



Resolución Directoral

Lima, 12 de marzo del 2025

VISTO:

El Informe N° 000003-2025-OARRHUMANOS/HSR, de fecha 27 de febrero del 2025, de la Oficina de Administración de Recursos Humanos, Memorando N°000803-2025-OEADMINISTRACIÓN/HSR, de fecha 05 de marzo del 2025, de la Oficina Ejecutiva de Administración y del Informe N° 000108-2025-OAJ/HSR, de fecha 07 de marzo del 2025, de la Oficina de Asesoría Jurídica y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1023 se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, estableciendo en el artículo 5 del mencionado dispositivo legal que la gestión del rendimiento, entre otros, forma parte del referido Sistema;

Que, el artículo 19 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala 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 de sus puestos y de la entidad;

Que, el artículo 22 de la citada Ley N° 30057 establece que la Gestión del Rendimiento se realiza obligatoriamente por las entidades públicas en la oportunidad, forma y condiciones que señale el ente rector;

Que, el artículo 25 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 127-2019-PCM, define la Gestión del Rendimiento como un ciclo integral, continuo y sistemático que, con carácter anual, se desarrolla en cada entidad mediante la planificación, seguimiento y evaluación;

Que, el artículo 37 del Reglamento General de la Ley N° 30057, modificado por Decreto Supremo N° 127-2019-PCM, establece que el Ciclo de Gestión de Rendimiento contempla las etapas de Planificación, Seguimiento y Evaluación. En razón a su naturaleza y características propias, las entidades podrán contar con alternativas de calendario, que no necesariamente tenga a enero como mes de inicio, siempre que asegure como mínimo la sujeción a las etapas previstas y asegurando que, de conformidad con el artículo 22 de la Ley N° 30057, la evaluación de



desempeño se realice anualmente. El titular de la entidad mediante resolución aprueba el calendario de la entidad y sus modificaciones;

Que, el artículo 38 del Reglamento General de la Ley N° 30057, modificado por Decreto Supremo N° 127-2019-PCM”, señala que la etapa de planificación contempla la elaboración del cronograma institucional, acciones de comunicación y sensibilización, la planificación de las acciones de capacitación a cargo de la Oficina de Recursos Humanos, así como el establecimiento de las metas grupales e individuales y los compromisos individuales para cada servidor;

Que, la Décima Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley N° 30057, dispone que la aplicación del Subsistema de Gestión del Rendimiento en las entidades públicas se realizará bajo criterios de progresividad y gradualidad de acuerdo con la programación de implementación de la gestión del rendimiento que, mediante acuerdo del Consejo Directivo, defina la Autoridad Nacional del Servicio Civil;

Que, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE, se formaliza la aprobación de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, la cual establece en el sub numeral 6.1.1 que con la Etapa de Planificación se inicia el ciclo de Gestión de Rendimiento y comprende acciones de comunicación, aprobación del cronograma, definición de matriz de participantes y la definición de los factores de evaluación;

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

Que, el sub numeral 6.2.2 de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, establece que el Titular de la Entidad es la máxima autoridad administrativa de la entidad, responsable del funcionamiento del Subsistema de Gestión del Rendimiento; y durante la etapa de planificación aprueba el cronograma mediante Resolución;

Que, el artículo 29 del Reglamento General de la Ley N° 30057 precisa que la Oficina de Recursos Humanos ejerce como instancia responsable de la conducción operativa de la gestión del rendimiento de la entidad;

Que, mediante Informe N° 000003-2025-OARRHUMANOS/HSR, de fecha 27 de febrero del 2025, de la Oficina de Administración de Recursos Humanos, alcanza la propuesta; al Director Ejecutivo de Administración del documento denominado “Plan de Implementación de Gestión de Rendimiento en el Hospital Santa Rosa - Ciclo 2025”, para su conocimiento y revisión.

Que, el documento denominado “Plan de Implementación de Gestión de Rendimiento en el Hospital Santa Rosa - Ciclo 2025” tiene como FINALIDAD, Identificar, reconocer y promover el aporte de los servidores civiles al logro de los objetivos y metas institucionales y evidenciar las necesidades requeridas por aquellos para mejorar el desempeño en sus puestos y como consecuencia de ello de la entidad y como OBJETIVO GENERAL, Garantizar la implementación del Subsistema de gestión del Rendimiento a fin de orientar al Hospital Santa Rosa a alcanzar mayores niveles de eficiencia y eficacia;

Que, mediante Informe N° 000108-2025-OAJ/HSR, la Oficina de Asesoría Jurídica opina que resulta jurídicamente viable aprobar el documento técnico denominado “Plan de Implementación de la Gestión del Rendimiento en el Hospital Santa Rosa - Ciclo 2025”; toda vez que esta se ciñe a los lineamientos previstos en la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE;

Con el visto de la Oficina Ejecutiva de Administración, Oficina de Administración de Recursos Humanos y la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Santa Rosa;

De conformidad con las facultades conferidas por Resolución Ministerial N° 899-2023/MINSA, de fecha 22 de setiembre de 2023, el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Santa Rosa, aprobado por Resolución Ministerial N° 1022-2007/MNSA de fecha 11 de diciembre de 2007; y Resolución Ministerial N° 026-2023-MINSA.





