



## Resolución de Secretaría General N° 013 -2019-ITP/SG

Lima, 06 MAYO 2019

### VISTOS:

El Informe n.° 49-2019-ITP/OGRRHH de fecha 1 de abril de 2019, de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos; y el Informe n.° 288-2019-ITP/OAJ de fecha 29 de abril de 2019, emitido por la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

### CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo n.° 92, modificado por el Decreto Legislativo n.° 1451, se crea el Instituto Tecnológico de la Producción (ITP); el que establece en su artículo 1, que el Instituto Tecnológico de la Producción (ITP) es un Organismo Técnico Especializado adscrito al Ministerio de la Producción, con personería jurídica de derecho público interno, el cual tiene a su cargo la coordinación, orientación, concertación y calificación de los Centros de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica-CITE;

Que, el Decreto Legislativo n.° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, dispone que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil; y, comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizadas por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos;

Que, el artículo 5 del referido Decreto Legislativo establece que el Sistema comprende: a) La planificación de políticas de recursos humanos; b) La organización del trabajo y su distribución; c) La gestión del empleo; d) La gestión del rendimiento; e) La gestión de la compensación; f) La gestión del desarrollo y la capacitación; g) La gestión de las relaciones humanas; y h) La resolución de controversias;

Que, el artículo 3 del Reglamento General de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo n.° 040-2014-PCM, establece que los siete subsistemas citados anteriormente a su vez se encuentran integrados por procesos;



Que, el literal e) del numeral 3.7 del citado artículo 3 considera que el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal; siendo que los procesos que se consideran dentro de este subsistema son: a) Relaciones laborales individuales y colectivas, b) Seguridad y Salud en el Trabajo, c) Bienestar Social, d) Cultura y Clima Organizacional; y, e) Comunicación Interna;

Que, en ese sentido, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva n.º 210-2017-SERVIR-PE se aprueba la Guía para la elaboración del Plan de Comunicación para las entidades públicas que implementan la gestión del rendimiento, cuyo objetivo es establecer las pautas para que las Oficinas de Recursos Humanos (ORH) de las entidades públicas elaboren un Plan de Comunicación 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, el numeral 4.1 del Acápito 4 de la referida Guía señala que la aprobación del Plan de Comunicación para la implementación del subsistema de Gestión del Rendimiento debe hacerse siguiendo el procedimiento que cada entidad tenga definido en sus documentos de gestión interna, buscando conseguir el apoyo político necesario como apoyo al despliegue del subsistema. La aprobación del Plan de Comunicación para la implementación del subsistema de Gestión del Rendimiento debe hacerse en la etapa de planificación o en su defecto al iniciar la etapa de fijación de metas y compromisos;

Que, con Informe n.º 49-2019-ITP/OGRRHH de fecha 1 de abril de 2019, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos presenta el proyecto de Plan de Comunicación para la implementación de la gestión del rendimiento en el ITP para el ciclo 2019;

Que, con Informe n.º 288-2019-ITP/OAJ de fecha 29 de abril de 2019, la Oficina de Asesoría Jurídica considera jurídicamente viable aprobar el Plan de Comunicación para la implementación de la gestión del rendimiento en el ITP para el ciclo 2019, conforme lo solicitado por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos;

Que, el artículo 20 del Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Tecnológico de la Producción, aprobado con Decreto Supremo n.º 005-2016-PRODUCE, establece como funciones de la Secretaría General, entre otras, diseñar y proponer los lineamientos y estrategias de comunicación, proyectar la imagen institucional, conducir el desarrollo de las actividades protocolares, relaciones públicas. Así como, aprobar directivas u otros documentos de administración interna relacionadas a los sistemas administrativos a su cargo;

Que, teniendo en cuenta que el Plan de Comunicación para la implementación de la gestión del rendimiento en el ITP para el ciclo 2019 alcanzado por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos tiene como objetivo general gestionar estratégicamente la comunicación 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 y el logro de las metas institucionales del ITP, corresponde su aprobación;



Que, conforme al numeral 84.3 del artículo 84 del Texto Único Ordenado de la Ley n.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo n.º 004-2019-JUS y a efectos de asegurar la gestión continua de la Secretaría General para el cumplimiento oportuno de los objetivos y las metas gubernamentales en cumplimiento del principio de servicio al ciudadano regulado por el artículo II del Título Preliminar de la Ley n.º 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, se suscribe el presente acto de administración en suplencia de la Secretaría General;

Con la visación de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y de la Oficina de Asesoría Jurídica en lo que corresponde a sus funciones; y,

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo n.º 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR; la Ley n.º 30057, Ley de Servicio Civil; el Reglamento General de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo n.º 040-2014-PCM; el Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Tecnológico de la Producción (ITP), aprobado por el Decreto Supremo n.º 005-2016-PRODUCE; y, la Guía para la elaboración del Plan de Comunicación para las entidades públicas que implementan gestión del rendimiento, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva n.º 210-2017-SERVIR-PE.

#### SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Aprobar el Plan de Comunicación para la implementación de la gestión del rendimiento en el Instituto Tecnológico de la Producción (ITP) para el ciclo 2019, que en Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 2.-** La ejecución del Plan de Comunicación Interna a que se refiere el artículo precedente estará a cargo de la Oficina de Gestión Recursos Humanos.

**Artículo 3.-** Disponer que la Oficina de Tecnologías de la Información publique la presente Resolución y su anexo en el Portal Institucional del Instituto Tecnológico de la Producción (ITP) [www.itp.gob.pe](http://www.itp.gob.pe).

**Regístrese y comuníquese.**

  
  
**SERGIO GILBERTO RODRÍGUEZ SORIA**  
Secretario General Suplente  
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LA PRODUCCIÓN  
ITP





PERÚ

Ministerio  
de la Producción



Instituto  
Tecnológico  
de la Producción

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

# Plan de comunicación para la implementación de la gestión del rendimiento en el Instituto Tecnológico de la Producción Ciclo 2019



**EL PERÚ PRIMERO**



PERÚ

Ministerio  
de la Producción



Instituto  
Tecnológico  
de la Producción

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

## 1. PRESENTACIÓN

El Instituto Tecnológico de la Producción (en adelante, **ITP**) es un organismo técnico especializado del Ministerio de la Producción, que ha asumido esta denominación desde enero del año 2013. Su finalidad es contribuir a la mejora de la productividad de las empresas a través de la provisión de servicios de investigación, desarrollo, innovación, adaptación, transformación y transferencia tecnológica.

El ITP, a través de la red CITE, tiene como propósito lograr el mejor aprovechamiento de los recursos y contribuir al incremento de la competitividad de los actores productivos, mediante los servicios que brinda directamente y a través de los CITE a nivel nacional.

En el marco de una nueva gestión ministerial y de modernización del sector público, el ITP está sujeto en cumplimiento al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos impulsado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (en adelante, **Servir**).

Servir plantea un modelo que comprende la gestión de siete (7) subsistemas, siendo la gestión del rendimiento el cuarto subsistema que identifica, reconoce y promueve el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales.

La gestión del rendimiento es una herramienta de gestión del talento humano que se contempla como uno de los siete subsistemas que compone el Sistema Administrativo de Recursos Humanos del sector público de nuestro país, mediante el cual se busca identificar, reconocer y promover el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales. Asimismo, permite evidenciar las necesidades de capacitación requeridas por los servidores para mejorar su desempeño de acuerdo al puesto que ocupan.

La gestión del rendimiento se desarrolla a través de un ciclo de carácter anual, que debe ser integral, continuo y sistémico, que inicia a partir de la aprobación del Plan Operativo Institucional. El ciclo anual se desarrolla a través de cinco etapas: planificación, establecimiento de metas, seguimiento, evaluación y retroalimentación; siendo los actores: SERVIR, el titular del ITP, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, evaluadores, evaluados y el Comité Institucional de Evaluación – CIE.

El ITP implementará de forma progresiva el subsistema de gestión del rendimiento. Para el presente año, participará el 31% de servidores de la entidad, particularmente de los siguientes órganos: Oficina de Asesoría Jurídica, Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, Oficina de Gestión de Recursos Humanos, Dirección de Investigación, Desarrollo, Innovación y Transferencia Tecnológica y los Centros de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Pesquera y de Cuero y Calzado.

Para tal efecto, se presenta el siguiente plan de comunicaciones de la gestión de rendimiento a los servidores del Instituto Tecnológico de la Producción para lograr su comprometida participación en la implementación y ejecución del subsistema.



