



MINISTERIO DE SALUD



N° 038-2013/SIS

RESOLUCIÓN JEFATURAL

Lima, 20 FEB 2013

VISTOS: El Informe N° 001-2013-SIS-OGAR/CEPDP del Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Seguro Integral de Salud y el Proveído N° 102-2013-SIS/OGAJ de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1025, se aprueban normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), la función de planificar, desarrollar, gestionar y evaluar la política de capacitación para el Sector Público;

Que, con Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, disponiendo en los artículos 3 y 4 que las Entidades Públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP, correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos de dicho Plan;

Que, la Cuarta Disposición Complementaria Transitoria de dicho Reglamento, señala que el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, entrará en vigencia una vez que SERVIR emita las directivas específicas para su desarrollo. Hasta en tanto ello suceda, las entidades deberán elaborar sus planes de capacitación y evaluación, según la normativa vigente;

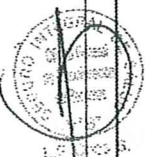
Que, la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, establece que el PDP es un instrumento de gestión que permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas, y de esa manera contribuir a la mejora de la administración pública;

Que, mediante Resolución Jefatural N° 080-2011/SIS, de fecha 20 de junio de 2011, se conformó el Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Seguro Integral de Salud;

Que, el Comité referido en el considerando precedente, ha elaborado el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anual 2013 del Seguro Integral de Salud, el cual es necesario aprobar;

Con el visto bueno de la Secretaría General, de la Oficina General de Administración de Recursos y con la opinión favorable de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de Organización y Funciones del Seguro Integral de Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 011-2011-SA;



SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Aprobar el Plan Anual de Desarrollo de las Personas del Seguro Integral de Salud 2013 y encargar a la Oficina General de Administración de Recursos su ejecución.

Artículo 2º.- Disponer que la Secretaría General, en coordinación con la Oficina General de Tecnología de la Información, publique la presente Resolución en el Portal Institucional del Seguro Integral de Salud.

Regístrese y comuníquese

PEDRO FIDEL GRILLO ROJAS
Jefe del Seguro Integral de Salud (e)



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2013- SEGURO INTEGRAL DE SALUD

PRESENTACION

El seguro Integral de Salud- SIS, fue creado por ley N° 27657 - Ley del Ministerio de Salud el 29 de enero de 2002, es un Organismo Público Ejecutor, según Decreto Supremo N° 034-2008-PCM y actualizado por Decreto Supremo N° 058-2011-PCM, que acorde con la Ley N° 29344 - Ley Marco del Aseguramiento Universal en Salud y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-SA, es una institución Administradora de Fondos de Aseguramiento en Salud- IAFA, con personería jurídica que tiene como objetivo la captación y gestión de fondos para el aseguramiento de las prestaciones de salud incluidas en los planes de aseguramiento en salud, con Certificado de Registro Provisional N° 0001-2011-IP/SUNASA, aprobado mediante Resolución de Intendencia General N° 008-2011-SUNASA/IG de fecha 25 de enero del 2011.

El Plan de Desarrollo de Personas - PDP Anualizado – periodo 2013, del Seguro Integral de Salud (SIS), es un instrumento de gestión que permitirá la aplicación de estrategias y/o procedimientos para el óptimo desarrollo de las capacidades del personal del SIS, ha sido elaborado estrechamente vinculado a los planes institucionales y, de acuerdo a la Directiva de SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Peruano.

En tal sentido, el Plan de Desarrollo de las Personas ha sido elaborado de tal forma que nos permita contar con recursos humanos idóneos, para realizar acciones encaminadas a fortalecer el desarrollo de los recursos humanos, asumiendo el gran desafío al interior del SIS, no solo en el desarrollo y fortalecimiento de sus competencias ligadas a la función que cumple, sino también en su desarrollo personal, considerando que mantener un equilibrio en su quehacer requiere fortalecer valores y tener acceso a servicios elementales sin los cuales no es posible alcanzar objetivos personales ni institucionales.

El Plan de Desarrollo de las Personas 2013, se constituye en una herramienta de gestión, que considera al talento humano como el eje central del Sistema, garantizando un personal calificado, comprometido y consciente de la importancia de su labor para

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2013- SEGURO INTEGRAL DE SALUD

asegurar la calidad de atención con eficacia y eficiencia en la institución en el marco del nuevo reto como una Institución Administradora de Fondos de Aseguramiento en Salud- IAFAS públicas, a favor de la población.

Es de indicar que el presente Plan de Desarrollo ha sido elaborado tomando en cuenta dos indicadores de gestión, la evaluación de personal realizada en virtud de la nueva Guía de Evaluación de las Personas y los Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de cada área, los que han servido de insumo para reforzar la elaboración y ejecución del presente Plan de Desarrollo Anualizado 2013 del SIS.

Es así, que se ha implementado la política de mejoramiento continuo en la atención de necesidades de capacitación, realizando un diagnóstico y análisis que permita conocer los requerimientos del personal, identificando los temas transversales y específicos de acuerdo a los requerimientos de los Órganos y Unidades Desconcentradas del SIS, y sobre la base de ello se ha programado una serie de temas a reforzar, los cuales se llevarán a cabo con diferentes metodologías, considerando entre ellas la implementación de talleres, cursos y diplomados.

La organización e impartición de cursos que harán posible la marcha del presente Plan de Desarrollo de las Personas, ha tomado como base el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (Anexo N° 01-04), que brindará la oportunidad de atender aspectos generales y específicos relacionados con los procesos de trabajo, la incorporación de tecnologías y la relación laboral, familiar y social del trabajador del SIS.

Debido al número y la ubicación geográfica de las Unidades Desconcentradas que conforman el SIS, se requerirá ampliar y multiplicar las acciones de capacitación considerando la realización de cursos en aquellos lugares donde resulte necesario.