Resolución Directoral

Lima, 12 de marzo del 2025



SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- APROBAR el documento técnico denominado "Plan de Implementación de la Gestión del Rendimiento en el Hospital Santa Rosa - Ciclo 2025" el mismo que en anexo adjunto forman parte del presente acto resolutivo.



ARTÍCULO 2º.- ENCARGAR, al Oficina de Administración de Recursos Humanos, la difusión, ejecución y seguimiento del documento técnico denominado "Plan de Implementación de la Gestión del Rendimiento en el Hospital Santa Rosa - Ciclo 2025".



ARTÍCULO 3º.- ENCARGAR a la Oficina de Estadística e Informática de la Institución efectuó la publicación de la presente Resolución Directoral en el Portal Web Institucional del Hospital Santa Rosa.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



M.C. RAUL NALVARTE TAMBINI
DIRECTOR GENERAL (e)
CMP. 020306 RNE. 012400

RNT/RMMH/rgl.

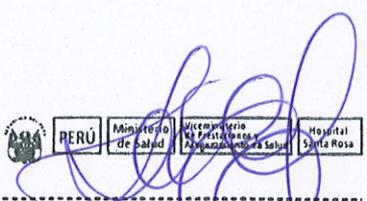
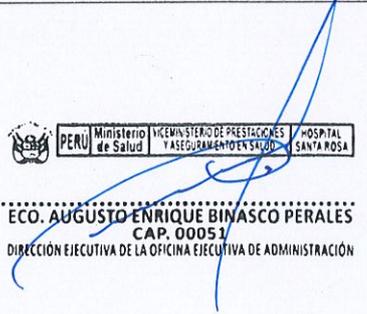
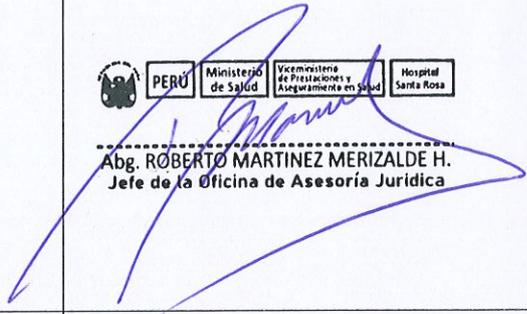
Distribución:

- ✓ Dirección General.
- ✓ Oficina Ejecutiva de Administración.
- ✓ Oficina de Administración de Recursos Humanos.
- ✓ Oficina de Asesoría Jurídica.
- ✓ Oficina de Estadística e Informática.
- ✓ Archivo.

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL SANTA ROSA

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE GESTIÓN DE RENDIMIENTO EN EL HOSPITAL SANTA ROSA CICLO 2025

	RESPONSABLE	FIRMA Y SELLO
Propuesto por el Órgano o Unidad Orgánica	Oficina de Administración de Recursos Humanos.	  LIC. LUIS ALBERTO CUADROS ESPINOZA Jefe de la Oficina de Administración de Recursos Humanos
Revisado por el Órgano o Unidad Orgánica:	Oficina Ejecutiva de Administración.	  ECO. AUGUSTO ENRIQUE BINASCO PERALES CAP. 00051 DIRECCIÓN EJECUTIVA DE LA OFICINA EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN
Revisado por el Órgano o Unidad Orgánica:	Oficina de Asesoría Jurídica	  Abg. ROBERTO MARTINEZ MERIZALDE H. Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica
Aprobado por:	Dirección General	  M.C. RAÚL NALVARTE TAMBINI DIRECTOR GENERAL (e) CMP. 020306 RNE. 012400

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL SANTA ROSA

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO EN EL HOSPITAL SANTA ROSA – CICLO 2025

**OFICINA DE ADMINISTRACIÓN DE
RECURSOS HUMANOS**



**PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE
LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO
EN EL HOSPITAL SANTA ROSA –
CICLO 2025**

MINISTERIO DE SALUD

AÑO 2025

MINISTERIO DE SALUD HOSPITAL SANTA ROSA

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO EN EL HOSPITAL SANTA ROSA – CICLO 2025

I. PRESENTACIÓN

La Gestión del Rendimiento, en adelante GDR, es una herramienta de gestión interna que identifica, reconoce y promueve el aporte de los servidores civiles al logro de los objetivos y metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas por aquellos para mejorar el desempeño en sus puestos y, como consecuencia de ello, de la entidad.

El presente Plan de implementación gira en torno a las tres (03) etapas que conforman el ciclo de GDR, tales como: planificación, seguimiento y evaluación, conforme a lo establecido en la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2020-SERVIR-PE y, la Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 076-2021-SERVIR-PE.

Asimismo, mediante Resolución Directoral N° 070-2024-MINSA-HSR-DG, con fecha 13 de marzo del 2024, se dio inicio al primer año del "Plan de Implementación de la Gestión del Rendimiento en el Hospital Santa Rosa – Ciclo 2024", la misma que contenía el cronograma institucional y la matriz de participantes, el cual, estuvo conformado por 41 servidores.

Para el presente año, según las indicaciones brindadas por SERVIR, sugiere alrededor de 100 participantes para el segundo año consecutivo de la Implementación de la Gestión del Rendimiento – ciclo 2025, el cual tiene como objetivo general "Contribuir a través de la Implementación de la Gestión del Rendimiento, al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales del Hospital Santa Rosa" y, comprenderá para los casos de los servidores administrativos incluidos en el presente ciclo 2025, su evaluación conforme al Plan Estratégico Institucional, Plan Operativo Institucional y, los Sistemas de Gestión Interna necesarios para el cumplimiento de los objetivos institucionales del presente año.

II. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Garantizar la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento a fin de orientar al Hospital Santa Rosa a alcanzar mayores niveles de eficiencia y eficacia.

2.2. Objetivos Específicos

- Garantizar la asistencia técnica oportuna a los/las servidores/as (evaluadores/as y evaluados/as) de los órganos y unidades orgánicas que, participan la Gestión del Rendimiento – ciclo 2025, por parte de la Unidad de Capacitación de la Oficina de Administración Recursos Humanos, el cual está a cargo de la implementación de la Gestión de Rendimiento, conjuntamente con el ente rector de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.



MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL SANTA ROSA

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO EN EL HOSPITAL SANTA ROSA – CICLO 2025

INDICE

I. PRESENTACIÓN	4
II. OBJETIVOS	4
2.1. Objetivo General	4
2.2. Objetivo Específico	4
2.3. Objetivo Estratégico.....	4
III. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
IV. ASPECTOS GENERALES.....	5
4.1. Antecedentes	5
4.2. Marco Legal.....	7
4.3. Misión del HSR.....	7
V. ALCANCE DEL PLAN DE IMPLEMENTACIÓN.....	7
5.1. Estructura Orgánica y Organigrama del HSR.....	7
5.2. Números de Servidores Civiles.....	10
VI. MARCO CONCEPTUAL.....	11
6.1. Etapas.....	11
6.2. Segmentación.....	12
6.3. Roles	12
6.4. Factores de Evaluación	13
6.5. Comité Institucional Evaluador - CIE	13
VII. GRADUALIDAD Y ALCANCE CICLO 2025	14
VIII. ANEXOS.....	16
8.1. Anexo 1.....	16



MINISTERIO DE SALUD HOSPITAL SANTA ROSA

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO EN EL HOSPITAL SANTA ROSA – CICLO 2025

- Implementar el Subsistema de Gestión del Rendimiento para el ciclo 2025 conforme a cronograma establecido (Anexo 1).

2.3. Objetivos Estratégicos

OE1. Garantizar el compromiso de la Dirección General y la participación e involucramiento de los Directivos en la implementación de la GDR - ciclo 2025.

OE2. Fortalecer las capacidades de los servidores que participan en la GDR ciclo 2025.

OE3. Motivar la participación frecuente de los evaluadores y evaluados en cada etapa de GDR a través de campañas de difusión.

OE4. Identificar acciones de mejora que deban emprenderse durante el ciclo 2026.

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

En el presente ciclo 2025 participan la Dirección General, Oficina Ejecutiva de Administración, Oficina de Administración de Recursos Humanos, Oficina de Economía, Oficina de Logística, Oficina de Servicios Generales y Mantenimiento, Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, Oficina de Asesoría Jurídica, Departamento de Farmacia y el Departamento de Nutrición y Dietética, en el marco a la "Gradualidad de la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento en el Hospital Santa Rosa – ciclo 2025", establecido en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2020-SERVIR-PE, que contempla el incremento gradual de la implementación.

IV. ASPECTOS GENERALES

4.1. Antecedentes:

El Hospital Santa Rosa fue inaugurado como centro asistencial el 26 de julio de 1956 con el nombre de "Central de Asistencia Social Santa Rosa de Lima" durante el gobierno de la Junta Militar que presidió el Gral. Don Manuel A. Odría. En su inicio, la Administración y Organización estuvo a cargo de un Comité de Damas presidido por la esposa del presidente de la República, Sra. María Delgado de Odría, que actuaba como presidente de Comité. Posteriormente, el Hospital Santa Rosa, fue inaugurado el 30 de agosto de 1956 como hospital de III nivel.

Asimismo, cabe mencionar que el Hospital Santa Rosa es un Órgano Descentralizado de la Dirección de Salud V del Ministerio de Salud con categoría III – 1 (Alta Complejidad), que desarrolla actividades de atención Integral de salud a la población en el ámbito de jurisdicción asignada, en el marco de las políticas y estrategias del Sector Salud.



MINISTERIO DE SALUD HOSPITAL SANTA ROSA

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO EN EL HOSPITAL SANTA ROSA – CICLO 2025

Además, el Hospital Santa Rosa, sigue comprometido en mejorar la calidad de los servicios que brinda a la población, implementar programas de atención sanitaria eficiente en innovadores que satisfagan las necesidades de los pacientes y sus familias.

Por otro lado, a través de la Resolución Ministerial N°1022-2007-MINSA, aprobó el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del HSR, el mismo que consta en cinco (5) Títulos, cinco (5) Capítulos, ochenta (80) artículos, tres (3) Disposiciones Complementarias y el Organigrama Estructural.

Con la aplicación de la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, cuyo objetivo es obtener mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos, se busca entre otros aspectos, contar con servidores públicos calificados y adecuadamente remunerados, al servicio de la ciudadanía, con canales efectivos de participación ciudadana, transparente en su gestión, ya sea de forma descentralizada y desconcentrada.

Con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se busca establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicio a cargo de estas. Esto con la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.

