



MINISTERIO DE SALUD



RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 018-2018-SIS-FISSAL/J

Lima, 19 de julio de 2018

VISTOS: El Informe N° 001-2018-SIS-FISSAL-CPC/PDP del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Fondo Intangible Solidario de Salud;

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 las 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;

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 la Personas al Servicio del Estado (PDP) a la Autoridad Nacional del Servicio Civil –SERVIR, correspondiéndole a esta última definir los contenidos del referido Plan;

Que, la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, de fecha 08 de agosto de 2016, tiene como finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, el numeral 6.4.1.1 establece que el Comité de Planificación de la Capacitación, estará conformado por el responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quien preside el Comité; el responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces, el representante de Alta Dirección que será responsable de un órgano de línea designado por el Titular de la Entidad y el representante de los servidores civiles elegido mediante votación secreta por un periodo de tres años, así como un alterno; y que su conformación será oficializado por el titular de la entidad;



C. ALVARADO



O. Carretero



JEFE (a)
J. Vela



C. SANTOS



MINISTERIO DE SALUD



Que, el 12 de marzo del 2016 se publica en el diario Oficial 'El Peruano' la Resolución Jefatural N° 066-2016/SIS, en la cual el Seguro Integral de Salud define como Entidad Tipo B del Seguro Integral de Salud al Fondo Intangible Solidario de Salud – FISSAL, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, en ese sentido, al haberse definido al Fondo Intangible Solidario de Salud como una entidad Tipo B, es necesario cumplir con los lineamientos establecidos por SERVIR para iniciar la elaboración del PDP del FISSAL;

Que, mediante Resolución Jefatural N° 013-2018-SIS-FISSAL/J de fecha 21 de mayo de 2018, se dejó sin efecto la Resolución Jefatural N°017-2016-SIS-FISSAL/J de fecha 14 de octubre del 2016. Asimismo, se conformó la Comisión de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Fondo Intangible Solidario de Salud – FISSAL, integrada por: el Coordinador de Recursos Humanos, el Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, el Representante de Alta Dirección y el Representante de Personal de la Entidad elegido mediante votación secreta por un periodo de tres años;

Que, mediante la Nota Informativa N°096-2018-SIS-FISSAL/OA/RRHH, remitida con Proveído N°629-2018-SIS-FISSAL/OA de fecha 02 de julio del 2018, la Oficina de Administración solicita a la Jefatura del FISSAL la designación de un nuevo representante de la Alta Dirección para la conformación del Comité de Planificación PDP 2018, ya que la persona que fue nombrada como miembro del Comité presentó su carta de renuncia a la Entidad el 05 de junio del 2018, la misma que fue aceptada.

En ese sentido, la Jefatura del FISSAL designó a un nuevo representante de la Alta Dirección para conformar el Comité de Planificación de la Capacitación del Plan de Desarrollo de las Personas del FISSAL – PDP 2018, mediante Memorando N°187-2018-SIS-FISSAL/J, de fecha 3 de Julio del presente año;

Teniendo en cuenta que el Comité de Planificación PDP 2018, ha revisado y validado la propuesta del Plan de Desarrollo de Personas, contemplado en el Acta N°02, de fecha 05 de julio del 2018; y

De conformidad con lo preceptuado en los lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del servicio civil, aprobados mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 160-2013-SERVIR/PE y la Resolución Jefatural N° 132-2016/SIS, que aprueba el Manual de Operaciones del Fondo Intangible Solidario de Salud, y la Resolución Jefatural N° 237-2016/SIS que modifica el Manual de Operaciones del Fondo Intangible Solidario de Salud;

Con el visto bueno del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Fondo Intangible Solidario de Salud y;

De conformidad con el numeral 2.2.1.1., incisos d) e i) del Manual de Operaciones del Fondo Intangible Solidario de Salud – FISSAL aprobado por Resolución Jefatural N° 132-2016/SIS, modificado por Resolución Jefatural N° 237-2016/SIS;



C. ALVARADO



O. Cornejo



JEFE (e)
J. Vela



C. SANTOS



MINISTERIO DE SALUD

FISSAL
Fondo Intangible
Solidario de Salud

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Desarrollo de la Personas 2018 –PDP 2018 del Fondo Intangible Solidario de Salud – FISSAL.