MED. CIR. PEDRO FIDEL GRILLO ROJAS

JEFE (e) DEL SEGURO INTEGRAL DE SALUD

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2013- SEGURO INTEGRAL DE SALUD

INDICE

PRESENTACION.....	1
INDICE	3
I. ANTECEDENTES.....	4
1.1 Antecedentes Técnicos.....	4
1.2 Base Legal.....	5
1.3 Justificación.....	6
II. ALCANCE.....	8
III. FINES.....	8
IV. OBJETIVOS.....	9
4.1 Objetivos Generales.....	9
4.2 Objetivos Específicos.....	9
V. METAS.....	10
VI. ESTRATEGIAS.....	10
VII. ACCIONES A DESARROLLAR.....	12
VIII. EVALUACIÓN DE RESULTADOS.....	12
IX. MEDIDAS CORRECTIVAS.....	12
X. GLOSARIO.....	12
XI. DISPOSICIONES FINALES.....	13

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2013- SEGURO INTEGRAL DE SALUD

I. ANTECEDENTES

1.1 ANTECEDENTES TECNICOS

El Plan de Desarrollo de las Personas se sustenta en las prioridades sectoriales, lineamientos orientadores de la gestión y los Objetivos Estratégicos Institucionales del Seguro Integral de Salud, definidas para el 2013 – 2016, en el Plan Estratégico Institucional aprobado mediante Resolución Jefatural 204-2012/SIS

Es importante mencionar que el PDP se ha desarrollado considerando el Objetivo Estratégico Institucional N° 03 "Fortalecer e implementar las competencias del Seguro Integral de Salud – SIS, en su rol de IAFAS publicas con políticas de gestión de calidad y de mejora continua"; señalado en el PEI 2013 – 2016, del Seguro Integral de Salud. El mismo que señala como objetivos generales, entre otros:

1. Desarrollar los documentos de gestión que permitan la implementación de los procesos del SIS en su rol de administrador de fondos.
2. Gestionar la asignación presupuestal adecuada, oportuna y los mecanismos de captación para el financiamiento de prestaciones de salud de los asegurados.
3. Fortalecer la capacidad operativa del Seguro Integral de Salud como IAFAS publicas.
4. Desarrollar políticas de control interno institucional.
5. Desarrollar mecanismos de evaluación, supervisión y monitoreo de los procesos.
6. Desarrollar un sistema de información gerencial que permita la adecuada toma de decisiones.
7. Fortalecer la gestión de los Recursos Humanos, para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
8. Difundir deberes y derechos del asegurado SIS.
9. Mejora de gestión de riesgos en desastres.

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2013- SEGURO INTEGRAL DE SALUD

Consecuentes con los enfoques modernos de gestión de Recursos Humanos, el diseño del Plan de Capacitación busca desarrollar los aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales del colaborador del Seguro Integral de Salud en consonancia con la Misión y Visión Institucional.

Es preciso señalar que a inicios del periodo 2013, se evaluó las necesidades de capacitación del personal del Seguro Integral de Salud (Nivel Central y Unidades Desconcentradas Regionales), así como también se recogió los requerimientos plasmados en la Evaluación del Personal realizado en el 2012 al personal CAP y CAS de la Institución, los mismos que consolidados, nos permitieron definir las necesidades de capacitación de manera global del SIS.

1.2 BASE LEGAL

El Plan de Desarrollo de las Personas del Seguro Integral de Salud tiene como Base Legal:

- a) Ley N° 27657 – Ley de Ministerio de Salud, que crea al Seguro Integral de Salud.
- b) Decreto Supremo N° 034-2008-PCM, que califica al Seguro Integral de Salud, como Organismo Público Ejecutor.
- c) Ley N° 29185 – Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- d) Ley N° 27658 – Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- e) Ley N° 28411 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.
- f) Ley N° 29951 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2013.
- g) Ley N° 29344 – Ley Marco del Aseguramiento Universal en Salud.
- h) Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- i) Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- j) Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios - CAS.

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2013- SEGURO INTEGRAL DE SALUD

- k) Decreto Supremo N° 011-2011-SA, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Seguro Integral de Salud.
- l) Decreto Supremo 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo 1025.
- m) Resolución Directoral N° 027-2007-EF/76.01, aprueba "Directiva para la Programación y Formulación de los Programas Estratégicos en el Marco del Presupuesto por Resultados.
- n) Resolución Jefatural N° 029-2002/SIS, que aprueba el Manual de Organización y Funciones del SIS y sus modificatorias Resoluciones Jefaturales N° 050-2003/SIS, 149-2006/SIS y 028-2010/SIS.
- o) Resolución Jefatural N° 192-2012/SIS, que aprueba el Reglamento Interno de Trabajo del SIS.
- p) Decreto Legislativo N° 1025 que reglamenta el Decreto Legislativo N° 1023 que crea la Autoridad Nacional de Servicio Civil, mediante el cual se aprueban las normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, estableciendo en su Artículo 3°, la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado a través de la elaboración de un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del estado (PDP)
- q) Comunicado 001-2012-SERVIR/GDCR, donde se recuerda que el plazo para el Gobierno Nacional y los Gobiernos Regionales vence el 30 de enero de 2012.
- r) Resolución Jefatural N° 010-2013/SIS, que aprueba el Plan Operativo Institucional 2013 del Seguro Integral de Salud.
- s) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del estado.

1.3 JUSTIFICACION

El Seguro Integral de Salud – SIS, en el marco del Aseguramiento Universal en Salud, orientado a ser una Institución Administradora de Fondos de Aseguramiento en Salud – IAFAS públicas, cuyos fondos están destinados al financiamiento de

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2013- SEGURO INTEGRAL DE SALUD

prestaciones de salud y otras que su plan de beneficios le faculte, a fin de obtener coberturas de riesgos en salud a sus afiliados de acuerdo a las normas vigentes.