En dicho contexto y con base en la Ley del Servicio Civil, el cual establece dentro del Régimen del Servicio Civil a la Gestión del Rendimiento y la Evaluación de Desempeño, proceso de evaluación de desempeño que tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y el compromiso del servidor civil, identificando y reconociendo el aporte de los servidores con las metas institucionales y evidencia de las necesidades requeridas por estos, para mejorar el desempeño en sus puestos y de la entidad, es que, se pone a disposición el Plan de Implementación de la Gestión del Rendimiento en el Hospital Santa Rosa – Ciclo 2025.

Teniendo en cuenta la "Progresividad de la implementación"; establecida en la Primera Disposición Complementaria Transitoria, de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0068-2020-SERVIR-PE, y, de la Décima Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley N° 30057, esta, se refiere al aumento sucesivo de entidades que implementan el Subsistema de Gestión del Rendimiento de acuerdo a la normatividad vigente.

Mediante Resolución Directoral N° 070-2024-MINSA-HSR-DG, con fecha 13 de marzo del 2024, se dio inicio al primer año del "Plan de Implementación de la Gestión del Rendimiento en el Hospital Santa Rosa – Ciclo 2024", la misma que contenía el cronograma institucional, así como, la matriz de participantes.



MINISTERIO DE SALUD HOSPITAL SANTA ROSA

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO EN EL HOSPITAL SANTA ROSA – CICLO 2025

En ese sentido, cumpliendo con la "Progresividad de la implementación", el Hospital Santa Rosa, le corresponde seguir implementando en su segundo año consecutivo, el Subsistema de Gestión del Rendimiento en el presente año 2025, con el personal administrativo, contratado bajo el Decreto Legislativo N° 1057 y N° 276.

4.2. Marco Legal:

- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2020, que formaliza la aprobación de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 061-2021- SERVIR-PE, que modifica la Tercera Disposición Complementaria Transitoria de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento.
- Resolución Ministerial N° 1022-2007-MINSA, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Santa Rosa – HSR.
- Resolución Ministerial N° 354-2022-MINSA, que aprueba la Ampliación del Horizonte Temporal del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2019 – 2024 del Ministerio de Salud al año 2025, quedando denominado como "Plan Estratégico Institucional 2019-2025 ampliado del Ministerio de Salud".
- Resolución Directoral N° 349-2023-MINSA-HSR-DG, que aprueba el Plan Operativo Institucional 2025 del Hospital Santa Rosa del Ministerio de Salud.
- Resolución Directoral N° 070-2024-MINSA-HSR-DG, que aprueba el "Plan de Implementación de la Gestión del Rendimiento en el Hospital Santa Rosa – Ciclo 2024".

4.3. Misión del HSR

Somos un Hospital de Tercer Nivel de atención que brinda servicios de salud general, con calidad y oportunidad, con trabajadores comprometidos, en el marco del ejercicio pleno del Derecho a la Salud de nuestros usuarios.

V. ALCANCE DEL PLAN DE IMPLEMENTACIÓN

5.1. Estructura Orgánica y Organigrama del HSR:

1.0 ÓRGANO DE DIRECCIÓN

- Dirección General

2.0 ORGANO DE CONTROL

- Órgano de Control Institucional

3.0 ORGANOS DE ASESORAMIENTO



MINISTERIO DE SALUD HOSPITAL SANTA ROSA

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO EN EL HOSPITAL SANTA ROSA – CICLO 2025

- Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico.
- Oficina de Epidemiología y Salud Ambiental.
- Oficina de Gestión de Calidad.
- Oficina de Asesoría Jurídica.

4.0 ORGANOS DE APOYO

- **Oficina Ejecutiva de Administración**
 - Oficina de Administración de Recursos Humanos.
 - Oficina de Economía.
 - Oficina de Logística.
 - Oficina de Servicios Generales y Mantenimiento.
- Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación
- Oficina de Estadística e Informática.
- Oficina de Seguros.
- Oficina de Comunicaciones.

5.0 ORGANOS DE LINEA

- Departamento de Medicina.
 - Servicio de Medicina General.
 - Servicio de Especialidades Médicas.
 - Servicio de Medicina de Rehabilitación.
- Departamento de Cirugía
 - Servicio de Cirugía General.
 - Servicio de Especialidades Quirúrgicas.
 - Servicio de Cirugía Ortopédica y Traumatología.
- Departamento de Pediatría
 - Servicio de Medicina Pediátrica.
 - Servicio de Cirugía Pediátrica.
 - Servicio de Neonatología.
- Departamento de Gineco-Obstetricia.
 - Servicio de Ginecología.
 - Servicio de Medicina Materno – Fetal.
 - Servicio de Fertilidad y Climaterio.
 - Servicio de Obstetrices.
- Departamento de Oncología.
 - Servicio de Oncología, Clínica, Ginecológica y Mama.
 - Servicio de Cirugía oncológica de Abdomen, Cabeza y Cuello.
- Departamento de Emergencia y Cuidados Críticos.
 - Servicio de Emergencia.
 - Servicio de Cuidados Críticos.