Artículo 2.- Disponer que el Plan de Desarrollo de las Personas 2018 se ejecute de acuerdo a la disponibilidad presupuestal correspondiente al ejercicio fiscal 2018 del Fondo Intangible Solidario de Salud –FISSAL.

Artículo 3.- Remitir copia de la presente Resolución Jefatural y su anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

Artículo 4.- Encargar a la Oficina de Tecnología de Información del FISSAL, la publicación de la presente Resolución Jefatural en el Portal Institucional del Fondo Intangible Solidario de Salud – FISSAL.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

CARLOS ALBERTO ALVARADO CHICO
Jefe (e) del Fondo Intangible Solidario de Salud

O. Carretero

JEFE (e)
J. Vela

C. SANTOS



PERÚ

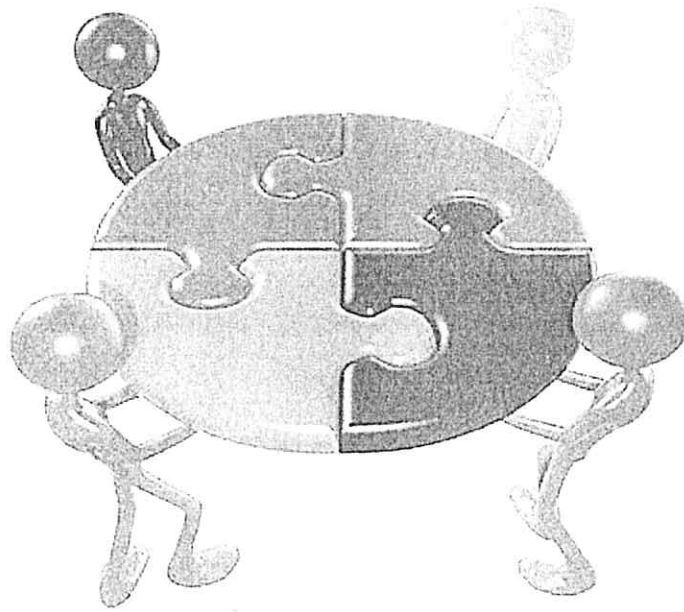
Ministerio de Salud

Seguro Integral de Salud

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional

FISSAL
Fondo Intangible
Solidario de Salud

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS - PDP



JEFE (e)
J. Veja



C. SANTOS

2018



COORDINADOR
RR.HH
C. Carretero



PERÚ

Ministerio
de Salud

Seguro Integral de Salud

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional

FISSAL
Fondo Intangible
Solidario de Salud

COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DEL FONDO INTANGIBLE SOLIDARIO DE SALUD - 2018

OSCAR CARRETERO TARAZONA
Coordinador de Recursos Humanos
Presidente del Comité de Planificación de la Capacitación de FISSAL

SARA LUZ HURTADO CRISTOBAL
Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto
Miembro del Comité de Planificación de la Capacitación de FISSAL

JUDITH AMALIA VELA DOMPER
Representante de Alta Dirección del Comité de Planificación de la Capacitación de
FISSAL

CLAUDIA LUCERO SANTOS ALMANZA
Representante Titular de los Servidores ante el Comité de Planificación de la
Capacitación de FISSAL



JEFE (e)
J. Vela

[Handwritten signature]



