



PERÚ

Ministerio de Salud

Instituto Nacional de Salud del Niño - Breña

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Nº 217 2024-DG-INSN

RESOLUCION DIRECTORAL

Breña, 11 de junio de 2024

VISTO:

El Registro N° 009926-2024, que contiene la Nota Informativa N° 911-2024-OP-INSN, Memorando N° 295-OEA-INSN-2024, Memorando N° 348-OEPE-INSN-2024, Nota Informativa N° 987-OP-INSN-2024, Informe N° 362-OEPE-INSN-2024 y Memorando N° 477-2024-DG/INSN; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 19 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, 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, identifica y reconoce el aporte de los servidores con las metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas por los servidores para mejorar el desempeño en sus puestos y de la entidad;

Que, el Decreto Legislativo N.º 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, señala que dicho sistema establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil; y, comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de recursos humanos; y el ámbito de dicho sistema comprende, entre otros, la Gestión del Rendimiento;

Que, por su parte, el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos está integrado, entre otros, por el Subsistema de Gestión del Rendimiento, de conformidad con el numeral 3.4 del artículo 3 del Reglamento General de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM y sus modificatorias;

Que, asimismo, de acuerdo con el artículo 25 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, establece que la Gestión del Rendimiento se entiende como un ciclo integral, continuo y sistemático que, con carácter anual, se desarrolla en cada entidad mediante la planificación, el seguimiento y la evaluación;

Que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 000068-2020-SERVIR-PE y su modificatoria, se aprobó la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, cuya finalidad es que las entidades públicas cuenten con un marco normativo que les permita la aplicación del Subsistema de Gestión del Rendimiento para que se evidencie el aporte de los/as servidores/as civiles al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales;

Que, el sub numeral 5.4 del numeral 5 de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, define que el cronograma es un documento formal que se elabora y aprueba por cada ciclo de la Gestión del Rendimiento y contiene las actividades a desarrollar en cada etapa, sus plazos y puede incluir acciones previas y/o transversales al ciclo de Gestión del Rendimiento;

Que, el sub numeral 6.1.1 del numeral 6 de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, señala que con la Etapa de Planificación se inicia el ciclo de Gestión del Rendimiento y comprende las acciones de comunicación, aprobación del cronograma, definición de la matriz de participantes y la definición de los factores de evaluación;





PERÚ

Ministerio de Salud

Instituto Nacional de Salud del Niño - Breña

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Avacucho"

Que, de acuerdo al sub numeral 6.2.2 del numeral 6 de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, el Titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de la entidad y responsable del funcionamiento del Subsistema de Gestión del Rendimiento, dispone la asignación de los recursos necesarios y toma decisiones que garanticen la ejecución del subsistema. Durante la etapa de planificación, aprueba el cronograma mediante resolución;



Que, en ese contexto la Oficina de Personal del Instituto Nacional de Salud del Niño, ha elaborado la propuesta del Plan de Implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento Ciclo 2024, y el Cronograma de Implementación con el objetivo de cumplir metas propuestas por los servidores civiles participantes durante las etapas de implementación en la Gestión de Rendimiento;

Que, conforme a los documentos de visto, la Dirección General del Instituto Nacional de Salud del Niño, remite a la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico la propuesta del Plan de Implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento Ciclo 2024 y su Cronograma de Implementación, el mismo que cuenta con la opinión favorable de las instancias respectivas, para la elaboración de la resolución correspondiente;

Con la visación de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, Oficina Ejecutiva de Administración y la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N.º 1023; la Ley N.º 30057 - Ley del Servicio Civil; el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM y sus modificatorias; y Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Salud del Niño, aprobado con Resolución Ministerial N.º 083-2010/MINSA;

SE RESUELVE:

Artículo 1º. Aprobar el Plan de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento Ciclo 2024 y su Cronograma de Implementación, del Instituto Nacional de Salud del Niño, el mismo que consta de nueve (09) paginas, y que como anexo forma parte de la presente resolución.

Artículo 2º. Delegar a la Oficina de Personal, la atribución de modificar el cronograma aprobado en el artículo precedente, debiendo informar sobre las acciones que adopte en el ejercicio de la delegación.

Artículo 3º. Encargar a la Oficina de Estadística e Informática la publicación de la presente Resolución en el Portal de Transparencia del Instituto Nacional de Salud del Niño.

Regístrese y comuníquese.

MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO

M.C. CARLOS URBANO DURAND
DIRECTOR GENERAL
C.M.P. 18710 - R.N.E. 18686

CLUD/ECLLCH/IJLM/MPVA/dome.