MINISTERIO DE SALUD HOSPITAL SANTA ROSA

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO EN EL HOSPITAL SANTA ROSA – CICLO 2025

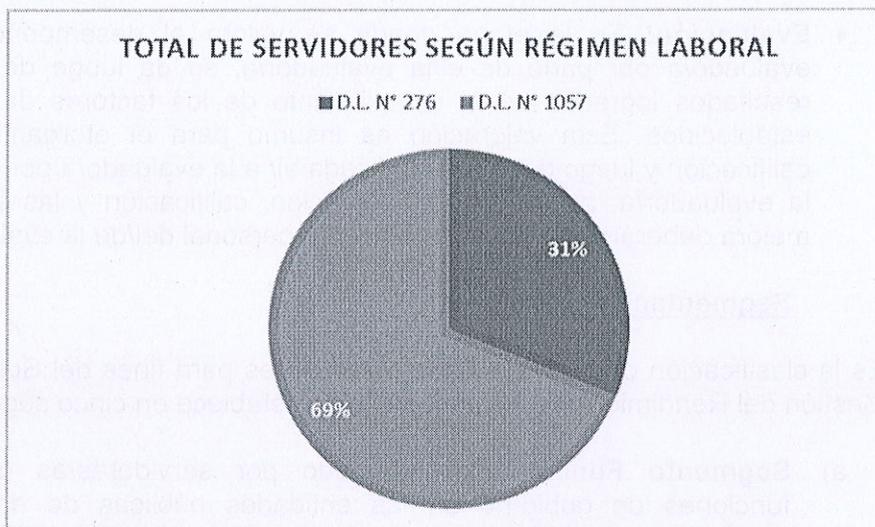
- Departamento de Odontoestomatología
 - Servicio de OdontoPediátrica y Corrección Dental.
 - Servicio de Atención Integral y Cirugía Oral.
- Departamento de Enfermería
 - Servicio de Enfermería y Emergencia.
 - Servicio de Enfermería y Cuidados Críticos.
 - Servicio de Enfermería en Hospitalización de Medicina y Especialidades.
 - Servicio de Enfermería en Hospitalización de Oncología.
 - Servicio de Enfermería en Hospitalización de Cirugía y Especialidades.
 - Servicio de Enfermería en Hospitalización de Gineco - Obstetricia.
 - Servicio de Enfermería en Hospitalización de Medicina y Cirugía Pediátrica.
 - Servicio de Enfermería en Centro Quirúrgico y Central de Esterilización.
 - Servicio de Enfermería en Hospitalización de Neonatología.
- Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico.
 - Servicio de Centro Quirúrgico.
 - Servicio de Recuperación.
 - Servicio de Anestesia y Tratamiento del Dolor.
- Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica.
 - Servicio de Patología Clínica.
 - Servicio de Anatomía Patológica.
 - Servicio de Banco de Sangre.
- Departamento de Diagnóstico por Imágenes.
 - Servicio de Radiología.
 - Servicio de Ecografía.
- Departamento de Nutrición y Dietética.
- Departamento de Servicio Social.
 - Servicio Social en Consulta Externa.
 - Servicio Social en Hospitalización.
 - Servicio Social en Emergencia.
 - Servicio Social Familiar.
- Departamento de Farmacia.
 - Servicio de Dispensación de Medicamentos.
 - Servicio de Farmacotecnia y Set Quirúrgicos.
 - Servicio de Farmacia Clínica.
- Departamento de Psicología.



MINISTERIO DE SALUD HOSPITAL SANTA ROSA

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO EN EL HOSPITAL SANTA ROSA – CICLO 2025



(*) Base de datos de la Unidad de Remuneraciones al 22.02.2025

VI. MARCO CONCEPTUAL

El Subsistema de Gestión del Rendimiento del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos comprende el proceso de evaluación de desempeño y tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y el compromiso de los/las servidores/as civiles. Asimismo, identifica, reconoce y promueve el aporte de los/las servidores/as civiles al logro de los objetivos y metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas por aquellos/as para mejorar el desempeño en sus puestos y, como consecuencia de ello, de la entidad.



6.1. Etapas:

El Ciclo de Gestión del Rendimiento: está integrado por las etapas de planificación, seguimiento y evaluación. Es de carácter continuo y se ejecuta anualmente dentro de una entidad y puede exceder el periodo fiscal. Asimismo, comprende acciones de retroalimentación que se ejecutan permanentemente en cada una de las etapas.

- **Planificación:** con esta etapa 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.
- **Seguimiento:** En esta etapa, se realiza constante orientación, retroalimentación, motivación y apoyo del/de la evaluador/a al/a la evaluado/a, para el cumplimiento de los factores de evaluación establecidos en la etapa anterior (Planificación). Se inicia inmediatamente después de formalizados los factores de evaluación. Tiene una extensión mínima de seis meses no pudiendo exceder el 31 de diciembre del periodo fiscal en curso. Comprende el recojo de evidencias, reunión de retroalimentación, identificación de oportunidades de mejora y dificultades.



MINISTERIO DE SALUD HOSPITAL SANTA ROSA

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO EN EL HOSPITAL SANTA ROSA – CICLO 2025

- **Evaluación:** Es la etapa donde se valora el desempeño del/de la evaluado/a por parte de el/la evaluador/a, se da luego de revisar los resultados logrados en el cumplimiento de los factores de evaluación establecidos. Esta valoración es insumo para el otorgamiento de la calificación y luego debe ser notificada al/ a la evaluado/a por parte del/de la evaluador/a, asimismo, la puntuación, calificación y las acciones de mejora deberán archivar en el legajo personal del/de la evaluado/a.