C.SANTOS



O. Carretero

www.sis.gob.pe
www.fissal.gob.pe

Av. Elmer Faucett N° 150 -
San Miguel - Lima 32, Perú
T(511) 628-7092 / 628-7093



PERÚ

Ministerio
de Salud

Sistema Integrado de Seguro

FISSAL

Fondo Intangible
Solidario de Salud

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional

ÍNDICE

- I. MARCO LEGAL
 - 1.1. Antecedentes Normativos
- II. MARCO ESTRATEGICO
 - 2.1. Marco Estratégico Sectorial
 - 2.2. Vigencia
 - 2.3. Objetivos de la Capacitación
 - 2.4. Tipos de Capacitación
 - 2.5. Población
 - 2.6. Alcance
 - 2.7. Estructura Organizacional
- III. ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO
 - 3.1. Detección de Necesidades de Capacitación
 - 3.1.1. Conformación del comité de planificación de la capacitación
 - 3.1.2. Sensibilización sobre la importancia de la capacitación
 - 3.1.3. Desarrollo del diagnóstico de necesidades de capacitación
 - 3.1.4. Consolidado del diagnóstico de necesidades de capacitación
 - 3.1.5. Priorización de las necesidades de capacitación
 - 3.2. Competencias a Desarrollar
 - 3.3. Seguimiento y Evaluación del Impacto de la Capacitación
 - 3.3.1. Metas de la capacitación
 - 3.3.2. Indicadores y seguimiento
 - 3.4. Presupuesto
 - 3.5. Matriz de Capacitación
- IV. ANEXOS
 - 4.1. ANEXO N°01: Matriz para el Diagnostico de Necesidades de Capacitación
 - 4.2. ANEXO N°02: Copia acta de instalación
 - 4.3. ANEXO N°03: Copia acta de aprobación



A





PRESENTACIÓN

En el año 2009 se promulgo la Ley N° 29344, "Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud", que estableció el Listado de Enfermedades de Alto Costo de Atención (LEAC) a ser financiado por el Fondo Intangible Solidario de Salud - FISSAL y un año después, mediante Decreto Supremo N° 008-2010, se aprobó el Reglamento de ésta Ley. Posteriormente, con el Decreto Supremo N° 020-2014-SA, se aprobó el Texto Único Ordenado de la Ley N°29344, Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud.

En el año 2011, se aprobó la Ley N° 29761, Ley del Financiamiento Público de los Regímenes Subsidiado y Semicontributivo del AUS, con la que se creó la Unidad Ejecutora N°002, Fondo Intangible Solidario de Salud - FISSAL, dentro del Pliego 135 del Seguro Integral de Salud, otorgándosele el rol de Institución Administradora de Fondos de Aseguramiento en Salud (IAFAS) a fin de financiar la atención de enfermedades de alto costo de atención, así como la atención de salud de las personas con enfermedades raras o huérfanas.

Al año siguiente, con la promulgación de las Resoluciones Ministeriales N° 319-2012/MINSA y N° 325-2012/MINSA, se autorizó el inicio de las actividades de la institución y se aprobó el Listado de Enfermedades de Alto Costo de Atención. Así mismo, con el Decreto Supremo N°030-2014-SA, se aprobó el "Reglamento del Decreto Legislativo N° 1163", en el que se dieron disposiciones para el fortalecimiento del SIS, dentro de las cuales se faculta al FISSAL para financiar las atenciones de las enfermedades de alto costo de atención, enfermedades raras y huérfanas de acuerdo a los listados aprobados por el Ministerio de Salud y se le autoriza a establecer convenios con otras IAFAS públicas.

Por medio del Decreto Supremo N° 002-2016-SA, se reconoce al FISSAL, como un órgano desconcentrado del Seguro Integral de Salud - SIS, que ejerce sus competencias y responsabilidades funcionales, en su condición de IAFAS y de Unidad Ejecutora dispuestas por ley. Por otro lado, la Resolución Jefatural N° 066-2016/SIS, reconoce al FISSAL como una entidad pública Tipo B del Seguro Integral de Salud, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.



Además, mediante Resolución Jefatural N° 132-2016/SIS y su modificatoria a través de la Resolución Jefatural N° 237-2016/SIS, se aprobó el "Manual de Operaciones del Fondo Intangible Solidario de Salud – FISSAL". Asimismo, por medio de la Resolución Jefatural N°283-2017/SIS, se aprobó el Plan Operativo Institucional del Seguro Integral de Salud correspondiente al Ejercicio Presupuestal 2018.

A

Dado que, La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos comprende 7 subsistemas, entre los que se encuentran el subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación que a su vez comprende los procesos de capacitación y progresión en la carrera. Así mismo, el Reglamento General de la Ley N° 30057, en el título III, de la Gestión de la Capacitación, "establece que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. ...". Que, mediante Resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" y sus anexos.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

En atención a las importantes funciones que desarrolla el FISSAL como IAFAS pública especializada en el financiamiento de enfermedades y procedimientos de alto costo acorde a normativa vigente y que con la finalidad de proteger a nuestros asegurados ante gastos catastróficos relacionados a la atención de salud. En el marco de la Ley del Servicio Civil, Ley N°30057 y a fin de responder a las necesidades de gestión de la capacitación de los servidores civiles y directivos superiores, el Comité de Planificación de la Capacitación, consolidó el Plan de Desarrollo de Personas del FISSAL, para el ejercicio 2018.