**EL PERÚ PRIMERO**



PERÚ

Ministerio  
de la Producción



Instituto  
Tecnológico  
de la Producción

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

## 2. ANTECEDENTES

Mediante Resolución de Secretaría General N° 005-2019-ITP/SG, se aprobó el cronograma institucional y la lista de participantes del Instituto Tecnológico de la Producción – ITP para el ciclo 2019.

Al respecto, en el ciclo 2019 participa el 31% del total de los servidores de la entidad, específicamente de los siguientes órganos: Oficina de Asesoría Jurídica, Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, Oficina de Gestión de Recursos Humanos, Dirección de Investigación, Desarrollo, Innovación y Transferencia Tecnológica, Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica de Cuero, Calzado e Industrias Conexas y el Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Pesquera.

Asimismo, como parte de las actividades para la implementación de la gestión del rendimiento, el cronograma institucional señalado plantea contar con un plan de comunicación transversal al ciclo que acompañe la ejecución del mismo.

Para la elaboración del plan de comunicación para el subsistema de gestión del rendimiento en el ITP, se vio previsto hacer un análisis del entorno desde el contexto administrativo, organizacional, de gestión y desde el mapeo de actores. El análisis de actores, los mensajes, acciones y cronograma se elabora en coordinación con la Unidad de Comunicaciones.

## 3. OBJETIVOS

### 3.1 Objetivo General

Gestionar estratégicamente la comunicación 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 y el logro de las metas institucionales del ITP.

### 3.2 Objetivos Específicos

- Mejorar el nivel de conocimiento del subsistema de gestión del rendimiento de los servidores del ITP.

Fortalecer la participación y el compromiso de los servidores del ITP a lo largo de la ejecución de las etapas del ciclo de la gestión del rendimiento, fomentando actitudes y valores favorables para el desempeño.

- Desmitificar las barreras (temores) de los trabajadores que impiden una participación comprometida en el programa, mostrando los beneficios de la gestión del rendimiento.
- Difundir las acciones de la gestión del rendimiento y promocionar la importancia de la gestión de los recursos humanos para el logro de los objetivos institucionales.



EL PERÚ PRIMERO



#### 4. PÚBLICO OBJETIVO

- 4.1 Público objetivo primario: Los servidores de seis (6) órganos del ITP que suman un total de 182 colaboradores.
- 4.2 Público objetivo secundario: Los servidores del ITP que no están participando directamente del ciclo 2019 de la gestión del rendimiento en la entidad.

#### 5. RESPONSABILIDAD

La Oficina de Gestión de Recursos Humanos es la responsable de la actividad para llevar a cabo el desarrollo y consolidación de la gestión del rendimiento a través del plan de comunicación.

Para tal efecto, se contará con el soporte de la Secretaría General, la cual tiene la responsabilidad funcional de diseñar y proponer los lineamientos y estrategias de comunicación y proyectar la imagen institucional.

#### 6. ESTRATEGIAS A DESARROLLAR

- 6.1 Sensibilización: Estrategia para contribuir a un cambio de actitud u opinión favorable en torno a los componentes del plan, busca que tanto el público objetivo primario como el secundario del plan cambien su visión o creencias “negativas” acerca de los subsistemas administrativos de recursos humanos y específicamente, de la gestión del rendimiento.
- 6.2 Difusión: Estrategia para la transmisión de información, prácticas, experiencias, etc. que pueden ser interesantes y se propaguen o divulgan para el público primario del plan. Las mismas que serán procesadas en un lenguaje adaptado al público y en formatos que permitan su lectura y recordación.
- 6.3 Incidencia: Para la generación de opinión favorable en los actores claves para la toma de decisiones (directivos) generando las condiciones para el desarrollo de las actividades y prácticas que promueve el plan.
- 6.4 Capacitación: Desarrollar habilidades para la facilitación de la ejecución de las actividades, según el rol que cumplen los servidores del público objetivo primario.

#### ANÁLISIS DEL ENTORNO

- 7.1 Contexto administrativo
- Decreto Supremo N° 005-2016-PRODUCE, aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Tecnológico de la Producción – ITP.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

- Resolución Ejecutiva N° 299-2018-ITP/DE, aprueba el Plan Operativo Institucional (POI) 2019 del Instituto Tecnológico de la Producción – ITP ajustado al Presupuesto Institucional de Apertura (PIA), el cual refleja las actividades operativas y metas físicas de los órganos del ITP.
- El ITP tiene un total de 13 órganos (de alta dirección, control institucional, administración interna y de línea) y a los Centros de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica como órganos desconcentrados (27 CITE públicos y 2 unidades técnicas).
- Mediante Oficios N° 16, 28, 36 y 42 -2018-ITP/OGRRHH dirigidos al Ministerio de la Producción se informó que el ITP se encuentra en la etapa II del proceso de Tránsito a la Ley del Servicio Civil.

