / PERSONAL OPERADOR Y DE ASISTENCIA	M.E.13 ¿Sabías que? en la Etapa 2: Establecimiento de Metas y Compromisos, el evaluado propondrá las metas y compromisos, acorde con las funciones que desempeña y los objetivos del órgano y/o unidad orgánica en que se encuentra.	
	M.E.14 ¿Sabías que? Tu Jefe o Coordinador te convocará a una reunión ya sea por medio escrito o electrónico, en la que propondrás tus metas individuales.	
	M.E.15 ¿Sabías que? En la Etapa 3: Seguimiento, tú Jefe o Coordinador te brindará apoyo con el fin de alcanzar y cumplir con las metas y compromisos establecidos.	
	M.E.16: ¿Sabías que? Para la Etapa 5: Retroalimentación, después de notificada tu calificación, el evaluador convocará a la reunión de retroalimentación o bien puede aprovechar la notificación para realizar la reunión de retroalimentación.	
	M.E.17 Con la Implementación de la Gestión del Rendimiento evidenciaras tus logros.	
	M.E.18 Con la Gestión del Rendimiento, se reconocerá tu esfuerzo en el logro de tus metas.	
	M.E.19 Con la Gestión del Rendimiento, serás capacitado para mejorar Conocimientos y habilidades.	• Reunión de trabajo • Capacitaciones • Correo institucional • Fondo de pantalla • Boletín virtual trimestral OGRH • Intranet • Aula Virtual del MIDIS

V. ACCIONES

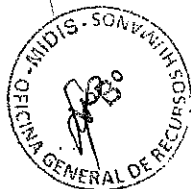
**CUADRO N°06:
ACCIONES DE COMUNICACIÓN**

NOMBRE DE LA ACCION DE COMUNICACION	DESCRIPCION DE LA ACCION DE COMUNICACION
Difundir los contenidos de la Etapa 1: Planificación, mediante correo electrónico.	Consiste en difundir los contenidos de la Etapa 1: Planificación a los servidores y servidoras del MIDIS, contribuye al logro del O.E.G.01
Comunicados sobre la conformación del Comité Institucional de Evaluación – CIE, mediante correo electrónico.	Consiste en realizar comunicados sobre el proceso de elección, participación y conformación del Comité Institucional de Evaluación – CIE, contribuye al logro del O.E.G.01.
Realizar comunicados de acciones de comunicación y sensibilización, mediante correo electrónico e Intranet.	Consiste en realizar comunicados sobre los talleres de sensibilización e inducción en la Gestión del Rendimiento a los servidores y servidoras del MIDIS, contribuye al logro del O.E.G.01.
Difundir los contenidos de la etapa 2: Establecimientos de metas y compromisos, mediante correo electrónico.	Consiste en difundir los contenidos de la Etapa 2: Establecimientos de Metas y Compromisos, a los servidores y servidoras del MIDIS, contribuyendo al logro del O.E.G.01.
Difundir las fechas de las capacitaciones a los evaluadores y evaluados en la etapa 2: Establecimiento de metas y compromisos, mediante correo institucional	Consiste en realizar comunicados sobre las capacitaciones a los servidores y servidoras del MIDIS, contribuye al logro del O.E.G.01 y O.E.E. 01.
Comunicados sobre reuniones para la elaboración de metas grupales vinculadas al POI, mediante correo electrónico.	Consiste en realizar comunicados sobre las reuniones de elaboración de metas grupales a los servidores y servidoras del MIDIS, contribuye al logro del O.E.G.01 y O.E.E. 02.
Difundir el cronograma de reuniones, mediante correo electrónico.	Consiste en realizar comunicados sobre el cronograma de reuniones a los servidores y servidoras del MIDIS, contribuye al logro del O.E.G.01 y O.E.E. 02.