El presente Plan ha sido elaborado tomando en cuenta el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de cada Unidad, así como a los instrumentos de gestión propios del FISSAL y en concordancia con los parámetros establecidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, tomando como referencia la normativa legal vigente correspondiente a la gestión de la capacitación en el sector público; con la finalidad de lograr un alineamiento estratégico coherente entre los objetivos institucionales y las líneas temáticas de capacitación.

Recordemos que la capacitación tiene como objetivo cerrar las brechas identificadas en los servidores a fin de fortalecer sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

El Plan de Desarrollo de Personas-PDP -periodo 2018, del FISSAL, es un instrumento de gestión que permitirá la aplicación de estrategias y/o procedimientos para el desarrollo de las capacidades y competencias del personal, para que, a través de la capacitación, se logre alcanzar el perfil deseado y la actualización de los servidores en relación a las funciones que cumplen.

El Comité de Planificación de la Capacitación 2018

JEFE (e)
 J. Vela

C. SANTOS

O. Carretero



PERÚ

Ministerio de Salud

Seguro Integral de Salud

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional



I. MARCO LEGAL

1.1 Antecedentes Normativos

- Ley N°30057, Ley del Servicio Civil
- Decreto Legislativo N°1057, que regula el régimen especial de Contrataciones Administrativas de Servicios (CAS)
- Decreto Supremo N°009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N°1025 sobre normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- Decreto Supremo N°040-2014-PCM, que aprueban Reglamento General de la Ley N°30057
- Decreto Supremo N° 002-2016-SA, que modifica el Reglamento de Organización y Funciones del Seguro Integral de Salud -SIS, en el que se reconoce al Fondo Intangible Solidario de Salud - FISSAL, como un órgano desconcentrado del SIS, que ejerce sus competencias y responsabilidades funcionales, en su condición de IAFAS y de Unidad Ejecutora dispuestas por ley.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas".
- Resolución Jefatural N° 066-2016/SIS, que define al FISSAL como una entidad pública Tipo B del Seguro Integral de Salud, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- Resolución Jefatural N° 132-2016/SIS, y su modificatoria a través de la Resolución Jefatural N° 237-2016/SIS, se aprobó el "Manual de Operaciones del Fondo Intangible Solidario de Salud – FISSAL".

II. MARCO ESTRATÉGICO

El presente Plan de Desarrollo de las Personas, busca optimizar el perfil laboral de los servidores del FISSAL, a fin de fortalecer el ejercicio de sus competencias y consolidar al FISSAL como una IAFAS especializada líder en el financiamiento de las prestaciones de salud de alto costo. Para tales efectos, se ha tomado en consideración aspectos neurálgicos del marco estratégico institucional proyectado en sus diferentes instrumentos de gestión, los cuales se mencionan a continuación:



JEFE (p)
J. Velaz

- Decreto Supremo N°002-2016-SA, que modifica el Reglamento de Organización y Funciones del Seguro Integral de Salud
- Resolución Ministerial N°367-216/MINSA, que aprueba el Plan Estratégico Multianual (PESEM) 2016-2021 del Sector Salud.
- Resolución Jefatural N°068-2017/SIS, que aprobó el Plan Estratégico Institucional –PEI 2017 – 2019 del Seguro Integral de Salud – SIS.
- Resolución Jefatural N°011-2018-SIS-FISSAL/J, que aprobó el Plan Operativo Institucional del Seguro Integral de Salud correspondiente al Ejercicio Presupuestal 2018



C.SANTOS



O. Carretero

www.sis.gob.pe
www.fissal.gob.pe

Av. Elmer Faucett N° 150 -
San Miguel - Lima 32, Perú
T(511) 628-7092 / 628-7093



2.1. Marco Estratégico Sectorial:

- **Visión**

Ser la IAFAS especializada líder en el financiamiento de las prestaciones de salud de alto costo.