Distribución

- () DG
- () OEPE
- () OEA
- () OEI
- () OAJ
- () OP



Instituto Nacional de Salud del Niño

"PLAN DE IMPLEMENTACIÓN PARA EL SUBSISTEMA DE GESTIÓN DE RENDIMIENTO - CICLO 2024"

2024



PERÚ

Ministerio
de Salud

Instituto Nacional de
Salud del Niño - Breña



ÍNDICE

- I. PRESENTACIÓN
- II. BASE LEGAL
- III. ANALISIS DEL CONTEXTO
- IV. OBJETIVO INSTITUCIONAL
- V. OBJETIVOS DEL PLAN DE IMPLEMENTACIÓN
- VI. ALCANCES
- VII. RECURSOS
- VIII. CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN
- IX. ANEXO.





PERÚ

Ministerio
de Salud

Instituto Nacional de
Salud del Niño - Breña



PLAN DE IMPLEMENTACION PARA EL SUBSISTEMA DE GESTION DE RENDIMIENTO INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO

I. PRESENTACIÓN.

El presente "Plan de Implementación de Gestión de Rendimiento ciclo 2024", del Instituto Nacional de Salud del Niño, identifica los objetivos institucionales, tiene un alcance e implementación de forma progresiva, a través de un cronograma, lista de participantes y acciones de comunicación.

A efectos de cumplir con objetivos institucionales, es indispensable que el Instituto Nacional de Salud del Niño, cuente con un Plan de Implementación de Gestión de Rendimiento, el cual permitirá institucionalizar el subsistema dentro de la entidad. Este plan se establece de forma gradual hasta alcanzar el 100% de participación de los servidores de los Órganos y/o Unidades Orgánicas. De esta manera, se ha elaborado el presente "Plan de Gestión de Rendimiento ciclo 2024, donde participará (05) Unidades Orgánicas, con un total de 53 participantes.

La Oficina de Personal será la responsable de brindar acompañamiento técnico respectivo a los servidores, con las pautas establecidas por la Autoridad Nacional del Servidor Civil (SERVIR), y según lo establecido mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°000068-2020-SERVIR -PE, que aprueba la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000076-2021-SERVIR-PE, que aprueba la Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento.

Asimismo, la Oficina de Personal a través del Área de Evaluación y Capacitación y el Comité PDP, en razón a sus facultades y al cumplimiento de los Objetivos Institucionales, vigila por la satisfacción de los trabajadores, organizando, coordinando y ejecutando el desarrollo de capacidades del talento humano a fin de disminuir brechas, logrando que el trabajador alcance las metas y objetivos propuestos, así como las competencias necesarias y exigibles para el puesto.





II. BASE LEGAL.

- Decreto Legislativo N° 1023, se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH).
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, instituye la Gestión del Rendimiento y la Evaluación de Desempeño, según lo señalado en el Capítulo III de indicada ley.
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Legislativo N°1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de Contrataciones Administrativa de Servicios.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Aprueban Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y sus modificatorias.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°000068-2020-SERVIR -PE, se aprobó la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000076-2021-SERVIR-PE, se aprueba la Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento.



III. ANALISIS DEL CONTEXTO.

El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos – SAGRH establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil. Comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos.

- **Resolución N°141-2016- SERVIR – PE**, "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas".
- **Resolución N°299-2017- SERVIR – PE**, "Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas".
- **Resolución N°024-2021-SERVIR- PE**, "Directiva que regula el desarrollo de los Diagnósticos de Conocimientos".

PRIMERA. Proyectos de innovación en Gestión del Rendimiento

Progresividad de la implementación De acuerdo a la Décima Disposición Complementaria Final del Reglamento General, la progresividad de la implementación se refiere al aumento sucesivo de



PERÚ

Ministerio
de Salud

Instituto Nacional de
Salud del Niño - Breña



entidades que implementan el Subsistema de Gestión del Rendimiento de acuerdo a la normatividad vigente.

La Oficina General de Recursos Humanos es el órgano de apoyo responsable de conducir los procesos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Asimismo, promueve el bienestar y el desarrollo de las personas administrando las relaciones laborales de los recursos humanos del Ministerio; de igual forma, es la encargada de implementar las disposiciones que emita la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR como ente rector del Sistema Administrativo de Recursos Humanos. Depende jerárquicamente de la Secretaría General.



IV. OBJETIVOS INSTITUCIONAL.

- Cumplir las metas propuestas por los/las servidores/as civiles participantes durante las etapas de implementación en la Gestión de Rendimiento en el Instituto Nacional de Salud del Niño en el ciclo 2024.

OBJETIVOS ESPECIFICOS DE IMPLEMENTACIÓN

- Desarrollar capacitaciones relacionadas al Subsistema de Gestión de Rendimiento para los participantes en la entidad.
- Identificar las metas a alcanzar por parte de los/las servidores/as civiles participantes en Gestión de Rendimiento, de acuerdo a los documentos y cronograma establecido.
- Realizar asistencia técnica a los aliados/as estratégicas, para reforzar su aprendizaje.