**PERÚ****Ministerio de Desarrollo
e Inclusión Social****Secretaría General****Oficina General
de Recursos Humanos**

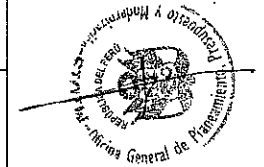
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Difundir las reuniones de fijación de Factores de Evaluación, mediante correo electrónico.	Consiste en realizar comunicados sobre las reuniones de "Fijación de Factores de Evaluación" a los servidores y servidoras del MIDIS, contribuye al logro del O.E.G.01 y O.E.E. 02.
Difundir los contenidos de la Etapa 3: Seguimiento, mediante correo electrónico.	Consiste en difundir los contenidos de la Etapa 3: Seguimiento, a los servidores y servidoras del MIDIS, contribuye al logro del O.E.G.01.
Difundir las fechas de las capacitaciones a los evaluadores y evaluados en la etapa 3: Seguimiento, mediante correo electrónico.	Consiste en realizar comunicados sobre las capacitaciones a los servidores y servidoras del MIDIS, contribuye al logro del O.E.G.01 y O.E.E. 01.
Difundir las fechas de las reuniones de seguimiento, mediante correo electrónico.	Consiste en realizar comunicados sobre las reuniones seguimiento, a los servidores y servidoras del MIDIS, contribuye al logro del O.E.G.01 y O.E.E. 02.
Difundir los contenidos de la Etapa 4: Evaluación, mediante correo electrónico.	Consiste en difundir los contenidos de la Etapa 4: Evaluación, a los servidores y servidoras del MIDIS, contribuye al logro del O.E.G.01.
Difundir las acciones para la Conformación de la Junta de Directivos - JD (Para rendimiento distinguido), mediante correo electrónico.	Consiste en realizar comunicados sobre el proceso de conformación de la Junta de Directivos Comité Institucional de Evaluación - CIE, contribuye al logro del O.E.G.01.
Difundir las fechas de las capacitaciones a los evaluadores y evaluados en la etapa 4: Evaluación, mediante correo electrónico.	Consiste en realizar comunicados sobre las capacitaciones a los servidores y servidoras del MIDIS, contribuye al logro del O.E.G.01 y O.E.E. 01.
Comunicados sobre la Calificación de Personal con Rendimiento Distinguido, mediante correo electrónico.	Consiste en realizar comunicados sobre la calificación de personal con rendimiento distinguido del MIDIS, contribuye al logro del O.E.G.01 y O.E.E. 02.
Difundir los contenidos de la Etapa 5: Retroalimentación, mediante correo electrónico.	Consiste en difundir los contenidos de la Etapa 5: Retroalimentación, a los servidores y servidoras del MIDIS, contribuye al logro del O.E.G.01.
Difundir las fechas de las capacitaciones a los evaluadores y evaluados en la etapa 4: Evaluación, mediante correo electrónico.	Consiste en realizar comunicados sobre las capacitaciones a los servidores y servidoras del MIDIS, contribuye al logro del O.E.G.01 y O.E.E. 01.
Comunicados sobre la Confirmación del Comité Institucional de Evaluación - CIE, mediante correo electrónico.	Consiste en realizar comunicados sobre el proceso de participación y confirmación del Comité Institucional de Evaluación - CIE, contribuye al logro del O.E.G.01.



VI. CRONOGRAMA

N°	ACTIVIDAD / ACCION	RESPONSABLE	2018												2019			
			ENE	FEB	MAR	ABRIL	MAY	JUN	JUL	AGOS	SET	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR
1	Difundir los contenidos de la Etapa 1: Planificación	OGRH	x															
2	Comunicados de la conformación del Comité Institucional de Evaluación - CIE	OGRH		x														
3	Realizar acciones de comunicación y sensibilización	OGRH			x													
4	Difundir los contenidos de la etapa 2: Establecimientos de metas y compromisos	OGRH				x												
5	Difundir las fechas de las capacitaciones a los evaluadores y evaluados en la etapa 2: Establecimiento de metas y compromisos	OGRH				x												
6	Comunicados sobre reuniones para la elaboración de metas grupales vinculadas al POI	OGRH				x												
7	Difundir el cronograma de reuniones	OGRH					x											
8	Difundir las reuniones de fijación de Factores de Evaluación	OGRH					x											
9	Difundir los contenidos de la Etapa 3: Seguimiento	OGRH						x					x					
10	Difundir las fechas de las capacitaciones a los evaluadores y evaluados en la etapa 3: Seguimiento	OGRH						x										
11	Difundir las fechas de las reuniones de seguimiento	OGRH						x					x					
12	Difundir los contenidos de la Etapa 4: Evaluación	OGRH													x	x		
13	Difundir las acciones para la Conformación de la Junta de Directivos - JD (Para rendimiento distinguido)	OGRH													x			
14	Difundir las fechas de las capacitaciones a los evaluadores y evaluados en la etapa 4: Evaluación	OGRH													x			
15	Comunicados sobre la Calificación de Personal con Rendimiento Distinguido	OGRH														x		
16	Difundir los contenidos de la Etapa 5: Retroalimentación	OGRH															x	
17	Difundir las fechas de las capacitaciones a los evaluadores y evaluados en la etapa 5: Retroalimentación	OGRH														x		
18	Difundir las fechas de la Reuniones de Retroalimentación	OGRH															x	
19	Comunicados sobre la Confirmación del Comité Institucional de Evaluación - CIE	OGRH															x	x