- **Misión**

Somos una Institución Administradora de Fondos de Aseguramiento en Salud Público especializado en el financiamiento de intervenciones de alto costo. Nuestra finalidad es proteger a nuestros asegurados ante los gastos catastróficos relacionados a la atención de salud.

- **Objetivos Estratégicos Institucionales**

- Incrementar la cobertura de la población del Seguro Integral de Salud
- Reducir riesgos técnicos y financieros de la prestación de planes y productos para el asegurado al Seguro Integral de Salud
- Mejorar la gestión del financiamiento de las prestaciones aprobadas para la atención del asegurado al SIS
- Mejorar la eficacia y eficiencia de los procesos de gestión institucional.

2.2. Vigencia

El Plan de Desarrollo de las Personas 2018, comprenderá el período de julio a diciembre del año -2018, buscando con ello alcanzar el cumplimiento de los objetivos de capacitación detallados en el PDP del FISSAL-2018

2.3. Objetivos de la Capacitación:

- **Objetivo de la Capacitación en el Sector Público**

Promover el desarrollo de las capacidades profesionales y técnicas de los servidores. La capacitación deberá contribuir a la mejora de la calidad de los servicios y actividades del Estado.

- **Objetivo General**

Fortalecer y desarrollar las capacidades de los servidores al servicio del FISSAL, con la finalidad de fortalecer las competencias, habilidades, actitudes y valores de los servidores, mejorando la gestión institucional y contribuyendo a crear un clima de trabajo satisfactorio.

- **Objetivos Específicos**

- Mejorar las competencias y habilidades técnicas de los servidores del Fondo Intangible Solidario de Salud a fin de mejorar la gestión institucional, brindando un servicio de calidad a los usuarios internos y externos.
- Disminuir las brechas de falta de conocimiento identificados mediante el diagnóstico de conocimientos de capacitación.
- Actualizar conocimientos
- Incrementar anualmente la cobertura de capacitación.



[Handwritten signature]





PERÚ

Ministerio de Salud

Seguro Integral de Salud

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional



ALINEACIÓN ESTRATEGICA				
Objetivos estratégicos	Acciones estratégicas	Actividad Operativa	Tarea	Presupuesto
Mejorar la eficacia y eficiencia de los procesos de gestión institucional.	Mejorar la satisfacción laboral del personal del SIS.	Realizar acciones de gestión de Recursos Humanos	Ejecución del PDP 2018 (Contratación de capacitaciones, pasantías y otros).	S/. 100,000.00

2.4. Tipos de Capacitación:

En concordancia con la normatividad vigente a la fecha y en referencia a la gestión de la capacitación en las instituciones públicas, las capacitaciones se dividen en:

- Taller
- Curso
- Diplomado o programa de especialización
- Capacitaciones interinstitucionales
- Pasantías
- Conferencias

2.5. Población:

El universo total de servidores del Fondo Intangible Solidario de Salud es a la fecha de 48 servidores, quienes laboran bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios – D.L. 1057.

Asimismo, contamos con 28 mujeres, las que representan el 58.33% del total de servidores como se muestra en el grafico N° 01.

De igual forma, contamos con 20 hombres, las que representan el 41.66% del total de servidores como se muestra en el grafico N° 01.