### 7.2 Contexto organizacional

- La Oficina de Gestión de Recursos Humanos es el órgano responsable de planificar, organizar, dirigir, e implementar las actividades referidas al sistema de gestión de recursos humanos de la entidad, dependiendo jerárquicamente de la Secretaría General.
- Entre sus funciones le corresponde conducir el sistema de evaluación continua y de desarrollo de personal de la entidad.
- En ese sentido, esta oficina realiza la planificación, conducción y organización de las actividades, hitos y etapas de la gestión del rendimiento e involucra y compromete a los servidores a participar activamente en el desarrollo de las etapas de la gestión del rendimiento, a fin de promover el aporte de los servidores a los objetivos institucionales, evidenciar la mejora del desempeño de los mismos y el logro de las metas institucionales de la entidad.

### 7.3 Contexto de gestión

- Con fecha 14 de enero de 2019 se llevó a cabo la reunión entre la Alta Dirección del ITP, la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil (GDCRSC) de Servir y personal de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del ITP, a fin de que la primera conozca los beneficios y la metodología de la implementación de la gestión del rendimiento.
- Mediante Resolución de Secretaría General N° 005-2019-ITP/SG, se aprobó el cronograma institucional y la lista de participantes del Instituto Tecnológico de la Producción – ITP para el ciclo 2019.
- En ese sentido, la Alta Dirección está involucrada y ha manifestado su confianza y respaldo a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del ITP.



#### 7.4 Mapeo de actores

Para el ciclo 2019, el ITP ha programado la participación de los servidores de 06 órganos de la entidad los cuales serán evaluados, según se detalla a continuación:

**Cuadro 1**  
**Órganos participantes del ciclo 2019**

Tipo	Nombre de órgano
Órganos de asesoramiento	- Oficina de Asesoría Jurídica (OAJ) - Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización (OPPM)
Órgano de apoyo	- Oficina de Gestión de Recursos Humanos (OGRRHH)
Órgano de línea	- Dirección de Investigación, Desarrollo, Innovación y Transferencia Tecnológica (DIDITT)
Órganos desconcentrados	- Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica de Cuero, Calzado e Industrias Conexas (CITEccal) - Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Pesquera (CITEpesquero)

Fuente: Elaboración propia.

De los órganos señalados en el cuadro anterior, la participación se distribuye de la siguiente manera:

**Cuadro 2**  
**Órganos participantes del ciclo 2019**

Órgano	Número de servidores participantes	Porcentaje de participación
OAJ	8	4.4%
OPPM	10	5.5%
OGRRHH	12	6.6%
DIDITT	46	25.3%
CITEccal	33	18.1%
CITEpesquero	71	39%
Alta Dirección (sólo evaluadores)	2	1.1%
<b>Total</b>	<b>182</b>	<b>100%</b>

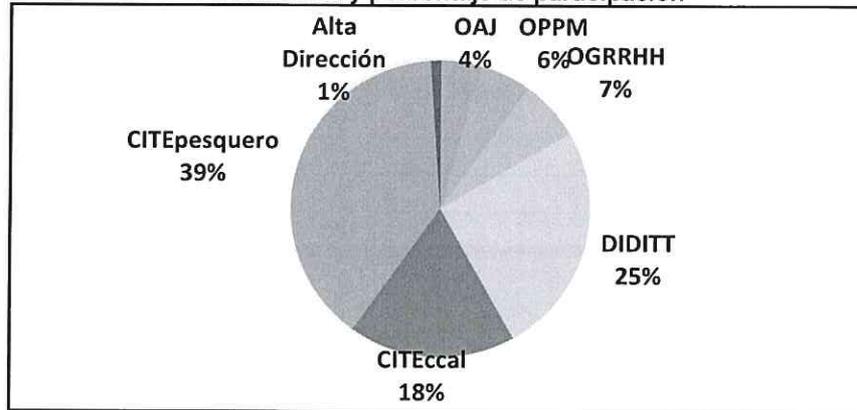
Fuente: Elaboración propia.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
 “Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

**Gráfico 1**  
**Distribución y porcentaje de participación**



Fuente: Elaboración propia.