Considerando que el SIS ha logrado avances significativos en el aseguramiento de segmentos importantes de la población en pobreza, pobreza extrema y también no pobre, resulta necesario para conducir apropiadamente su desarrollo, fortalecer sus funciones de administrador de riesgos en función de prioridades sanitarias. Esto implica un conjunto de acciones progresivas que incluyen estudios específicos sobre aspectos de salud de los grupos objetivo, desarrollo de instrumentos y criterios de gestión, diseño e implementación de procesos y procedimientos administrativos y sistemas de información, entre otros. Sobre la base de estos componentes se deben determinar los grupos de intervención y las asignaciones per-cápita que se espera destinar a cada uno de los grupos de asegurados en función de los planes de beneficios y estimar las coberturas que se espera alcanzar.

Por lo expuesto en el párrafo precedente se hace necesario generar respuestas de manera eficiente y eficaz, a partir de una nueva forma de observar los problemas de salud, introduciéndose cada vez mas la flexibilidad de la capacitación según, las necesidades de los servicios de aseguramiento en salud y de la población en general y la velocidad de los cambios generados en la institución.

El PDP, importante instrumento de gestión servirá para que cada trabajador desarrolle no sólo sus capacidades técnicas en el área de su especialización sino también competencias en el campo de los valores, actitudes y de compromiso social. De allí sus proyecciones como una herramienta imprescindible para el mejoramiento continuo del desempeño personal y colectivo, posibilitando una mejor contribución del potencial humano en el logro de los objetivos institucionales y el cumplimiento de la misión del SIS.

En ese contexto, se han definido los principales problemas relacionados al área de capacitación del capital Humano, sus causas o factores relacionados y la respectiva priorización de problemas. El análisis de ellos permitió establecer los objetivos principales del PDP 2013. Igualmente importante es la información obtenida del Plan Operativo Institucional del presente año, aprobado mediante Resolución Jefatural N°010-2013/SIS, de fecha 17 de enero de 2013, en el cual se incluye la actividad

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2013- SEGURO INTEGRAL DE SALUD

denominada "Formulación y Desarrollo del Plan de Capacitación 2013", la misma que se encuentra enmarcada en el objetivo general "Fortalecer la gestión de los recursos humanos que permitan el cumplimiento de objetivos institucionales" y alineada al objetivo estratégico institucional "Fortalecer e implementar las competencias del Seguro Integral de Salud – SIS, en su rol de IAFAS pública con políticas de gestión de calidad y de mejora continua". Según Memorando N° 020-2013-SIS/OGPPDO, se determina que para los temas de Capacitación - Período 2013, se cuenta con un crédito presupuestario de S/. 400,000 nuevos soles.

En tal sentido se plantea el PDP 2013, como un instrumento de gestión, el mismo que nos permitirá planificar, ejecutar, monitorear y evaluar el área del desarrollo de las competencias del capital humano del SIS y mejora en la calidad del servicio al usuario.

II. ALCANCE

El presente PDP es de aplicación a los empleados públicos del Seguro Integral de Salud, bajo el régimen del Decreto Legislativo 728 y personal bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios Decreto Legislativo N° 1057 y su modificatoria aprobado por Ley N° 29849

III. FINES

Siendo su propósito general impulsar la eficacia y eficiencia Institucional, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

- a) Elevar el nivel de rendimiento de los colaboradores y, con ello, al incremento de la productividad y mejora en la calidad de los servicios que brinda.
- b) Perfeccionar de manera progresiva sus competencias y conocimientos para tener éxito en los puestos de trabajo.
- c) Mejorar la interacción entre los colaboradores y, con ello, elevar el interés por el aseguramiento de la calidad en el servicio.

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2013- SEGURO INTEGRAL DE SALUD

- d) Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo, la productividad y la calidad y, con ello, elevar la moral y ética de trabajo.
- e) La compensación indirecta, que tienden a considerar la paga que asume la Institución por su participación en programas de capacitación.
- f) Mantener al colaborador al día con los avances tecnológicos, lo que alienta la iniciativa y la creatividad y ayuda a prevenir la obsolescencia.
- g) Concientizar en cada uno de los colaboradores, que la Institución necesita personas con perfiles específicos y que cada puesto de trabajo existente tiene características propias y debe ser ocupado por profesionales o técnicos, según corresponda, que posean un determinado perfil de competencias.

IV. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVOS GENERALES

- 4.1.1 Contribuir a elevar las competencias del personal transmitiendo conocimientos y fortaleciendo capacidades.
- 4.1.2 Contar con un sistema de gestión de competencias alineado a la cultura organizacional y necesidades propias de la institución, que coadyuve a la excelencia en el ejercicio del desempeño de las personas.
- 4.1.3 Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio.

4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 4.2.1 Proporcionar orientación e información relativa a los objetivos estratégicos Institucionales, su organización, funcionamiento, normas y políticas.
- 4.2.2 Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos de puestos específicos.

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2013- SEGURO INTEGRAL DE SALUD

4.2.3 Actualizar los conocimientos requeridos en áreas especializadas de las diferentes unidades orgánicas.

4.2.4. Garantizar mejores niveles de desarrollo en el trabajo, basados en una progresiva actualización de conocimientos, para lograr una adecuada gestión institucional.

V. METAS

El Plan de Desarrollo de las Personas 2012 del SIS favorecerá a 412 trabajadores, pertenecientes al régimen laboral N° 728 y a aquellos contratados mediante Régimen Laboral CAS – DL N° 1057.

VI. ESTRATEGIAS

Las estrategias a emplear son:

- Realización de cursos externos en Instituciones de prestigio
- Realización de seminarios y talleres
- Realización de diplomados
- Réplicas de capacitaciones.

VII. ACCIONES A DESARROLLAR

Corresponde a las acciones concretas de capacitación que se recomienda realizar, a fin de atender las necesidades de capacitación detectadas. Entre las acciones a efectuarse tenemos las siguientes:

- a. Coordinar en forma personalizada y directa con las instituciones educativas y profesionales de prestigio en materia de capacitación, relacionados con temas vinculados al quehacer institucional del Seguro Integral de Salud.
- b. Difundir las ofertas de capacitación a todo el personal de manera adecuada y oportuna.
- c. Supervisar y verificar que los eventos de capacitación se desarrollen de acuerdo a lo ofertado.