JEFE (e)
J. Vela



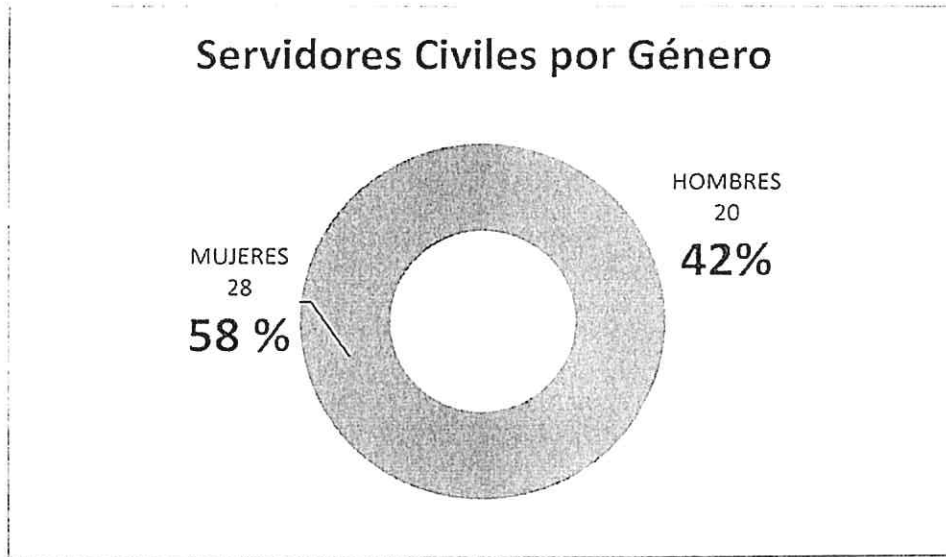
C.SANTOS



O. Carretero



Grafico N° 01



2.6. Alcance del PDP del FISSAL 2018

El alcance del Plan de Desarrollo de las Personas 2018 del FISSAL es para todos los servidores con vinculación laboral vigente, que han pasado el periodo de prueba.

DISTRIBUCION DE LOS SERVIDORES POR UNIDADES FUNCIONALES			
UNIDAD FUNCIONAL	RÉGIMEN LABORAL		TOTAL
	CAS CONCURSO	DIRECTIVO / P. CONFIANZA	
Jefatura FISSAL	01	01	02
Oficina de Tecnología de la información	05	0	05
Oficina de Administración	10	0	10
Oficina de Planeamiento y Presupuesto	02	0	02
Oficina de Asesoría Jurídica	01	0	01
Dirección de Gestión del Asegurado de Prestaciones de Alto Costo	10	0	10
Dirección de Cobertura y Evaluación de Prestaciones de Alto Costo	11	0	11
Dirección de Financiamiento de Prestaciones de Alto Costo	8	0	08

SEGURO INTEGRAL DE SALUD
V°B°
OAJ
FISSAL
JEFE (e)
J. Veja

SEGURO INTEGRAL DE SALUD
V°B°
COORDINADOR
RR.HH.
FISSAL
C.SANTOS

SEGURO INTEGRAL DE SALUD
V°B°
COORDINADOR
RR.HH.
FISSAL
O. Carretero



PERÚ

Ministerio de Salud

Seguro Integral de Salud

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional

FISSAL
Fondo Integral de
Solidaridad de Salud

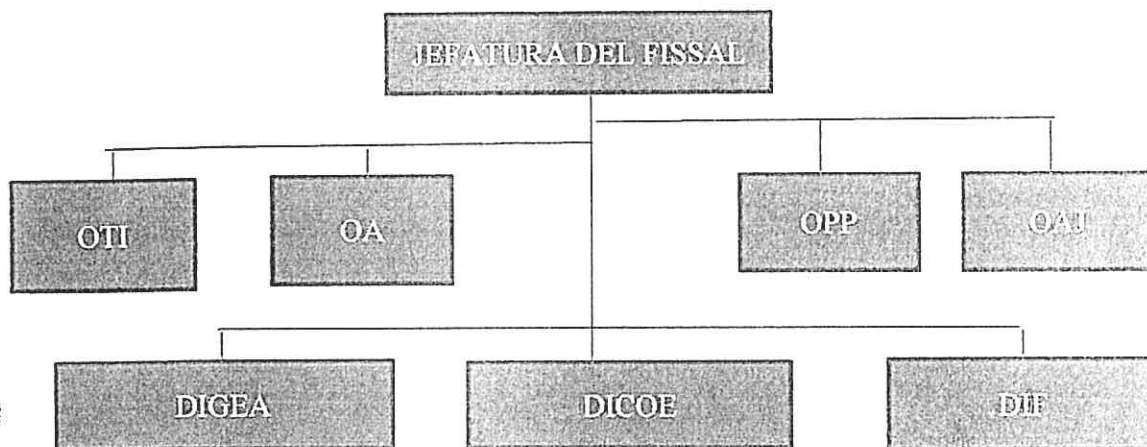
La capacitación de los recursos humanos en el FISSAL tiene que ser en forma integral y permanente, con la finalidad de mejorar el desempeño de su personal, propiciando un servicio de calidad a la ciudadanía y cumpliendo adecuadamente sus funciones y responsabilidades.