Del total de servidores participantes, se observa que el mayor porcentaje de participación lo tienen los CITE, siendo la menor participación de las oficinas de asesoramiento.

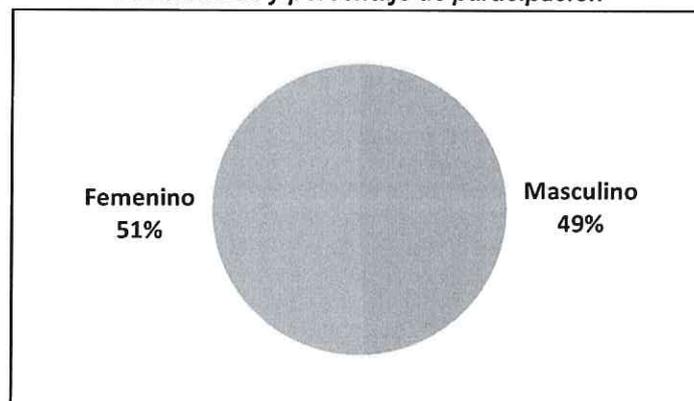
Respecto al género, se cuenta con una ligera mayor representatividad femenina con el 50.6%, siendo la participación masculina del 49.4%, tal como se muestra a continuación en el cuadro 3 y gráfico 2:

**Cuadro 3**  
**Participación por género**

Género	Número de servidores participantes	Porcentaje de participación
Masculino	90	49.4%
Femenino	92	50.6%
<b>Total</b>	<b>182</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.

**Gráfico 2**  
**Distribución y porcentaje de participación**



Fuente: Elaboración propia.



Es así que, para este ciclo participan 182 servidores, lo cual representa el 31% del total de los trabajadores de la entidad de los siguientes regímenes laborales:



PERÚ

Ministerio  
de la ProducciónInstituto  
Tecnológico  
de la Producción"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"**Cuadro 4**  
**Resumen de Lista de participantes - Ciclo 2019**

Régimen Laboral	Indicador	Nº total de servidores por régimen laboral	Nº de servidores participantes del ciclo 2019	% de participación
	Nº servidores en D.L. Nº 1057	576	167	29%
	Nº servidores en D.L. Nº 728	18	14	77.8%
	Nº servidores en Ley Nº 29806	1	1	100%
	Nº total de servidores	595	182	30.58%

Fuente: Elaboración propia.

## 8. MENSAJE Y MEDIOS<sup>1</sup>

### 8.1 Mensajes generales

- La gestión del rendimiento en ITP promueve tus competencias y mejora tu desempeño para la productividad del país.
- La gestión del rendimiento estimula el buen rendimiento y el compromiso de los servidores públicos con los objetivos institucionales para mejorar la productividad del país.
- La gestión del rendimiento es un proceso estratégico de gestión y mejora del desempeño de los servidores públicos.
- La gestión del rendimiento identifica y reconoce el aporte de los servidores en el cumplimiento de metas y objetivos institucionales, así como las necesidades existentes de capacitación para el establecimiento de planes de mejora.
- La gestión del rendimiento mejora los servicios que la entidad brinda para la productividad del país.
- La gestión del rendimiento es un ciclo continuo dentro de una entidad y comprende las etapas de planificación, metas y compromisos, seguimiento, evaluación y retroalimentación.

### 8.2 Mensajes específicos

**Cuadro 5**  
**Mensajes específicos por público objetivo**

Público	Segmento	Mensaje	Medio / Canal
Público objetivo primario	Directivo / Mando medio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La gestión del rendimiento te permitirá conocer mejor el rendimiento de los miembros de tu equipo de trabajo.</li> <li>- Con la gestión del rendimiento podrás compartir con los servidores a tu cargo los objetivos de la oficina/dirección.</li> <li>- La gestión del rendimiento te permitirá desarrollar o perfeccionar sus capacidades de planificación, liderazgo y comunicación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reuniones informativas.</li> <li>- Correo electrónico.</li> <li>- Intranet.</li> <li>- Afiches en murales.</li> </ul>
	Personal ejecutor / Personal operador y de asistencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La gestión del rendimiento permitirá conocer las expectativas que la entidad y los evaluadores tienen sobre tu desempeño.</li> <li>- Te orientará para mejorar tus capacidades y así obtener los resultados esperados en el puesto que desempeñas.</li> <li>- Te permitirá acceder a una capacitación adaptada a tus necesidades y a fortalecer tus competencias.</li> <li>- Te permitirá evidenciar tus logros y alcanzar nuestras metas en equipo.</li> </ul>	

<sup>1</sup> Mensajes referenciales.



