

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN

Gestión de Rendimiento

CICLO 2025



Contenido

I. Introducción	2
1.1 Presentación	2
1.2 Base Legal	3
II. Contexto Institucional	3
III. Objetivos de la Implementación	5
IV. Alcance de la Implementación	6
V. Cronograma	8
VI. Acciones de Comunicación	11
VII. Recursos	14
7.1 Recursos Humanos	14
7.2 Recursos Económicos	14

I. Introducción

1.1. Presentación

La Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública - PNMGP al 2030, elaborado por la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, da continuidad a la visión de construir un Estado eficiente, eficaz, moderno y transparente al servicio de las personas, para ello, su segundo objetivo prioritario, está orientado a mejorar la gestión interna en las entidades públicas, incidiendo en el funcionamiento y articulación de los sistemas administrativos tales como el fortalecimiento de la implementación de la gestión de rendimiento en las entidades públicas.

Alineado a dicho objetivo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, creada mediante el Decreto Legislativo N° 1023, es el organismo técnico especializado y rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, encargado de establecer, desarrollar y ejecutar la política de Estado respecto del Servicio Civil; comprendiendo el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos; y, en el ámbito del mencionado sistema, comprende, entre otros, el Subsistema de Gestión del Rendimiento.

Al respecto, el Subsistema de Gestión del Rendimiento (GDR) tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y el compromiso del servicio civil; identificar y reconocer el aporte de los servidores al logro de objetivos y metas institucionales; así como, evidenciar las necesidades requeridas por los servidores para mejorar el desempeño en sus puestos y, como consecuencia la mejora continua de la entidad.

A efectos de contribuir a dichos objetivos, en el año 2019, la Autoridad Nacional del Servicio Civil comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE que el alcance de la implementación de Gestión del Rendimiento en el Sector Trabajo, incluye al Seguro Social de Salud – ESSALUD¹, y a su vez, el despacho del mencionado Ministerio comunica a nuestra entidad la disposición de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil de SERVIR para prestar el acompañamiento técnico correspondiente a fin de garantizar la implementación del ciclo de Gestión del Rendimiento y el proceso de fijación de metas.

De esta manera, la implementación y despliegue del Subsistema de Gestión del Rendimiento en ESSALUD se inició en el año 2019, mediante la Resolución de Gerencia General N° 704-GG-ESSALUD-2019, con la participación del personal administrativo perteneciente a los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, que ocupaban cargo administrativo en la Gerencia Central de Gestión de las Personas.²

¹ Oficio N° 104-2019-SERVIR-PE de fecha 20 de febrero de 2019.

² Segunda Disposición Complementaria Transitoria. Gradualidad de la implementación: "(...) La oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, con todos/as sus integrantes, participa de la Gestión del Rendimiento desde el primer año de implementación en la entidad".

1.2. Base Legal

- Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud – ESSALUD y sus modificatorias,
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y sus modificatorias.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento,
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000076-2021-SERVIR-PE, la cual aprueba la Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento,
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 601-PE-ESSALUD-2015 y modificatorias, que aprueban el Reglamento de Organización y Funciones del Seguro Social de Salud – ESSALUD,
- Resolución de Gerencia General N° 704-GG-ESSALUD-2019, que aprueba la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento – Evaluación de Desempeño en el Seguro Social de Salud – ESSALUD.

II. Contexto Institucional

El Seguro Social de Salud – ESSALUD, creado mediante Ley N° 27056, es un organismo público descentralizado, adscrita al Sector de Trabajo y Promoción del Empleo. Cuenta con personería jurídica de derecho público interno, así como con autonomía técnica, administrativa y contable.³ No obstante, está sujeta a las normas de gestión, directivas y procedimientos en materia presupuestal establecidos por el Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado – FONAFE⁴

ESSALUD tiene por finalidad dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes, a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas, y prestaciones sociales que corresponden al régimen contributivo de la Seguridad Social de Salud, así como otros seguros de riesgos humanos⁵.