NECESIDADES DE CAPACITACION POR UNIDADES FUNCIONAL			
UNIDAD FUNCIONAL	CANTIDAD DE NECESIDADES DE CAPACITACION	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS POR CAPACITACION	CAS
Jefatura FISSAL	3	3	1
Oficina de tecnología de la información	5	1	5
Oficina de Administración	3	7	7
Oficina de Planeamiento y Presupuesto	5	2	2
Oficina de Asesoría Jurídica	1	1	1
Dirección de Gestión del Asegurado de Prestaciones de Alto Costo	4	10	10
Dirección de Cobertura y Evaluación de Prestaciones de Alto Costo	10	10	10
Dirección de Financiamiento de Prestaciones de Alto Costo	17	7	7



JEFE (e)
J. Vela

2.7. Estructura Organizacional Organigrama Funcional



C.SANTOS



Carretero

www.sis.gob.pe
www.fissal.gob.pe

Av. Elmer Faucett N° 150 -
San Miguel - Lima 32, Perú
T(511) 628-7092 / 628-7093



PERÚ

Ministerio de Salud

Seguro Integral de Salud

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

FISSAL
Fondo Intangible
Solidario de Salud

III. ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

Las actividades de capacitación han sido planificadas en base a las brechas detectadas en el diagnóstico de necesidades de capacitación, con el fin de contribuir al logro de la misión, objetivos, funciones; cuyo resultado deberá ser, potenciar el desarrollo laboral de los trabajadores.

Para gestionar el retorno del beneficio de la capacitación, se proveerá estrategias que garanticen la gestión interna de conocimientos, articulando de esta forma la mejora continua de los procesos de capacitación en el FISSAL, dichas estrategias se describen a continuación:

- Establecer alianzas estratégicas con instituciones educativas a fin de acceder a beneficios o convenios institucionales
- Capacitaciones internas: charlas y talleres dirigidos por el personal interno que ha demostrado destreza en sus funciones y/o en las acciones de capacitación de las que fue beneficiario.
- Prácticas de estudio de caso
- Análisis grupal de material didáctico

3.1. Detección de Necesidades de Capacitación

Para la identificación de las brechas de capacitación se considera la siguiente metodología:

3.1.1. Conformación del Comité de planificación de la capacitación:

a) Mediante correo electrónico de fecha 09 de abril del 2018, el Área de Recursos Humanos invita a los servidores públicos de FISSAL a participar en el proceso de elección de un representante para formar parte del Comité de Planificación de la Capacitación para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas del FISSAL (PDP-2018), el mismo que se llevó a cabo acorde al siguiente cronograma:

CRONOGRAMA		
Nº	ETAPA	FECHAS
1	Convocatoria a elecciones de representantes	09 al 11 de abril
2	Presentación de candidatos	11 al 12 de abril
3	Publicación de candidatos	16 de abril
4	Plazo para plantear tachas de candidatos	17 de abril
5	Publicación definitiva de candidatos aptos	18 de abril
6	Proceso de elecciones	19 de abril
7	Publicación de representantes elegidos	20 de abril

b) Como parte de las acciones previas de la formalización del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, el Área de Recursos Humanos del FISSAL, remitió el Memorado Circular N°001-2018-SIS-FISSAL/CPC/PDP,





PERÚ

Ministerio de Salud

Seguro Integral de Salud

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional



de fecha 25 de mayo del 2018, en el que comunicó a las diferentes unidades funcionales la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del FISSAL.

c) Con Memorando Circular N°002-2018-SIS-FISSAL/CPC/PDP, de fecha 28 de mayo del 2018, el Área de Recursos Humanos invitó al Comité de Planificación de la Capacitación del FISSAL a instalarse.

d) Que, mediante la Nota Informativa N°096-2018-SIS-FISSAL/OA/RRHH, con Proveído N°629-2018-SIS-FISSAL/OA, de fecha 02 de julio del 2018, la Oficina de Administración solicita a la Jefatura del FISSAL la designación de un nuevo representante de la Alta Dirección para la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación - PDP 2018, ya que la persona que fue nombrada como miembro del comité presentó su carta de renuncia a la Entidad, el día 05 de junio del 2018, la misma que fue aceptada. En ese sentido, la Jefatura del FISSAL designó a un nuevo representante de la Alta Dirección para conformar el Comité de Planificación de la Capacitación para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas del FISSAL – PDP 2018, mediante Memorando N°187-2018-SIS-FISSAL/J, de fecha 03 de Julio.

