



PERÚ

Ministerio
de Salud

Instituto Nacional de Enfermedades
Neoplásicas



*"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN
DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"*

INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS

REPÚBLICA DEL PERÚ



VISTOS:

El Informe Técnico N° 0004-2024-C-UFD-ORH-OGA/INEN, del Área de Capacitación y Gestión del Rendimiento; Informe N° 000095-2024-UF-DRH/INEN, de la Unidad de Desarrollo de Recursos Humanos; Memorando N° 000488-2024-ORH-OGA/INEN, de la Oficina de Recursos Humanos y el Informe N° 000512-2024-OAJ/INEN de la Oficina de Asesoría Jurídica, y;

CONSIDERANDO:

Que, a través de la Ley N° 28748, se crea como Organismo Público Descentralizado al Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (en adelante, INEN), con personería jurídica de derecho público interno y con autonomía económica, financiera, administrativa y normativa, adscrito al Sector Salud, constituyendo Pliego Presupuestal, calificado como Organismo Público Ejecutor en concordancia con la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, el Decreto Supremo N° 034-2008-PCM y sus modificatorias;

Que, con Decreto Supremo N° 001-2007-SA, se aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del INEN; estableciéndose su competencia, funciones generales y estructura orgánica del Instituto; así como, las funciones de sus diferentes Órganos y Unidades Orgánicas;

Que, por Decreto Legislativo N° 1023 se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, estableciendo en el artículo 5, que la gestión de rendimiento, entre otros, constituye o forma parte del referido Sistema;

Que, la Quinta Disposición Complementaria Final del precitado Decreto Legislativo, establece que la evaluación del desempeño es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del conjunto de actividades, aptitudes y rendimiento del personal al servicio del Estado en cumplimiento de sus metas, que llevan a cabo obligatoriamente las entidades, en la forma y condiciones que se señalan en la normatividad; correspondiendo al nivel nacional de gobierno promover el desarrollo de sistemas de gestión que permitan determinar indicadores objetivos para la evaluación de desempeño;





*"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN
DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"*

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, dispone en el artículo 19 sobre la finalidad del proceso de evaluación: la gestión de 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 para mejorar el desempeño en sus puestos y de la entidad. Asimismo, el artículo 20 del mismo dispositivo legal, establece el alcance de la evaluación de desempeño: están sujetos a evaluación de desempeño los directivos públicos, los servidores civiles de carrera y los servidores de actividades complementarias;

Que, en ese sentido, el artículo 22 de la referida Ley señala: La evaluación de desempeño es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del rendimiento del servidor público en cumplimiento de los objetivos y funciones de su puesto. Es llevada a cabo obligatoriamente por las entidades públicas en la oportunidad, forma y condiciones que señale el ente rector. Todo proceso de evaluación se sujeta a las siguientes reglas mínimas: a) Los factores a medir como desempeño deben estar relacionados con las funciones del puesto. b) Se realiza en función de factores o metas mensurables y verificables. c) El servidor debe conocer por anticipado los procedimientos, factores o metas con los que es evaluado antes de la evaluación. d) Se realiza con una periodicidad anual. e) El servidor que no participe en un proceso de evaluación por motivos atribuibles a su exclusiva responsabilidad es calificado como personal desaprobado;

Que, mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el cual, establece en el artículo 25, modificado por Decreto Supremo N° 127-2019-PCM, la gestión de rendimiento identifica, reconoce y promueve el aporte de los servidores civiles a 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 y se ejecuta mediante actos de administración interna. 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. Así también, a través del artículo 26 del Reglamento, se indican las responsabilidades en materia de gestión del rendimiento;

Que, el artículo 37 del precitado Reglamento modificado por Decreto Supremo N° 127-2019-PCM, señala que la Gestión del Rendimiento es un ciclo continuo dentro de una entidad y contempla las siguientes etapas: a) Planificación, b) Seguimiento y c) Evaluación. Asimismo, la gestión del rendimiento incluye el proceso de retroalimentación el cual es permanente en cada una de las etapas del ciclo, indicando que el titular de la entidad mediante resolución aprueba el calendario de la entidad y sus modificaciones;

Que, la Décima Disposición Complementaria Final del referido Reglamento, dispone que la aplicación del subsistema de gestión de rendimiento en las entidades públicas se realizará bajo el criterio de progresividad y gradualidad de acuerdo a la programación de implementación de la gestión de rendimiento que defina SERVIR (...);

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 00068-2020-SERVIR-PE, se formaliza la aprobación de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento; la cual, establece en la Primera Disposición Complementaria Transitoria que, de acuerdo a la Décima Disposición Complementaria Final del Reglamento General, la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento es progresiva. En ese sentido, la progresividad, sujeta a evaluación de acuerdo a la implementación de cada ciclo anterior, es la siguiente, entre otras: Desde el año 2022, Organismos públicos ejecutores, organismos constitucionales autónomos y sedes centrales de los gobiernos regionales. Ciclo en el que estaría comprendido el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas- INEN, por ser un organismo público ejecutor;





"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN
DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

Que, a través de Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 00076-2021-SERVIR-PE, se aprueba por delegación, la Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento, la cual, según SERVIR tiene características de simplificación y adaptación a las modalidades de trabajo dispuestas por el gobierno y se orienta a que su contenido facilite la implementación del subsistema de gestión del rendimiento, incluso a aquellas entidades que se inician en el proceso. De igual manera, indica que el proyecto amplía su contenido respecto a la guía vigente, en el marco de la directiva, desarrollando pautas metodológicas que promuevan el trabajo autónomo de la oficina de recursos humanos facilitando la implementación del Subsistema;

Que, a través del Memorando N° 000488-2024-ORH-OGA/INEN, la Oficina de Recursos Humanos brinda conformidad y traslada el Informe N° 000095-2024-UF-DRH/INEN, elaborado por la Unidad Funcional de Desarrollo de Recursos Humanos, que contiene adjunto el Informe Técnico N° 0004-2024-C-UFD-ORH-OGA/INEN, del Área de Capacitación y Gestión del Rendimiento, en el que se sustenta aprobar el "Plan de Implementación de Gestión del Rendimiento (GDR) Ciclo 2024" del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas y sus anexos;

Que, mediante documento de vistos, la Oficina de Asesoría Jurídica, encuentra viable lo requerido en el presente caso; por lo cual, cumple con visar la presente Resolución, de conformidad a lo establecido en la normatividad vigente;

Con los vistos buenos de la Oficina General de Administración; Oficina de Recursos Humanos y la Oficina de Asesoría Jurídica; de conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, modificado por Decreto Supremo N° 127-2019-PCM, en concordancia con lo establecido en el artículo 10 del Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-2007-SA;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR el "Plan de Implementación de Gestión del Rendimiento (GDR) Ciclo 2024" del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas y sus anexos, que forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - AUTORIZAR a la Oficina de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración, la actualización de la matriz de participantes del Anexo 2, del Plan de implementación, cada vez que sea necesario.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER que la Oficina de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración, adopte las medidas necesarias para la conducción operativa de la Gestión de Rendimiento Ciclo 2024.

ARTÍCULO CUARTO.- ENCARGAR a la Oficina de Comunicaciones la publicación de la presente Resolución en la Plataforma Digital Única del Estado Peruano (www.gob.pe), y en el Portal Institucional del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (www.inen.sld.pe).

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

Firmado digitalmente

MG. EDGAR MARLON ARDILES CHACÓN
Gerente General