6.2. Segmentación:

Es la clasificación de los/as servidores/as civiles para fines del Subsistema de Gestión del Rendimiento. La clasificación se establece en cinco segmentos:

- Segmento Funcionario:** integrado por servidores/as que ejercen funciones de gobierno en las entidades públicas de acuerdo a lo establecido en el literal a) del artículo 3 de la Ley. En el Subsistema de Gestión del Rendimiento, tienen rol de evaluador/a.
- Segmento Directivo:** integrado por servidores/as que desarrollan funciones relativas a la organización, dirección o toma de decisiones de un órgano, unidad orgánica, programa o proyecto especial. Un/a servidor/a del segmento directivo es evaluador/a y a su vez puede ser evaluado/a por otro/a servidor/a del segmento directivo de mayor nivel jerárquico o por un/a funcionario/a.
- Segmento Mando Medio:** servidores/as, no pertenecientes al segmento directivo, a quienes formalmente se les ha asignado la responsabilidad de conducir y coordinar equipos funcionales. Un/a servidor/a del segmento mando medio es evaluador/a y a su vez evaluado/a, por un/a funcionario/a, un/a directivo/a o por otro/a mando medio.
- Segmento Ejecutor:** servidores/as sin conducción de personas, con funciones relacionadas a las competencias y/o funciones del órgano o unidad orgánica. En este segmento se incluye a los/as asesores/as.
- Segmento Operador y de Asistencia:** servidores/as sin coordinación de personas con funciones de asistencia, apoyo o soporte a las funciones del órgano o unidad orgánica.

6.3. Roles.

Los roles para el Subsistema de Gestión del Rendimiento son los siguientes:

- Evaluadores/as:** servidores/as civiles que tienen bajo su responsabilidad la conducción de órganos, unidades orgánicas o equipos funcionales. Pueden ser funcionarios/as públicos/as, directivos/as públicos/as y mandos medios. Son también evaluadores/as, los/las servidores/as de regímenes especiales que cumplen cargo administrativo, así como los/las servidores/as de confianza siempre que tengan bajo su responsabilidad la conducción de órganos, unidades orgánicas o equipos funcionales.

MINISTERIO DE SALUD HOSPITAL SANTA ROSA

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO EN EL HOSPITAL SANTA ROSA – CICLO 2025

- b) **Evaluados/as:** son todos/as los/las servidoras/es civiles, incluyendo a los/las servidores/as de regímenes especiales que cumplen cargo administrativo y a los/las servidores/as del segmento directivo, incluidos/as aquellos/as servidores/as de confianza. Se exceptúa a los/las funcionarios/as públicos/as.

6.4. Factores de Evaluación:

Son aspectos observables y verificables a través de los cuales el/la evaluador/a valora el desempeño de los/las evaluados/as. Los factores de evaluación en la Gestión del Rendimiento pueden ser metas y/o compromisos. Para el Ciclo 2025 se aplicará el factor de evaluación metas.

Las metas son los factores que evalúan el aporte de los/as servidores/as, a la consecución de los objetivos institucionales. Se determinan en el marco de las prioridades anuales de gestión del órgano o unidad orgánica.

Cada meta, individual o grupal, es específica, medible, alcanzable y relevante. Son suscritas por el/la evaluador/a y el/la evaluado/a en la reunión utilizando el formato dispuesto por SERVIR.

Además, las metas se definen en dos niveles:

- a) **Metas individuales:** son aquellas definidas a propuesta del/de la evaluador/a en una reunión con su respectivo/a evaluado/a. Se definen utilizando como insumo las prioridades anuales de gestión del órgano o unidad orgánica y, de manera inequívoca, en el marco de las funciones de cada evaluado/a.
- b) **Metas grupales:** son aquellas que corresponden a cada órgano o unidad orgánica.

6.5. Comité Institucional de Evaluación – CIE:

Es la instancia encargada de confirmar la calificación otorgada en la etapa de evaluación, cuando un/a evaluado/a lo solicite ante su disconformidad por los resultados obtenidos en dicha etapa. Sus responsabilidades están previstas en el artículo 33 del Reglamento General de la Ley N° 30057.

- **Primer/a integrante del CIE:** El/la primer/a integrante del CIE lo preside, es el/la responsable de la Oficina de Recursos Humanos, o de la que haga sus veces, o su representante y tiene un suplente que también pertenece a la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces. Ambos/as están clasificados en los segmentos directivo, mando medio o ejecutor. Su representación es por un periodo de dos años, renovable mediante resolución del titular de la entidad.
- **Segundo/a integrante del CIE:** El/la segundo/a integrante del CIE, es representante de los/as evaluados/as por cada segmento registrado en la matriz de participantes. La Oficina de Administración de Recursos Humanos, regula, difunde, promueve y ejecuta un proceso de elección interna para definir al/a la representante titular y accesario/a por cada uno



MINISTERIO DE SALUD HOSPITAL SANTA ROSA

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO EN EL HOSPITAL SANTA ROSA – CICLO 2025

de los segmentos registrados en la matriz de participantes. En caso uno/a de los representantes por segmento no pueda conformar el comité, podrá representarlo/a el/la accesitario/a del proceso de elección.

- **Tercer/a integrante:** El/la tercer/a integrante del CIE está clasificado/a en los segmentos directivo, mando medio o ejecutor y es representante del/de la directivo, jefe/a o responsable del órgano o unidad orgánica en donde fue evaluado/a el/la servidor/a que solicita confirmación de su calificación. Es designado/a por el/la titular de la entidad, a propuesta de la Oficina de Administración de Recursos Humanos, luego de producirse una solicitud de confirmación de calificación en la etapa de evaluación.