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2013- SEGURO INTEGRAL DE SALUD

Cabe precisar que todas éstas acciones están enfocadas al desarrollo de temas priorizados, los que se integrarán de ser el caso, para poder abarcar la mayor población a capacitar. Dichas acciones se detallan en el anexo N° 01 que forma parte del presente Plan de Desarrollo de las Personas.

7.1 METODOLOGIA

Medios de enseñanza internos:

- Exposiciones y Conferencias de Funcionarios y Profesionales responsables de las diferentes Unidades Orgánicas, Estructurales o funcionales.
- Dinámica de Grupo.
- Análisis individuales: Presencial y a distancia.

Medios de Enseñanza Externa:

- Diplomados
- Seminarios, Talleres y sus similares
- Cursos especializados
- Capacitación Interinstitucional y pasantías
- Cursos de Actualización impartidos por centros en el extranjero

7.2 MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo dos modalidades:

- Evaluación de Conocimientos: ver si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación y los aplican en el desarrollo de sus funciones.
- Evaluación de Desempeño y conducta Laboral: Si los participantes están aplicando lo aprendido en su puesto de labores, a través de las directivas internas.

7.3 MONITOREO

Mide el grado de avance de los objetivos del presente Plan.

- Verificar si el Plan de Desarrollo de las Personas se ejecuta de acuerdo a lo planificado.

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2013- SEGURO INTEGRAL DE SALUD

- Identificar qué aspectos del plan requieren un reprogramación.
- Supervisar el desempeño de los recursos humanos en función a la ejecución del plan y los beneficiarios de la capacitación y tomar acciones correctivas de manera oportuna.

VIII. EVALUACION DE RESULTADOS

Con relación a este aspecto se han identificado instrumentos necesarios para analizar cualitativa y cuantitativamente, los resultados de la capacitación estableciendo sistemas adecuados de seguimiento y control de resultados.

Para ello se ha considerado utilizar las siguientes herramientas:

1. Encuesta a los capacitados de la satisfacción de la formación y/o capacitación recibida; con el objetivo de mejorar los aspectos que no hayan satisfecho (evaluación antes y después de la capacitación).
2. Encuesta, entrevistas y conversaciones a los jefes inmediatos y superiores jerárquicos de los capacitados; el cual nos permitirá medir si modificó su actitud, aumentó su conocimiento o mejoró sus técnicas de trabajo. Esta evaluación se realizará después de tres meses de recibida la capacitación.

IX. MEDIDAS CORRECTIVAS

Siendo el propósito general del presente PDP, impulsar la eficacia y eficiencia Institucional, mediante las capacitaciones, es necesario tomar en cuenta que es obligatoria la asistencia y participación de los trabajadores inscritos por la Institución en los cursos o programas de capacitación, asumiendo las consecuencias económicas y/o administrativas que determine la Institución en caso de inasistencias injustificada o desaprobación del mismo, en virtud del art. 134º del Reglamento Interno de Trabajo de nuestra Institución y del presente Plan.

X. GLOSARIO

➤ Indicador:

Son datos cuantitativos asociadas a una característica (del resultado, del proceso, de las actividades, de la estructura, etc.) que permite a través de su

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2013- SEGURO INTEGRAL DE SALUD

medición en periodos sucesivos y por comparación, evaluar periódicamente dicha característica y verificar el cumplimiento de los objetivos.

➤ Indicadores Productivos:

Es la productividad medida durante un periodo definido, en un sistema conocido. El estándar de productividad es la productividad base o anterior que sirve de referencia.

Elementos importantes a considerar para aumentar la productividad de la empresa son el capital humano, como la inversión realizada por la institución para capacitar y formar a sus colaboradores.

➤ Horas de Capacitación Per Cápita:

Medición de la actividad de horas de capacitación por persona (Indicador por excelencia de la capacitación)

➤ Indicadores Presupuestarios:

Son índices que posibilitan medir la gestión presupuestaria del pliego, a través de la contrastación de los recursos utilizados y metas alcanzadas, con la programación de los mismos, durante el Año Fiscal.

➤ Consolidado de Necesidades de Capacitación:

Es el diagnóstico de necesidades de capacitación del Seguro integral de Salud.

XI. DISPOSICIONES FINALES:

El SIS, elabora el presente Plan, evaluando las necesidades de cada órganos del SIS, de manera funcional estableciendo una priorización que genere un desarrollo personal que nivele las posibles brechas existentes entre las competencias existentes y el perfil requerido para cada puesto. Siendo así, los cuadros anexos, demuestran lo expuesto y establece el ciclo del PDP anual, de acuerdo a las acciones de capacitación debidamente priorizadas.

ANEXO N° 1

LA PRESENTE PRIORIZACIÓN SE HA REALIZADO SOBRE LA BASE DE LOS DIAGNÓSTICOS PRESENTADOS POR CADA UOOU Y UDR A NIVEL NACIONAL.