La actividad central de ESSALUD es la prestación de servicios de salud, con énfasis en el primer nivel de atención, como base para proyectar su desarrollo futuro. En este contexto, su visión al 2030 es:

³ Artículo 1° del Reglamento de la Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud, aprobado mediante del Decreto Supremo N° 002-99-TR, y modificatorias.

Sin embargo, mediante Oficio N° 26-SG-ESSALUD-2016 del 05.02.2016, la Secretaría General del Seguro Social de Salud – ESSALUD indica que, al haberse incorporado ESSALUD al ámbito de FONAFE, contaría sólo con autonomía, técnica, administrativa y contable

⁴ Ley 29626, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2011 Disposiciones Complementarias Finales Quincuagésima Quinta. – Con el objeto de fortalecer la gestión de la prestación de servicios que brinda el Seguro Social de Salud (ESSALUD) a partir de la vigencia de la presente ley, incorporase a dicha entidad bajo el ámbito de FONAFE, quedando sujeto a las normas de gestión, directivas y procedimientos emitidos por el FONAFE. Para tal fin, deróguense o déjense en suspenso las normas que se opongan a la aplicación de la presente disposición.

⁵ Numeral 1.2 del artículo 1° de la Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud

“Ser una entidad aseguradora y prestadora sostenible financieramente que prioriza la atención primaria de salud, fortaleciendo el primer nivel de atención, centrada en crear valor a nuestros asegurados, reconocida por su excelencia, integridad, disruptión, atención humanizada, alta especialización, investigación y docencia.”⁶

En línea con la visión, ESSALUD define su misión en:

“Brindar aseguramiento y prestaciones de salud, económicas y sociales para el cuidado integral de nuestros asegurados, con personal especializado y una gestión innovadora y eficiente que promuevan la accesibilidad, inclusión, oportunidad, pertinencia y calidad de los servicios.”⁷

Para ello, en el marco del Plan Estratégico Institucional – PEI 2025-2030 de ESSALUD, se han definido seis (6) Objetivos Estratégicos Institucionales (OEI), orientados a generar cambios en la gestión pública, según se detalla a continuación:

Cuadro N° 01
Objetivos Estratégicos Institucionales de ESSALUD

Código	Objetivo Estratégico Institucional	Tipo
OEI.01	Mejorar la seguridad social a través del otorgamiento eficiente y equitativo de las prestaciones de salud, económicas y sociales para beneficio de los asegurados.	I
OEI.02	Garantizar la sostenibilidad económica y financiera en un marco de buen gobierno corporativo para beneficio de los asegurados y empleadores.	II
OEI.03	Fortalecer la atención en todos los niveles con enfoque en atención primaria y énfasis en el primer nivel	II
OEI.04	Mejorar la gestión institucional garantizando la separación de IAFAS e IPRESS.	II
OEI.05	Promover la identidad y el desarrollo de los servidores enfocado en valores, así como la excelencia en la formación continua en salud.	II
OEI.06	Impulsar la transformación digital, la disruptión y las decisiones basadas en evidencia.	II

Fuente: ACTA N° 005-2024-ESSALUD-CPEI que aprueba el Marco Estratégico del Plan Estratégico Institucional 2025-2030 de ESSALUD.

A partir de estos OEI, se han establecido acciones estratégicas, indicadores y metas institucionales. En este contexto, el Plan de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento en la entidad constituye un documento de gestión clave para impulsar el

⁶ Numeral 5.1. del Plan Estratégico Institucional 2025-2030 del Seguro Social de Salud

⁷ Numeral 5.2. del Plan Estratégico Institucional 2025-2030 del Seguro Social de Salud

cumplimiento del OEI.05, a través de la acción estratégica AEI.05.04: “Gestión del rendimiento aplicada a los servidores públicos”.