VII. GRADUALIDAD Y ALCANCE CICLO 2025

La Décima Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley N° 30057, dispone que, la aplicación del Subsistema de Gestión del Rendimiento en las entidades públicas se realiza bajo criterios de progresividad y gradualidad de acuerdo con la programación de implementación de la Gestión del Rendimiento que defina la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

Por otro lado, al iniciar la etapa de Planificación, se deben tomar algunas decisiones y ejecutar tareas iniciales que son las siguientes:

- a) En el segundo año de implementación, la entidad incorpora de manera gradual otros órganos y/o unidades orgánicas, sin dejar de considerar a todo el equipo de su Oficina de Administración de Recursos Humanos;
- b) Con la cantidad de servidores/as civiles definida, se sugiere que la Oficina de Administración de Recursos Humanos organice una reunión con Dirección General de la entidad para dar a conocer los aspectos de la implementación del subsistema para el ciclo 2025. La Dirección General podría proponer modificaciones a la cantidad de servidores/as civiles, siempre que estas se adecúen a la normatividad y
- c) Asimismo, es necesario que se comunique a los directivos de los órganos y/o unidades orgánicas cuyos servidores/as civiles participarán de la implementación de la Gestión de Rendimiento.

Al respecto, según las indicaciones brindadas por SERVIR, para el ciclo 2025 de Gestión del Rendimiento sugiere alrededor de 100 participantes, por lo que se propone que los participantes de la Implementación de la Gestión el Rendimiento en el Hospital Santa Rosa – Ciclo 2025 sean servidores que pertenecen a Dirección General, Oficina Ejecutiva de Administración, Oficina de Administración de Recursos Humanos, Oficina de Economía, Oficina de Logística, Oficina de Servicios Generales y Mantenimiento, Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación, Oficina de Comunicaciones, Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, Oficina de Epidemiología y Salud Ambiental, Oficina de Gestión de la Calidad, Oficina de Asesoría Jurídica, Departamento de Farmacia y el Departamento de Nutrición y Dietética (ver cuadro N° 02), siendo los criterios de elección de estas oficinas para participar de GDR, las siguientes:

**MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL SANTA ROSA**

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO EN EL HOSPITAL SANTA ROSA – CICLO 2025

Cuadro N° 02

Órganos y Unidades orgánicas	Motivo de participación en GDR
Dirección General	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. Asimismo, en esta etapa, formaliza la relación de los/as servidores/as de confianza que serán evaluados en el ciclo de la Gestión del Rendimiento.
Oficina Ejecutiva de Administración	Es el órgano encargado de lograr que el Hospital cuente con los recursos, materiales y económicos necesarios, así como del mantenimiento y servicios generales, para el cumplimiento de la misión y los objetivos asignados al Hospital, depende del órgano de dirección.
Oficina de Administración de Recursos Humanos.	La OARRHH es la responsable de la conducción operativa del subsistema de Gestión del Rendimiento. Sus responsabilidades están reguladas en el artículo 29 del Reglamento General de La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en ese sentido su participación en la implementación de la Gestión del Rendimiento es obligatoria.
Oficina de Economía	Es la encargada de lograr que se cuente con los recursos económicos y financieros necesarios y en la oportunidad requerida, los cuales sirven de insumo para la elaboración de las metas grupales para la Gestión de Rendimiento.
Oficina de Logística	Es la encargada de lograr los recursos materiales y servicios, en la cantidad, calidad y oportunidad requerida por los usuarios internos, para el cumplimiento de los objetivos del Hospital.
Oficina de Servicios Generales y Mantenimiento	Es la unidad orgánica encargada de lograr que el Hospital cuente con el soporte de servicios de asepsia, seguridad, mantenimiento y los servicios generales necesarios.
Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación	Es la unidad orgánica encargada de prestar apoyo a la docencia e investigación según los convenios con las universidades y/o instituciones educativas.
Oficina de Comunicaciones	Es la unidad orgánica encargada de establecer la comunicación social y relaciones públicas que sean necesarias para lograr los objetivos estratégicos y funcionales del Hospital; depende del órgano de dirección.
Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico	Es la encargada de proporcionar los documentos de gestión estratégica como son el POI, PEI, ROF entre otros; que permiten identificar las prioridades anuales



MINISTERIO DE SALUD HOSPITAL SANTA ROSA

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO EN EL HOSPITAL SANTA ROSA – CICLO 2025

	de gestión por órgano y unidad orgánica.
Oficina de Epidemiología y Salud Mental	Es la unidad orgánica encargada de la vigilancia en salud pública, análisis de la situación de salud hospitalaria, salud ambiental e investigación epidemiológica.
Oficina de Gestión de Calidad	Es la unidad orgánica encargada de implementar el Sistema de Gestión de la Calidad en el Hospital para promover la mejora continua de la atención asistencial y administrativa al paciente, con la participación activa del personal.
Oficina de Asesoría Jurídica	Es la unidad orgánica del asesoramiento legal y jurídico.
Departamento de Farmacia	Es el órgano encargado de suministrar en forma oportuna, eficiente y adecuada los medicamentos, material médico farmacéutico y productos destinados a la prevención, recuperación y conservación de la salud de los pacientes, tanto de consulta externa como de emergencia y hospitalización, según prescripción médica orientando al paciente en el correcto uso de los mismos tanto en venta directa, crédito, SIS, seguros, exonerados, en intervenciones sanitarias y otros.
Departamento de Nutrición y Dietética	Es el órgano encargado de promover, proteger y recuperar la salud nutricional del paciente.