V. ALCANCE

El alcance del Plan de Implementación de Gestión del Rendimiento – Ciclo 2024, participa servidores quienes actualmente se encuentran laborando en las respectivas Oficinas Administrativas:

Dirección/ Oficinas/unidades	N° de Servidores
DIRECCIÓN GENERAL	
Dirección General Adjunta	2
Oficina de secretaria general	1
Oficina Estadística e Informática	3
Oficina de Asesoría jurídica	2
Oficina de comunicaciones	2
OFICINA EJECUTIVA DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	
Director(a) Ejecutivo	1
Coordinador (a)	1
OFICINA EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN	
Director(a) ejecutiva	1
Asesor(a)	1
Oficina de Economía	5
Oficina de Logística	4
Oficina de Servicios Generales	5
Oficina de Personal	4
Jefa de oficina	1
Asesor(a)	1
Unidad de Gestión y Desarrollo	6
Unidad de Programación y Remuneraciones	2
Unidad de Control y procedimientos y procesos administrativos	2
Unidad de Bienestar de Personal y prestaciones asistenciales	4
OFICINA EJECUTIVA DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA ESPECIALIZADA	5





VII. RECURSOS

Equipo de Gestión de rendimiento:

Conformado por 01 Profesional de Gestión de Rendimiento y 02 Técnicos Administrativos

Equipo de Aliadas Estratégicas:

Aliados Estratégicos designados a través de memorando por los jefes de la oficina/dirección participante del ciclo 2024.

Recursos económicos:

Para la implementación del Plan se hará con cargo al presupuesto asignado a la Oficina de Recursos Humanos.



VIII. ANEXO

CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO



CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO "INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO - BREÑA"

Etapa / Actividad	Responsable	Fecha	
		Inicio	Fin
ETAPA DE PLANIFICACIÓN			
		1/06/2024	30/06/2024
Aprobación del cronograma de implementación GDR 2024	ORH / TITULAR	11/06/2024	12/06/2024
Planificación y ejecución de acciones de comunicación	ORH	1/06/2024	30/06/2024
Ejecución de acciones de apertura (formalización de servidores de confianza no directivos y elaboración de la matriz de participantes)	ORH/ TITULAR	13/06/2024	14/06/2024
Formalización de factores de evaluación (metas y/o compromisos) del segmento directivo	ORH/ Evaluadores/as / Evaluados/as	17/06/2024	20/06/2024
Formalización de factores de evaluación (metas y/o compromisos) de otros segmentos	ORH/ Evaluadores/as / Evaluados/as	18/06/2024	25/06/2024
Revisión de factores de evaluación a solicitud de el/la evaluado/a (opcional)	Evaluados/as / ORH	19/06/2024	27/06/2024
Envío de la información de la etapa de planificación a SERVIR	ORH	28/06/2024	30/06/2024
ETAPA DE SEGUIMIENTO			
		1/07/2024	31/12/2024
Ejecución de acciones de comunicación	ORH	1/07/2024	31/12/2024
Presentación de oportunidades de mejora para obtener la calificación del rendimiento distinguido	Evaluados/as / ORH	1/07/2024	31/12/2024
Entrega de evidencias y ejecución de las reuniones de seguimiento	Evaluados/as y evaluadores/as	1/07/2024	31/12/2024
Conformación del Comité Institucional de Evaluación (CIE) (cuando corresponda)	ORH/ TITULAR	1/08/2024	30/10/2024
Determinación del medio autorizado por el/la evaluado/a para la notificación de la calificación	ORH	4/11/2024	15/11/2024
Implementación de las acciones y/o oportunidades de mejora para el desempeño	Evaluadores/as y evaluados/as	16/11/2024	31/12/2024
ETAPA DE EVALUACIÓN			
		2/01/2025	31/01/2025
Ejecución de acciones de comunicación	ORH	2/01/2025	31/01/2025
Presentación de las mejoras implementadas para la calificación de rendimiento distinguido	Evaluadores / ORH	2/01/2025	3/01/2025





Designación de Junta de Directivos <i>(cuando corresponda)</i>	ORH	6/01/2025	8/01/2025
Puntuación y calificación	Evaluadores	6/01/2025	10/01/2025
Notificación de la calificación	Evaluadores	7/01/2025	21/01/2025
Reunión de retroalimentación final e identificación de acciones de mejora	Evaluadores / evaluados	7/01/2025	22/01/2025
Evaluación y otorgamiento de la calificación de rendimiento distinguido <i>(cuando corresponda)</i>	Junta de directivos	8/01/2025	22/01/2025
Presentación de solicitud de verificación de la calificación	Evaluados/as / ORH	8/01/2025	23/01/2025
Conformación y pronunciamiento del CIE*	ORH/ CIE	24/01/2025	30/01/2025
Envío de la información del cierre de ciclo de gestión del rendimiento 2024 a SERVIR	ORH	30/01/2025	31/01/2025

* En caso de presentarse una solicitud de verificación de la calificación, el CIE se activará y corresponderá su atención, según los tiempos previstos en la Directiva de Gestión del Rendimiento.