Cuadro N° 02
Acciones Estratégicas del OEI.05

	Código	Acciones Estratégicas
OEI.05	AEI.05.01	Cultura organizacional alineada a valores institucionales de ESSALUD
	AEI.05.02	Gestión integral del clima organizacional
	AEI.05.03	Desarrollo de las competencias de los servidores orientadas a la excelencia
	AEI.05.04	Gestión del rendimiento aplicada a los servidores públicos
	AEI.05.05	Gestión del bienestar integral para los servidores públicos
	AEI.05.06	Plan de Desarrollo de Personas implementado en ESSALUD
	AEI.05.07	Gestión del equilibrio efectivo de los servidores de ESSALUD

Fuente: ACTA N° 005-2024-ESSALUD-CPEI que aprueba el Marco Estratégico del Plan Estratégico Institucional 2025-2030 de ESSALUD.

Por tal motivo, ESSALUD implementa la Gestión del Rendimiento desde 2019, en cumplimiento del modelo establecido para el sector público. En este marco, el Plan de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento constituye un instrumento de gestión que orienta y regula su aplicación en la entidad. Este plan garantiza que cada servidor/a participante del ciclo 2025 establezca y cumpla metas alineadas a sus funciones y responsabilidades, en concordancia con los objetivos institucionales.

III. Objetivos de la Implementación

La Gerencia Central de Gestión de las Personas a través de la Gerencia de Desarrollo de Personal, es la unidad orgánica responsable de la Acción Estratégica Institucional AEI.05.04: “Gestión del rendimiento aplicada a los servidores públicos” que se encuentra dentro del OEI.05 del Plan Estratégico Institucional – PEI 2025-2030 del Seguro Social de Salud; por tal motivo, para el Plan de Implementación del Ciclo 2025 de la Gestión del Rendimiento, son los siguientes:

Cuadro N° 03
Objetivos de la Implementación del Ciclo 2025 de Gestión del Rendimiento – ESSALUD

Tipo de Objetivo	Objetivo	Indicador	Meta
General	Promover la obtención de la calificación de "Buen Rendimiento" en los servidores evaluados de ESSALUD.	Porcentaje de servidores evaluados notificados con calificación de "Buen Rendimiento", en relación con la matriz de cierre de ciclo 2025.	80%
Específico	Garantizar la implementación y el desarrollo continuo de Gestión del Rendimiento en ESSALUD.	Porcentaje de participantes activos en la entidad, que culminan con el ciclo de GDR 2025	95%
	Asegurar la ejecución oportuna de las actividades del cronograma del ciclo 2025 del Plan de Implementación de Gestión del Rendimiento en ESSALUD.	Porcentaje de actividades del Cronograma de Gestión del Rendimiento Ciclo 2025 ejecutadas dentro de los plazos establecidos.	90%
	Fomentar la participación activa de los servidores de ESSALUD en la implementación de Gestión del Rendimiento.	Porcentaje de Unidades Orgánicas que cumplen con las actividades asignadas en cada etapa, según el cronograma.	80%

IV. Alcance de la Implementación

La metodología del subsistema abarca al personal administrativo de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, así como a los profesionales de la salud que desempeñan funciones administrativas.

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

Concordante a ello, la Segunda Disposición Complementaria Transitoria en la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2020-SERVIR-PE, se precisa que la gradualidad es el incremento anual de servidores evaluados en una entidad; y, los porcentajes o cantidades de incremento en cada entidad los define SERVIR de acuerdo a las capacidades institucionales de la entidad.

Al respecto, SERVIR determinó que el alcance del Ciclo 2025 de Gestión del Rendimiento en ESSALUD⁸, contemplaría un incremento del 18% en la participación de servidores, en comparación con el número de servidores al cierre del ciclo anterior. En base a ello, se propone la participación de todo el personal que desempeña funciones administrativas en los siguientes órganos centrales:

⁸ Correo electrónico enviado por SERVIR el 10 de febrero de 2025, con el asunto "SERVIR-GDR: Gradualidad de la implementación para el ciclo 2025".