N°	Problemas	Áreas - Diagnóstico PDP	Numero de áreas	PRIORIDAD
1	Limitado conocimiento de herramientas de Ofimática(word,excel,power point)	UDR Piura I, Ayacucho, Lambayeque, Moquegua, Cajamarca II, Jaen, Cajamarca I, Callao, Lima Sur y OGAI	10	1
2	Limitado conocimiento del Sistema de Trámite Documentario y Archivo	UDR Piura I, Ayacucho, Lambayeque, Moquegua, Cajamarca II, Jaen, Cajamarca I, Callao, Lima Sur, y OGAI	10	2
3	Limitado Uso de Herramientas estadísticas y de construcción de indicadores para el análisis de la información(ORACLE,SPSS, ETC)	UDR Piura I, Ayacucho, Lambayeque, Moquegua, Cajamarca II, Jaen, Cajamarca I, Callao, Lima Sur.	9	3
4	Falta de conocimiento sobre el proceso Presupuestal y Planificación Estratégica en entidades del sector publico	UDR Piura I, Ayacucho, Lambayeque, Moquegua, Cajamarca II, Cajamarca I, Callao, Lima Sur.	8	4
5	Deficiente conocimiento sobre Control Interno y Auditoría Gubernamental	UDR Ayacucho, Lambayeque, Jaen, Cajamarca I, Callao, Lima Sur, OCI y OGAI	8	5
6	resolución de conflictos con el usuario interno y externo. Trabajo en equipo (clima organizacional)	UDR Piura I, Ayacucho, Cajamarca II, Cajamarca I, Callao, Lima Sur , OCI y OGAI	8	6
7	Falta de actualización sobre Sistemas de Gestión (SIAF, SIGA)	UDR Ayacucho, Lambayeque, Moquegua, Cajamarca II, Jaen, Callao, Lima Sur.	7	7
8	Necesidad de Fortalecer Competencias de liderazgo y Coaching	UDR Piura I, Ayacucho, Cajamarca II, Callao, Lima Sur.	5	8
9	Limitado conocimiento de Gestión y Auditoría de Seguros(Auditoría Medica,auditoría de Seguros ISO 9000, gestión de riesgos en Seguros)	UDR Cajamarca II, Jaen, Callao, Lima Sur y OGAI	5	9
10	Falta de conocimiento técnicos específicos en la realización de los procesos de Selección con el Estado.	OGAI, UDR Cajamarca y Callao	3	10
11	Limitado Conocimiento en Marketing	UDR Cajamarca II, Jaen, Cajamarca I	3	11
12	, laboral, civil, tributario, Procedimiento asdministrativo y procedimiento Administrativo sancionador, entre otros.	OGAI	1	12
13	Falta de conocimiento en temas relacionados a Seguridad Social.	OGAI	1	13
14	Insuficiente conocimiento para la redacción de informes (profesionales)	OCI	1	14
15	Necesidad de Fortalecer conocimientos en Gestión de Recursos Humanos	UDR Cajamarca I	1	15

①

P

8

ANEXO N° 2

LA PRESENTE PRIORIZACIÓN SE HA REALIZADO SOBRE LA BASE DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2012 PRESENTADA POR CADA UUDOO Y UDR A NIVEL NACIONAL.				
N°	Problemas	Áreas - Diagnóstico PDP	Número de áreas	PRIORIDAD
1	Limitado Uso de Herramientas estadísticas y de construcción de indicadores para el análisis de la información (ORACLE, SPSS, ETC), deficiente de conocimiento en Configuración y Políticas de seguridad de servidores. Lenguaje de Programación.	GREP, OGTI, UDR Apurímac- Chanka, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca I, Cajamarca II, Callao, Ica, La Libertad, Lima Ciudad, Lima Este, Lima Sur, Moquegua, Piura II, Puno, Tacna,	17	1
2	Falta de actualización sobre Sistemas de Gestión (SIAF, SIGA)	SGC, UDR Apurímac- Chanka, Ayacucho, Cajamarca II, Callao, Ica, Jaen, Lima Este, Lima Sur, Madre de Dios, Moquegua, Puno, Tacna, San Martín	14	2
3	Deficiente conocimiento sobre Control Interno y Auditoría Gubernamental, Contabilidad Gubernamental, Análisis Financiero.	GREP, UDR Cajamarca I, Callao, Jaen, Lima Ciudad, Lima Este, Piura II, San Martín	9	3
4	Limitado conocimiento de Gestión y Auditoría de Seguros (Auditoría Médica, auditoría de Seguros ISO 9000, gestión de riesgos en Seguros), Economía de la Salud. Evaluación de tecnología sanitaria.	GREP, UDR Ayacucho, Cajamarca I, Ica, Jaen, La Libertad, Puno, San Martín	8	4
5	Necesidad de Fortalecer Competencias de liderazgo y Coaching	SGP, UDR Cajamarca I, Callao, Madre de Dios, Piura II, Tacna	7	5
6	Limitado conocimiento de herramientas de Ofimática (word, excel, power point)	GREP, UDRs Callao, Lima Ciudad, Piura II, Puno,	7	6
7	Limitado Conocimiento en Marketing	UDR Apurímac- Chanka, Ayacucho, Cajamarca I, Lima Ciudad, Puno, Tacna,	6	7
8	Insuficiente Desarrollo de Habilidades para resolución de conflictos con el usuario interno y externo, Trabajo en equipo (clima organizacional)	San Martín, UDR Cajamarca I, Callao, Madre de Dios, Piura II, Tacna	6	8
9	Necesidad de Fortalecer conocimientos en Gestión de Recursos Humanos	SGP, UDR Cajamarca II, Lima Sur, Madre de Dios, Tacna	5	9
10	Limitada especialización en normatividad Jurídica, laboral, civil, tributario, administrativo, procedimiento entre otros.	SGP, UDR Callao, Lima Sur, Madre de Dios, Piura II,	5	10
11	Falta de conocimiento sobre el proceso Presupuestal y Planificación Estratégica en entidades del sector público	SGP, UDRs Jaen, Moquegua, San Martín	4	11
12	Limitado conocimiento del Sistema de Trámite Documentario y Archivo	UDR Callao, Lima Sur, Puno	3	12
13	Falta de conocimiento técnicos específicos en la realización de los procesos de Selección con el Estado.	UDR Cajamarca I, San Martín	2	13
14	Insuficiente conocimiento para la redacción de informes (profesionales)	UDRs Piura II,	1	14