En ese sentido, se considera para este ciclo 2025 de manera progresiva, solo a los profesionales que realizan trabajos administrativos, o jefes de unidades que dentro de sus funciones realicen más funciones administrativas, que asistenciales.



VIII. ANEXOS

8.1. ANEXO 1.

Cronograma de la Implementación de la Gestión del Rendimiento en el Hospital Santa Rosa – Ciclo 2025.

El Cronograma de la Implementación contiene las actividades a desarrollar en cada etapa del Ciclo 2025 de la Gestión del Rendimiento. Excepcionalmente, el cronograma podrá ser modificado previa evaluación de la Unidad de Capacitación de la Oficina de Administración de Recursos Humanos por causas que sean justificables y que no se opongan a la normatividad.



MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL SANTA ROSA

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE GESTIÓN DE RENDIMIENTO EN EL HOSPITAL SANTA ROSA CICLO 2025

ANEXO 1. Cronograma de la Implementación de la Gestión del Rendimiento en el Hospital Santa Rosa – Ciclo 2025

**CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO
 "HOSPITAL SANTA ROSA - CICLO 2025"**

Etapa / Actividad	Responsable	Fecha	
		Inicio	Fin
ETAPA DE PLANIFICACIÓN			
Aprobación del cronograma institucional de la GDR 2025	ORH / Titular	01/02/2025	14/03/2025
Planificación y ejecución de acciones de comunicación	ORH	01/02/2025	31/05/2025
Ejecución de acciones de apertura (formalización de servidores de confianza no directivos y elaboración de la matriz de participantes)	ORH / Titular	10/03/2025	21/03/2025
Formalización de factores de evaluación (metas y/o compromisos) del segmento directivo	ORH/ Evaluadores/as / Evaluados/as	24/03/2025	11/04/2025
Formalización de factores de evaluación (metas y/o compromisos) de otros segmentos	ORH/ Evaluadores/as / Evaluados/as	07/04/2025	02/05/2025
Revisión de factores de evaluación a solicitud de el/la evaluado/a (cuando corresponda)	Evaluados/as / ORH	25/03/2025	05/05/2025
Envío de la información de la etapa de planificación a MINSA	ORH	12/05/2025	23/05/2025
Envío de la información de la etapa de planificación a SERVIR	ORH	26/05/2025	30/05/2025
ETAPA DE SEGUIMIENTO			
Ejecución de acciones de comunicación	ORH	01/06/2025	31/12/2025

MINISTERIO DE SALUD
 HOSPITAL SANTA ROSA
 L. CUADROS E.

HOSPITAL SANTA ROSA
 ASesoría JURÍDICA
 R. MARTÍNEZ M.

HOSPITAL SANTA ROSA
 VBo
 OFICINA EJECUTIVA DE RENDIMIENTO
 A. BINASCO P.

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL SANTA ROSA

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO EN EL HOSPITAL SANTA ROSA – CICLO 2025

Presentación de propuesta / proyecto de mejora, para optar por la calificación del rendimiento distinguido		Evaluados/as / ORH	17/12/2025	28/12/2025
Entrega de evidencias y ejecución de las reuniones de seguimiento		Evaluados/as y evaluadores/as	01/07/2025	31/07/2025
Conformación del Comité Institucional de Evaluación (CIE) (cuando corresponda)		ORH/ Titular	01/09/2025	31/10/2025
Determinación del medio autorizado por el/la evaluado/a para la notificación de la calificación		ORH	10/12/2025	31/12/2025
Implementación del proyecto de mejora, para optar por la calificación de desempeño distinguido.		Evaluadores/as y evaluados/as	01/07/2025	31/12/2025
Envío de la información de la etapa de seguimiento a MINSA		OARRHH	22/12/2025	31/12/2025
Envío de la información de la etapa de seguimiento a SERVIR		ORH	01/07/2025	31/12/2025
ETAPA DE EVALUACIÓN				
Ejecución de las acciones de comunicación		ORH	02/01/2026	31/01/2026
Presentación de los resultados de las mejoras implementadas para la calificación de rendimiento distinguido		Evaluadores / ORH	02/01/2026	09/01/2026
Designación de Junta de Directivos (cuando corresponda)		ORH	02/01/2026	13/01/2026
Puntuación y calificación		Evaluadores	05/01/2026	14/01/2026
Evaluación y otorgamiento de la calificación de rendimiento distinguido (cuando corresponda)		Junta de directivos	06/01/2026	16/01/2026
Notificación de la calificación		Evaluadores	06/01/2026	16/01/2026



MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL SANTA ROSA

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO EN EL HOSPITAL SANTA ROSA – CICLO 2025

Reunión de retroalimentación final e identificación de acciones de mejora	Evaluadores / evaluados	07/01/2026	23/01/2026
Presentación de solicitud de la confirmación de la calificación (cuando corresponda)	Evaluados/as / ORH	08/01/2026	28/01/2026
Conformación y pronunciamiento del CIE (cuando corresponda)	ORH / CIE	08/01/2026	30/01/2026
Envío del informe final del ciclo de la Gestión del Rendimiento a MINSA	ORH	26/01/2026	30/01/2026
Envío de la información del cierre de ciclo de Gestión del Rendimiento 2025 a SERVIR	ORH	28/01/2026	30/01/2026