Cuadro N° 04
Órganos Centrales participantes del Ciclo 2025 de Gestión del Rendimiento – ESSALUD

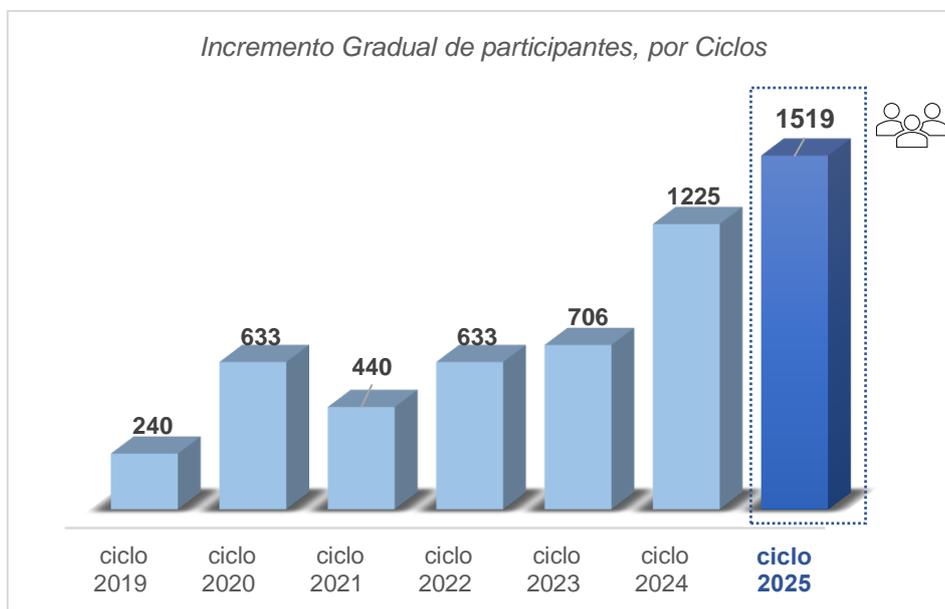
N°	Tipo de Órgano	Órganos Centrales	Cantidad de Participantes
1	Alta Dirección	Presidencia Ejecutiva (*)	1
2		Gerencia General (*)	20
3	Órganos de Apoyo y de Asesoramiento de la Alta Dirección	Oficina de Relaciones Institucionales	30
4		Oficina de Gestión de la Calidad y Humanización	16
5		Oficina de Cooperación Internacional	9
6		Oficina de Defensa Nacional	9
7		Oficina de Integridad	6
8	Órganos de Administración Interna – Asesoramiento	Gerencia Central de Planeamiento y Presupuesto	83
9		Gerencia Central de Asesoría Jurídica	46
10	Órganos de Administración Interna – Apoyo	Gerencia Central de Atención al Asegurado	64
11		Gerencia Central de Gestión de las Personas	251
12		Gerencia Central de Gestión Financiera	157
13		Gerencia Central de Logística	117
14		Gerencia Central de Tecnologías de Información y Comunicaciones	83
15		Gerencia Central de Proyectos de Inversión	45
16		Gerencia Central de Promoción y Gestión de la Inversión Privada	16
17	Órganos de Línea	Gerencia Central de Seguros y Prestaciones Económicas	186
18		Gerencia Central de Prestaciones de Salud	80
19		Gerencia Central de la Persona Adulta Mayor y Persona con Discapacidad	68
20		Gerencia Central de Operaciones	232
Total			1519

(*) El Presidente Ejecutivo y el Gerente General adoptarán el rol de 'solo evaluador'.

(**) La Gerencia Central de Gestión de las Personas podrá realizar cambios o modificaciones sobre el número de participantes de acuerdo a los resultados de la validación realizada.