ANEXO N° 3

CONSOLIDADO DEL ANEXO N°1 Y N°2 - PRIORIZACIÓN FINAL PARA ABARCAR MAYOR NUMERO DE AREAS

N°	Problemas	Áreas - Diagnóstico PDP	Numero de áreas	PRIORIDAD
1	Limitado Uso de Herramientas estadísticas y de construcción de indicadores para el análisis de la información (ORACLE, SPSS, ETC) Deficiente conocimiento de seguridad de la información.	UDR Piura I, Ayacucho, Lambayeque, Moquegua, Cajamarca II, Jaen, Cajamarca I, Callao, Lima Sur, GREP, OGTI, Apurima - Chanka, Arequipa, Ica, La Libertad, Lima Ciudad, Lima Este, Piura II, Puno y Tacna.	20	1
2	Falta de actualización sobre Sistemas de Gestión (SIAF, SIGA)	UDR Ayacucho, Lambayeque, Moquegua, Cajamarca II, Jaen, Callao, Lima Sur, SGC, Apurimac Chanka, Ica, Lima Este, Madre de Dios, Puno, Tacna y San Martín.	15	2
3	Limitado conocimiento de herramientas de Ofimática (word, excel, power point)	UDR Piura I, Ayacucho, Lambayeque, Moquegua, Cajamarca II, Jaen, Cajamarca I, Callao, Lima Sur y OGAJ, GREP, Lima Ciudad; Piura II y Puno	14	3
4	Deficiente conocimiento sobre Control Interno y Auditoria Gubernamental	UDR Ayacucho, Lambayeque, Jaen, Cajamarca I, Callao, Lima Sur, OCI, OGAJ, GREP, Lima Ciudad, Lima Este, Piura II y San Martín.	13	4
5	Limitado conocimiento de Gestión y Auditoria de Seguros (Auditoria Medica, auditoria de Seguros ISO 9000, gestión de riesgos en Seguros)	UDR Cajamarca II, Jaen, Callao, Lima Sur, OGAJ, GREP, Ayacucho, Cajamarca I, Ica, La libertad, Puno y San Martín.	12	5
6	Insuficiente Desarrollo de Habilidades Personales (Resolución de conflictos, Trabajo en equipo, liderazgo y Coaching) *	UDR Piura I, Ayacucho, Cajamarca II, Cajamarca I, Callao, Lima Sur, OCI, OGAJ, San Martín, Madre de Dios, Piura II y Tacna.	12	6
7	Falta de conocimiento sobre el Proceso Presupuestal y Planificación Estratégica en entidades del sector público	UDR Piura I, Ayacucho, Lambayeque, Moquegua, Cajamarca II, Cajamarca I, Callao, Lima Sur, SGP, Madre de Dios y Piura II.	11	7
8	Limitado conocimiento del Sistema de Trámite Documentario y Archivo	UDR Piura I, Ayacucho, Lambayeque, Moquegua, Cajamarca II, Jaen, Cajamarca I, Callao, Lima Sur, OGAJ y Puno	11	8
9	Limitado Conocimiento en Marketing	UDR Cajamarca II, Jaen, Cajamarca I, Apurimac Chanka, Ayacucho, Lima Ciudad, Puno y Tacna.	8	9
10	Limitada especialización en normatividad Jurídica, laboral, civil, tributario. Procedimiento administrativo y procedimiento Administrativo sancionador, entre otros.	OGAJ, SGP, Jaen, Lima Ciudad, Lima Sur, Madre de Dios y Piura II.	7	10
11	Necesidad de Fortalecer conocimientos en Gestión de Recursos Humanos	UDR Cajamarca I, SGP, Cajamarca II, Lima Sur, Madre de Dios y Tacna.	6	11
12	Falta de conocimiento técnicos específicos en la realización de los procesos de Selección con el Estado.	OGAJ, UDR Cajamarca, Callao y San Martín.	4	12
13	Insuficiente conocimiento para la redacción de informes (profesionales)	OCI, Piura II.	2	13
14	Falta de conocimiento en temas relacionados a Seguridad Social.	OGAJ	1	14

Nota: el Anexo N° 03 es la priorización del consolidado de los requerimientos de capacitación - Anexo N° 01 y de las evaluaciones - Anexo N° 02. * se ha unificado en un solo problema todo lo relacionado a Habilidades Personales

P
B
[Signature]

ANEXO N° 4

EL PRESENTE DETALLA CAUSAS, CONSECUENCIAS Y COMPETENCIAS A FORTALECER POR CADA PROBLEMA.

ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS PRIORIZADOS

Nº	Problemas	Causas	Consecuencias	Competencia a fortalecer (*)
1	Limitado Uso de Herramientas estadísticas y de construcción de indicadores para el análisis de la información (ORACLE, SPSS, ETC) Deficiente conocimiento de seguridad de la información.	Falta de Actualización	Deficiente medición de metas y logros obtenidos para la toma de decisiones	2,8,10,13
3	Falta de actualización sobre Sistemas de Gestión (SIAF, SIGA)	Insuficiente Conocimientos	Retrasos en la ejecución presupuestal institucional, así como limitado análisis de la Ejecución presupuestal de las Unidades Ejecutoras que reciben transferencias del SIS.	12,4,13
4	Limitado conocimiento de herramientas de Ofimática (word, excel, power point)	Insuficiente Capacitación	Demoras en la presentación de documentos	14,12
5	Deficiente conocimiento sobre Control Interno y Auditoría Gubernamental	Falta de Actualización	Dificultad para la elaboración de informes y seguimiento de medidas correctivas	1,3,4,13,14 y 15
6	Limitado conocimiento de Gestión y Auditoría de Seguros (Auditoría Médica, auditoría de Seguros ISO 9000, gestión de riesgos en Seguros)	Insuficiente capacitación	Deficiente proceso de supervisión de las prestaciones que financia el SIS	1,2,3,8,11,12 y 13
7	Insuficiente Desarrollo de Habilidades Personales (Resolución de conflictos, Trabajo en equipo, liderazgo y Coaching) *	Relaciones Interpersonales no adecuadas y falta de Integración y Trabajo en equipo	inadecuado clima laboral, stress y retraso del trabajo	5 y 7
8	Falta de conocimiento sobre el Proceso Presupuestal y Planificación Estratégica en entidades del sector público	Insuficiente capacitación	Limitada capacidad de Supervisión a entidades prestadoras de Servicio asumiendo nuestro rol como IAFAS	1,7,9,10,11,13
9	Limitado conocimiento del Sistema de Trámite Documentario y Archivo	Insuficiente capacitación	Demoras en la presentación de documentos	1
10	Limitado Conocimiento en Marketing	Limitado conocimiento sobre estrategias de marketing	Poca difusión de logros del SIS a nivel nacional	13
11	Limitada especialización en normatividad Jurídica, laboral, civil, tributario, Procedimiento administrativo y procedimiento Administrativo sancionador, entre otros.	Falta de Especialización	Mala toma de decisiones	13
12	Necesidad de Fortalecer conocimientos en Gestión de Recursos Humanos	Insuficiente Especialización	Mala toma de decisiones	13
13	Falta de conocimiento técnicos específicos en la realización de los procesos de Selección con el Estado	Insuficiente Especialización	Retraso en la convocatoria y demás procesos de selección	12
14	Insuficiente conocimiento para la redacción de informes (profesionales)	Falta de capacitación	Dificultad para la elaboración de informes y comunicación interna y externa.	1,3,4,14 y 15
15	Falta de conocimiento en temas relacionados a Seguridad Social.	Falta de Actualización	Dificultad en la Implementación de la normatividad vigente.	13

C




B

P

A

PROPIEDAD DE SOLUCIÓN/CONSOLIDACION DE REQUERIMIENTOS Y NECESIDADES SIS 2010

N°	Problemas Generales	Acciones (*)	Objetivo de la Acción de Capacitación	Institución Referencial	Duración Referencial	Público Objetivo	Responsables	PPTO. Global Referencial
1	Limitado Uso de Herramientas estadísticas y de construcción de indicadores para el análisis de la información (ORACLE, SPSS, ETC) Deficiente conocimiento de seguridad de la información.	Seminario	Mejorar las consecución de metas y logros obtenidos para la toma de decisiones	Horizons, UPC, INE, etc	3 meses	UDR y UUOO - Personal que falta capacitar	SGP	S/. 60,000
2	Falta de actualización sobre Sistemas de Gestión (SIAF, SIGA)	Curso	Optimización en la ejecución y análisis presupuestal	Nacional de Control/ Control	3 días	UDR y UUOO - Personal que falta capacitar	SGP	S/. 10,000
3	Limitado conocimiento de herramientas de Ofimática (word, excel, power point)	Curso	Agilización de presentación de documentos	Cibertec/UNI/ABACO	3 meses	UDR y UUOO - Personal que falta capacitar	SGP	S/. 50,000
4	Deficiente conocimiento sobre Control Interno y Auditoría Gubernamental	Diplomado	Mejora de informes y seguimiento de medidas correctivas	Escuela Nacional de Control	2 meses	UDR y UUOO - Personal que falta capacitar	SGP	S/. 30,000
5	Limitado conocimiento de Gestión y Auditoría de Seguros (Auditoría Médica, auditoría de Seguros ISO 9000, gestión de riesgos en Seguros)	Diplomado	Mejora en el proceso de supervisión de las prestaciones que financia el SIS	UPC/CAYETANO	3 meses	UDR y UUOO - Personal que falta capacitar	SGP	S/. 78,000
6	Insuficiente Desarrollo de Habilidades Personales (Resolución de conflictos, Trabajo en equipo, liderazgo y Coaching) *	Taller	Mejora del clima laboral	CONSULTOR/PUCP/ISI	1 semana x taller	UDR y UUOO - Personal que falta capacitar	SGP	S/. 30,000
7	Falta de conocimiento sobre el Proceso Presupuestal y Planificación Estratégica en entidades del sector público	Diplomado	Mejora en la Supervisión a entidades prestadoras de Servicio asumiendo nuestro rol como IAFAS	Escuela Nacional de Control/U Continental	1 mes	UDR y UUOO	SGP	S/. 35,000
8	Limitado conocimiento del Sistema de Trámite Documentario y Archivo	Talleres	Mejora en la presentación de documentos	INTERNO /REPLICAS	2 meses	UDR y UUOO - Personal que falta capacitar	SGP	S/. 2,000
9	Limitado Conocimiento en Marketing	Diplomado	Mejora difusión de logros del SIS a nivel nacional	PUCP/URP	3 meses	UDR, OGIT y GA	SGP	S/. 20,000

10	Limitada especialización en normatividad Jurídica, laboral, civil, tributario, Procedimiento administrativo y procedimiento Administrativo Sancionador, entre otros.	Curso/Diplom a		PUGP/UPSMP	3 meses			
11	Necesidad de Fortalecer conocimientos en Gestión de Recursos Humanos	Curso	Mejor toma de decisiones	UPCH	1 mes	UDR, OGAJ y SGP	SGP S/. 30,000	
12	Falta de conocimiento técnicos específicos en la realización de los procesos de Selección con el Estado.	Curso/Diplom a	Mejor toma de decisiones	OSCE/PUCP/Ucontine ntal	2 meses	UDR y SGP	SGP S/. 20,000	
14	Insuficiente conocimiento para la redacción de informes (profesionales)	Curso Taller	Agilización en la convocatoria y demás procesos de selección Mejora en la elaboración de informes y comunicación interna y externa.	Escuela Nacional de Control	1 mes	UDR, OGAJ, SGL y Comites UDR y UU00	SGP S/. 5,000	
							TOTAL:	S/. 400,000

(*) Leyende de Modalidades Educativas:

- C = Curso
- T = Taller
- S = Seminario
- P = Pasantía
- D = Diplomado
- E = Especialización
- CF = Conferencia
- CG = Congreso
- F = Foro
- PN = Panel