	PERÚ Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social	Título: Plan de Comunicación para la implementación de la Gestión del Rendimiento del MIDIS 2018-2019		Fecha de aprobación: / 04 /2018 Página 16 de 18
--	--	---	--	--

VII. PRESUPUESTO

Se estima un costo cero para el desarrollo de las actividades del Plan de Comunicación para la implementación de la Gestión del Rendimiento del MIDIS 2018 -2019, esto debido a que se usarán para la difusión de contenidos, medios virtuales.

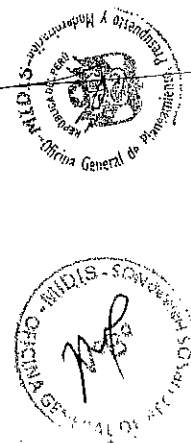
VIII. SEGUIMIENTO

CODIGO	OBJETIVO ESTRATEGICO	VARIABLE	INDICADOR	META	INSTRUMENTO	PERIODICIDAD
O.E.G 01	Mejorar el nivel de conocimiento del subsistema de Gestión del Rendimiento en los servidores y servidoras del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.	Conocimiento	Porcentaje de servidores y servidoras que alcancen el nivel probatorio en la prueba aplicada de manera posterior el proceso de evaluación	90%	Prueba de conocimientos	Anual
O.E.E 01	Fortalecer la participación de los servidores y servidoras del MIDIS en la etapa de Planificación de la Gestión del Rendimiento.	Capacitación	% de participación de los evaluadores capacitados en la etapa de Planificación de la Gestión del Rendimiento.	100%	Listas de asistencia	Anual
			% de participación de los evaluados en la etapa de Planificación de la Gestión del Rendimiento.	100%	Listas de asistencia	Anual



 PERÚ	Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social	Título: Plan de Comunicación para la implementación de la Gestión el Rendimiento del MIDIS 2018-2019	Fecha de aprobación: / 04 /2018 Página 17 de 18
--	--	---	--

CODIGO	OBJETIVO ESTRATEGICO	VARIABLE	INDICADOR	META	INSTRUMENTO	PERIODICIDAD
O.E.E 02	Fortalecer la participación de los servidores y servidoras del MIDIS en la etapa de Metas y Compromisos de la Gestión del Rendimiento.	Capacitación	% de participación de los evaluadores capacitados en la etapa de Metas y Compromisos de la Gestión del Rendimiento.	100%	Listas de asistencia	Anual
O.E.E 03	Fortalecer la participación de los servidores y servidoras del MIDIS en la etapa de seguimiento de la Gestión del Rendimiento.	Capacitación	% de participación de los evaluadores capacitados en la etapa de seguimiento de la Gestión del Rendimiento.	100%	Listas de asistencia	Anual
O.E.E 04	Fortalecer la participación de los servidores y servidoras del MIDIS en la etapa de evaluación de la Gestión del Rendimiento.	Capacitación	% de participación de los evaluadores capacitados en la etapa de evaluación de la Gestión del Rendimiento.	100%	Listas de asistencia	Anual



CODIGO	OBJETIVO ESTRATEGICO	VARIABLE	INDICADOR	META	INSTRUMENTO	PERIODICIDAD
O.E.E 05	Fortalecer la participación de los servidores y servidoras del MIDIS en la etapa de retroalimentación de la Gestión del Rendimiento.	Capacitación	% de participación de los evaluadores capacitados en la etapa de retroalimentación de la Gestión del Rendimiento.	100%	Listas de asistencia	Anual
O.E.E 06	Difundir las actividades del proceso de la Gestión del Rendimiento a través de medios de comunicación dirigido a los servidores y servidoras del MIDIS.	Capacitación	% de participación de los evaluados en la etapa de retroalimentación de la Gestión del Rendimiento.	100%	Listas de asistencia	Anual
			% de actividades difundidas a través de los diferentes medios de comunicación.	100%	- Correo institucional -Fondo de pantalla -Intranet -Aula Virtual del MIDIS	Anual