En ese contexto, en el siguiente gráfico se presenta la evolución gradual de la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento en ESSALUD, ciclo por ciclo:

Gráfico N° 01
Incremento Gradual de Participantes, por Ciclos en ESSALUD



V. Cronograma

El ciclo 2025 de Gestión del Rendimiento comprende tres (3) etapas y están distribuidas de la siguiente manera:

ETAPAS	DURACIÓN	MESES
Etapas de Planificación	dos (2) meses	Abril a Mayo 2025
Etapas de Seguimiento	seis (6) meses	Junio a Noviembre 2025
Etapas de Evaluación	dos (2) meses	Diciembre 2025 a Enero 2026

Cabe señalar que, para efectos de la metodología de Gestión del Rendimiento, este puede exceder el año fiscal; por lo tanto, el detalle de las actividades programadas se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 05
Cronograma de Implementación del Ciclo 2025 del Subsistema de Gestión del Rendimiento
del Seguro Social de Salud - ESSALUD

Etapa / Actividad	Responsable	Fecha	
		Inicio	Fin
ACCIONES TRANSVERSALES			
Planificación y ejecución de acciones de comunicación	GCGP	28/04/2025	30/01/2026
Envío de la información solicitada por SERVIR	GCGP	28/04/2025	30/01/2026
ETAPA DE PLANIFICACIÓN			
Aprobación y Difusión del Plan de Implementación de GDR 2025 (incluye: Cronograma institucional, Matriz de participantes y matriz de acciones de comunicación)	GCGP	28/04/2025	05/05/2025
Ejecución de talleres y/o charlas informativas de Gestión del Rendimiento y Formulación de los Factores de Evaluación	GCGP/ Evaluadores/as / Evaluados/as	05/05/2025	30/05/2025
Formalización de factores de evaluación (metas y/o compromisos) del segmento directivo	GCGP/ Evaluadores/as / Evaluados/as	05/05/2025	16/05/2025
Formalización de factores de evaluación (metas y/o compromisos) de otros segmentos	GCGP/ Evaluadores/as / Evaluados/as	05/05/2025	30/05/2025
Revisión de factores de evaluación a solicitud de el/la evaluado/a (cuando corresponda)	Evaluados/as / GCGP	05/05/2025	30/05/2025
ETAPA DE SEGUIMIENTO			
Remisión de enlaces personalizados a cada participante del ciclo 2025 para la carga de sus respectivas evidencias	GCGP	02/06/2025	13/06/2025
Presentación e Implementación del proyecto de mejora, para optar por la calificación de rendimiento distinguido	Evaluadores/as / evaluados/as / GCGP	13/06/2025	28/11/2025
Ejecución de talleres y/o charlas informativas de la Etapa de Seguimiento	GCGP	16/06/2025	20/06/2025
Conformación del Comité Institucional de Evaluación (CIE) (cuando corresponda)	GCGP/ Titular	23/06/2025	23/07/2025
Entrega de evidencias parciales acorde al formato de meta	Evaluados/as y evaluadores/as	14/07/2025	31/10/2025

Programación y Ejecución de las reuniones de retroalimentación en la Etapa de Seguimiento	Evaluados/as y evaluadores/as	18/08/2025	19/09/2025
Determinación del medio autorizado por el/la evaluado/a para la notificación de la calificación	GCGP	18/08/2025	19/09/2025
Presentación de propuesta / proyecto de mejora, para optar por la calificación del rendimiento distinguido	Evaluados/as / GCGP	20/08/2025	24/09/2025
Entrega de evidencias finales acorde al formato de meta	Evaluados/as y evaluadores/as	03/11/2025	28/11/2025
ETAPA DE EVALUACIÓN			
Presentación de los resultados de las mejoras implementadas para la calificación de rendimiento distinguido	Evaluadores / GCGP	01/12/2025	12/12/2025
Designación de Junta de Directivos <i>(cuando corresponda)</i>	GCGP	01/12/2025	19/12/2025
Puntuación y calificación	Evaluadores	15/12/2025	23/01/2026
Evaluación y otorgamiento de la calificación de rendimiento distinguido <i>(cuando corresponda)</i>	Junta de directivos	22/12/2025	16/01/2026
Notificación de la calificación	Evaluadores	15/12/2025	23/01/2026
Reunión de retroalimentación final e identificación de acciones de mejora	Evaluadores / evaluados	15/12/2025	23/01/2026
Presentación de solicitud de la confirmación de la calificación <i>(cuando corresponda)</i>	Evaluados/as / GCGP	05/01/2026	23/01/2026
Conformación y pronunciamiento del CIE <i>(cuando corresponda)</i>	GCGP / CIE	12/01/2026	23/01/2026
Elaboración del Informe de cierre de ciclo 2025	GCGP	04/02/2026	13/02/2026