TABLA DE IDENTIFICACION DE COMPETENCIAS A FORTALECER

N°	COMPETENCIAS
1	Conocimiento del Puesto: Poseer los conocimientos habilidades y destrezas necesarias para el mejor desempeño del puesto, a fin de generar los servicios en tiempo y con la calidad requerida.
2	Criterio: Capacidad para analizar, interpretar y aplicar políticas y normas establecidas, a efecto de solucionar los problemas laborales que se presenten.
3	Iniciativa: Disposición para crear, innovar o mejorar los sistemas, procedimientos o organización del trabajo, lo cuál se refleja con menor tiempo y mayor calidad en la prestación de los servicios.
4	Responsabilidad y Disciplina: Grado en el que se cumple con los objetivos y metas del organismo y en que se acatan las disposiciones superiores establecidas.
5	Relaciones Interpersonales: Grado en que se vincula el trabajador con sus superiores, con sus compañeros y con el público en general, o en su caso, con las habilidades para una buena comunicación en el proceso de aprendizaje.
6	Colaboración y Discreción: Disposición para apoyar mediante esfuerzo adicional, las funciones asignadas y utilizar adecuadamente la información que posee en el desempeño de sus labores.
7	Trabajo en Equipo: Disposición a participar activamente en grupos de trabajo aportando el esfuerzo necesario para alcanzar las metas institucionales programadas.
8	Capacidad de Gestión Gerencial: Poseer alta capacidad en temas de Análisis estratégicos, Gestión organizacional, Gestión de la tecnología de la información, gestión financiera, gestión de recursos humanos, gestión de operaciones y logística y gestión ambiental.
9	Técnica y Organización del trabajo: Capacidad para interpretar y/o aplicar con mayor eficiencia los métodos procedimientos de trabajo.
10	Capacidad de Análisis e Investigación: Se trata de esa condición mental de la persona humana de poder desarrollar ideas o problemas, desmenuzándolos hasta sus últimos detalles y de esta manera poder hacer lo contrario, de un cúmulo de circunstancias o de datos, poder llegar a un síntesis o conclusión global.
11	Necesidad de Supervisión: Capacidad para realizar las labores que les son encomendada con base en el perfil del puesto, aun sin supervisión.
12	Calidad en el Trabajo: Capacidad para efectuar con pulcritud exactitud, confiabilidad y presentación, los trabajos y actividades que le son encomendadas.
13	Mejora Continua: Grado en el que se compromete con la identificación de áreas de oportunidad, así como valor agregado que aplique a sus funciones para el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución.
14	Capacitación Recibida: Capacidad para aplicar en el trabajo los conocimientos adquiridos mediante la capacitación, a efectos de elevar la productividad.
15	Disponibilidad: Disposición para poyar en fechas y horarios no establecidos en su contrato de trabajo, a requerimiento de sus superiores, frente a contingencias no previstas.





MINISTERIO DE SALUD



N° 080-2011/SIS

RESOLUCIÓN JEFATURAL

Lima, 20 JUN 2011

VISTOS: El Memorando N° 1248-2011-SIS/OA de la Oficina de Administración, el Informe N° 372-2011-SIS-OA/SGP de la Sub Gerencia de Personal y el Informe N° 202-2011-SIS/OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica;

CONSIDERANDO:

Que, el Decreto Legislativo N° 1023, crea la Autoridad Nacional de Servicio Civil, como Organismo Técnico Especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, con el fin de contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del servicio civil;

Que, el Decreto Legislativo N° 1025 aprueba normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público, estableciendo que corresponde a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como organismo rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;



L. Huarachi

Que, el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, establece en sus artículos 3° y 4° que las entidades públicas elaboran y presentan su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, correspondiéndole a ésta última definir los contenidos del referido Plan;



L. Del Carmen

Que, la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, establece que el PDP es un plan de gestión que busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación, teniendo una vigencia de cinco años y será implementado a través de planes de desarrollo de las personas anualizados, el mismo que deberá ser elaborado a más tardar en el mes de mayo del año anterior al inicio del periodo de vigencia;



B. CHARCA

Que, el numeral 6.1 de la precitada Directiva dispone que el Comité de Elaboración del PDP, estará conformado por al menos: El Secretario General, Gerente general o el que haga sus veces, quien lo presidirá; el Director de la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces; el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces y por un representante de personal de la entidad elegido mediante votación secreta por un periodo de tres años así como un alterno; y que su conformación será oficializada por el titular de la entidad;



S. HURTADO C

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 064-2011-SERVIR/PE, se aprueba la ampliación, hasta el 30 de junio de 2011, del plazo para la presentación del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012-2016, establecido en el numeral 3. VIII de las Disposiciones complementarias, finales y transitorias de la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado;



Espinoza S.

Que, en ese sentido, resulta necesario conformar el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Seguro Integral de Salud, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en las normas precitadas;

Con el visto bueno de la Sub Jefatura del SIS, de la Secretaría General, de la Oficina de Planeamiento y Desarrollo, de la Oficina de Administración y con la opinión favorable de la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo preceptuado en el literal i) del artículo 11° del Reglamento de Organización y Funciones del Seguro Integral de Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2002-SA;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Conformar el Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Seguro Integral de salud, el cual estará integrado por:

- El Secretario General, quien lo presidirá
- El Jefe de la Oficina de Planeamiento y Desarrollo
- El Sub Gerente de Personal
- Un Representante de personal de la entidad elegido mediante votación secreta por un periodo de tres años así como un alterno.

Artículo 2°.- Encargar a la Secretaría General la publicación de la presente Resolución en la página web del Seguro Integral de Salud.

Regístrese y comuníquese

DR. LUIS ALBERTO HUARACHI QUINTANILLA
Jefe Institucional del Seguro Integral de Salud

J. Del Carmen



B. CHARCA



S. HURTADO C.



C. Espinoza B.