PERÚ

Ministerio  
de la ProducciónInstituto  
Tecnológico  
de la Producción

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
 “Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

Público objetivo secundario	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La gestión del rendimiento te permitirá conocer mejor el rendimiento de los miembros de tu equipo de trabajo.</li> <li>- La gestión del rendimiento evidenciará las necesidades de capacitación de los servidores del ITP</li> <li>- Te permitirá evidenciar tus logros y alcanzar nuestras metas en equipo.</li> </ul>	
-----------------------------	--	--

Fuente: Elaboración propia.

## 9. ACCIONES

**Cuadro 6**  
**Mensajes específicos por público objetivo**

Nombre de la acción de comunicación	Descripción de la acción de la Comunicación	Enlace
Creación de la red de gestión del rendimiento	Identificar a los asistentes administrativos que serían enlace en cada unidad técnica y territorial difundiendo los temas de interés.	En elaboración
Charlas informativas	Dar a conocer en qué consiste la gestión del rendimiento, sus beneficios y los roles que cada actor cumplirá.	En elaboración
Correo para envío de mensajes y atención a consultas	Se creará un correo con la denominación “gestión del rendimiento” para el envío de información sobre el tema en mención, así como para la atención de consultas.	En elaboración
Campaña informativa sobre Gestión del Rendimiento	Se difundirán mensajes claves sobre gestión del rendimiento a través de mailing, fondo de pantalla, afiches pegados en paneles informativos y pup up.	En elaboración

Fuente: Elaboración propia.

## 10. CRONOGRAMA

**Cuadro 7**  
**Mensajes específicos por público objetivo**

N°	Actividad /acción	Responsable	Planifica- ción	Estableci- miento de metas	Seguimiento	Evaluación	Retroalimen- tación
			En - Mar	Abr - May	Jun - Dic	En - Feb 2020	Feb -Mar 2020
1	Red de gestión del rendimiento	OGRRHH	X	X	X	X	X
2	Charlas informativas	OGRRHH	X	X	X	X	X
3	Correo “Gestión Rendimiento”	OGRRHH / OTI	X	X	X	X	X
4	Campaña informativa	OGRRHH / Comunicaciones (SG)	X	X	X	X	X

Fuente: Elaboración propia.

## 11. PRESUPUESTO

La implementación de la gestión del rendimiento en el ITP no cuenta con presupuesto asignado para las acciones del ciclo 2019; por lo que las acciones planteadas se llevarán a cabo con los recursos humanos y físicos con los que se cuenta en la entidad.



**EL PERÚ PRIMERO**



## 12. SEGUIMIENTO

El seguimiento se basa en la mejora continua a través del cumplimiento de metas establecidas en el periodo que corresponde.

**Cuadro 8**  
**Seguimiento del cumplimiento de los objetivos planteados**

Código	Objetivo estratégico	Variable	Indicador	Meta	Instrumento	Periodicidad
OG	Gestionar estratégicamente la comunicación del subsistema de gestión del rendimiento.	<i>Implementación de la Gestión del Rendimiento</i>	<i>Plan de Comunicación para la implementación del SubSistema de GdR aprobado por DE</i>	1	<i>Plan de Comunicación para la implementación del SubSistema de GdR</i>	<i>Etapa de Planificación</i>
OE 1	Mejorar el nivel de conocimiento del subsistema de gestión del rendimiento de los servidores del ITP.	Conocimiento	Porcentaje de servidores que aplican lo aprendido en la ejecución de las etapas	100%	Formatos por etapa completados	En cada etapa
OE 2	Fortalecer la participación y el compromiso de los servidores del ITP a lo largo de la ejecución de las etapas del ciclo	<i>Capacitación</i>	<i>Porcentaje de participación de los actores involucrados</i>	70%	<i>Lista de asistencia</i>	<i>En cada etapa</i>
OE 3	Difundir las acciones de la gestión del rendimiento y promocionar la importancia de la gestión de los recursos humanos para el logro de los objetivos institucionales	Conocimiento	Número de comunicados emitidos a los actores involucrados	10	Comunicados	<i>En cada etapa</i>