VI. Acciones de Comunicación

Las acciones de comunicación se desarrollan a lo largo de cada ciclo de la Gestión del Rendimiento y son fundamentales para alcanzar los objetivos estratégicos. A través de diversos medios, se busca divulgar de manera efectiva los mensajes clave, asegurando la difusión y sensibilización sobre la implementación del Ciclo 2025 del Subsistema de Gestión del Rendimiento en ESSALUD.

Cuadro N° 06
Objetivo e Indicador de Comunicación del Ciclo 2025 en Gestión del Rendimiento
ESSALUD

Objetivo	Indicador	Valor Meta
Lograr la difusión y sensibilización de la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento en ESSALUD para el Ciclo 2025.	Porcentaje de ejecución de la matriz de acciones de comunicación de Gestión del Rendimiento 2025.	90%

A continuación, se presentan las actividades incluidas en la matriz de acciones de comunicación de Gestión del Rendimiento.

Cuadro N° 07
**Matriz de Acciones de Comunicación del Ciclo 2025 en Gestión del Rendimiento
ESSALUD**

N°	Etapas	Actividad	Público	Medio/Canal	Fecha de ejecución
1	Planificación	Envío de Flyers: Conoce más sobre la Gestión del Rendimiento y descubre las próximas actividades programadas.	Evaluador y Evaluado	e-mail u otros medios de ESSALUD	Abr-25
2	Planificación	Envío de Flyers: Conoce el Plan de Implementación de Gestión del Rendimiento - Ciclo 2025	Evaluador y Evaluado	e-mail u otros medios de ESSALUD	Abr-25
3	Planificación	Envío de Flyers: ¿Qué son las metas en la Gestión del Rendimiento y cómo se elaboran?	Evaluador y Evaluado	e-mail u otros medios de ESSALUD	May-25
4	Planificación	Envío de Flyers: Cierre de Establecimiento de metas	Evaluador y Evaluado	e-mail u otros medios de ESSALUD	May-25
5	Seguimiento	Envío de Flyers: Inicio de la Etapa de Seguimiento y conoce las actividades programadas para esta etapa.	Evaluador y Evaluado	e-mail u otros medios de ESSALUD	Jun-25

N°	Etapa	Actividad	Público	Medio/Canal	Fecha de ejecución
6	Seguimiento	Envío de Flyers: Pasos para la entrega de evidencias	Evaluado	e-mail u otros medios de ESSALUD	Jun-25
7	Seguimiento	Envío de Flyers: Recordatorio de Entrega de evidencias en el plazo establecido.	Evaluado	e-mail u otros medios de ESSALUD	Jun-25 a Nov-25
8	Seguimiento	Envío de Flyers: ¿Qué es el CIE?	Evaluador y Evaluado	e-mail u otros medios de ESSALUD	Jun-25
9	Seguimiento	Envío de Flyers: ¿Quiénes son los miembros del Comité Institucional de Evaluación?	Evaluador y Evaluado	e-mail u otros medios de ESSALUD	Jul-25
10	Seguimiento	Envío de Flyers: ¿Cómo participo en el proceso electoral del CIE?	Evaluador y Evaluado	e-mail u otros medios de ESSALUD	Jul-25
11	Seguimiento	Envío de Flyers: Tú también puedes formar parte del CIE	Evaluador y Evaluado	e-mail u otros medios de ESSALUD	Jul-25
12	Seguimiento	Envío de Flyers: ¡Conoce los candidatos para el proceso electoral del CIE!	Evaluador y Evaluado	e-mail u otros medios de ESSALUD	Jul-25
13	Seguimiento	Envío de Flyers: Guía de votación	Evaluador y Evaluado	e-mail u otros medios de ESSALUD	Jul-25
14	Seguimiento	Envío de Flyers: ¡Ya puedes votar!	Evaluador y Evaluado	e-mail u otros medios de ESSALUD	Jul-25
15	Seguimiento	Envío de Flyers: Conoce los resultados de las elecciones del CIE	Evaluador y Evaluado	e-mail u otros medios de ESSALUD	Jul-25
16	Seguimiento	Envío de Flyers: ¿Sabías que puedes solicitar la modificación de tu meta?	Evaluado	e-mail u otros medios de ESSALUD	Ago-25
17	Seguimiento	Envío de Flyers: Tú también puedes obtener la calificación Rendimiento Distinguido	Evaluado	e-mail u otros medios de ESSALUD	Ago-25
18	Seguimiento	Envío de Flyers: Programación de las reuniones de retroalimentación	Evaluador	e-mail u otros medios de ESSALUD	Ago-25

N°	Etapa	Actividad	Público	Medio/Canal	Fecha de ejecución
19	Seguimiento	Envío de Flyers: Importancia y tips para una retroalimentación efectiva	Evaluador	e-mail u otros medios de ESSALUD	Ago-25
20	Seguimiento	Envío de Flyers: Entrega de evidencias finales	Evaluador y Evaluado	e-mail u otros medios de ESSALUD	Nov-25
21	Evaluación	Envío de Flyers: Inicio de la Etapa de Evaluación y actividades programadas para esta etapa.	Evaluador y Evaluado	e-mail u otros medios de ESSALUD	Dic-25
22	Evaluación	Envío de Flyers: Procedimiento de evaluación y Reunión de Retroalimentación Final	Evaluador y Evaluado	e-mail u otros medios de ESSALUD	Dic-25
23	Evaluación	Envío de Flyers: Obtén la calificación de Rendimiento Distinguido.	Evaluado	e-mail u otros medios de ESSALUD	Dic-25
24	Evaluación	Envío de Flyers: Finalidad del CIE	Evaluador y Evaluado	e-mail u otros medios de ESSALUD	Ene-26
25	Evaluación	Envío de Flyers: Felicitaciones a los que obtienen calificación de RENDIMIENTO DISTINGUIDO en la Implementación de Gestión del Rendimiento - Ciclo 2025 (cuando corresponda)	Evaluador y Evaluado	e-mail u otros medios de ESSALUD	Ene-26
26	Evaluación	Envío de Flyers: Fin de ciclo 2025 de Gestión del Rendimiento en ESSALUD	Evaluador y Evaluado	e-mail u otros medios de ESSALUD	Feb-26

VII. Recursos

7.1. Recursos Humanos

Los recursos humanos que trabajarán para la implementación del Ciclo 2025 (identificación de prioridades anuales de gestión, comunicación interna, etc.) se distribuyen de la siguiente forma:

Recursos Humanos		
N°	Recursos	Función
1	Gerencia Central de Gestión de las Personas	A través de la Sub Gerencia de Evaluación, Desarrollo y Capacitación de la Gerencia de Desarrollo de Personal se hace responsable de conducir las actividades de las etapas de planificación, seguimiento y evaluación del ciclo 2025 de Gestión del Rendimiento. Así mismo, es responsable de atender las consultas técnicas presentadas en materia de Gestión del Rendimiento.
2	Coordinadores de GDR en los órganos participantes	Son designados por cada órgano y/o unidad orgánica participante en el ciclo 2025, mediante Memorando emitido por los directivos. Su función es comunicar, facilitar y orientar sobre los lineamientos y el desarrollo de actividades en sus respectivas áreas, brindando apoyo a los/as directivos.
3	Gerencia Central de Planeamiento y Presupuesto	Apoyo técnico, facilitando la identificación de las prioridades anuales de gestión
4	Oficinas de Relaciones Institucionales	Enlace de apoyo para la comunicación interna

7.2. Recursos Económicos

El Subsistema de Gestión del Rendimiento cuenta con el Fondo Financiero FF1313, el mismo que para el ejercicio presupuestal 2025 financiará:

- Contratación de servicios no personales para la programación, coordinación y ejecución de las actividades contempladas en el Ciclo 2025