3.1.2. Sensibilización sobre la importancia de la capacitación:

En la misma línea, mediante Memorando Circular N°003-2018-SIS-FISSAL/CPC/PDP, de fecha 29 de mayo del 2018, el Comité de Planificación de la Capacitación PDP informa a los responsables de las unidades funcionales sobre el inicio de la fase de sensibilización sobre la importancia del Plan de Desarrollo de las Personas del FISSAL, para lo cual se los invita a un taller de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación a fin de poder identificar aquellas necesidades de capacitación que estén alineadas a las funciones de los servidores y los objetivos estratégicos de la Entidad.

3.1.3. Desarrollo de Diagnostico de necesidades de capacitación:

Así mismo, por Memorando Circular N°004-2018-SIS-FISSAL/CPC/PDP, de fecha 29 de mayo del 2018, el Comité de Planificación de la Capacitación PDP, informa a los responsables de las unidades funcionales sobre el inicio de la fase de Diagnostico de Necesidades de Capacitación, por lo que se solicita el desarrollo y el envío de la Matriz DNC. Del mismo modo, a través de la Nota Informativa N°001-2018-SISI-FISSAL/CPC/PDP, de fecha 04 de junio del 2018, la Oficina de Recursos Humanos solicita a Jefatura a enviar el desarrollo de la Matriz DNC.



A





RESUMEN DE LAS BRECHAS ENCONTRADAS EN LAS OFICINAS Y DIRECCIONES

JEFATURA

- Falta de actualización en las nuevas prácticas y formas de gestión de seguros

OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO

- Escasos conocimientos sobre la gestión de riesgos
- Inadecuada gestión de los recursos
- Limitado conocimiento de la normativa sobre procedimientos legales en materia administrativa
- Falta de actualización y revisión de metodología para la planificación

OFICINA DE ASESORIA JURIDICA

- Falta de actualización en normativa ligada a la gestión pública

OFICINA DE ADMINISTRACIÓN

- Bajo nivel de coordinación entre las áreas intervinientes de los procesos administrativos
- Limitados conocimientos en normatividad y procedimientos para la adquisición de bienes y servicios
- Desconocimiento de uso de herramientas y programas informáticos para procesar información

OFICINA DE TECNOLOGIA DE INFORMACIÓN

- Desconocimiento de programas y herramientas para el uso eficiente de los recursos de tecnologías de la información, como soporte para la toma de decisiones en la alta dirección

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL ASEGURADO DE PRESTACIONES DE ALTO COSTO

- Limitado conocimiento para atender y canalizar de manera adecuada las necesidades de la población asegurada al SIS que cuenta con nuestra cobertura, y que solicitan nuestro apoyo, teniendo en cuenta la diversidad de usuarios, el impacto social y económico que afronta el estado peruano
- Escaso conocimiento en programas y herramientas para el uso y procesamiento eficiente de la información
- Limitadas habilidades de comunicación y desconocimiento de estrategias de interacción con el cliente externo



JEFE (e)
J. Vela



COORDINADOR
R.R.HH.
FISSAL
SANTOS



COORDINADOR
R.R.HH.
FISSAL
O. Carretero



PERÚ

Ministerio de Salud

Seguro Integral de Salud

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional



DIRECCIÓN DE COBERTURA, EVALUACIÓN DE PRESTACIONES DE ALTO COSTO
• Falta de competencias para analizar críticamente revisiones sistemáticas y meta-análisis
• Falta de competencias para la lectura, interpretación de meta-análisis en red
• Demora en la evaluación de tecnología sanitaria
• Demora en el análisis de riesgos
• Demora en la elaboración de diferentes tipos de documentos técnicos y administrativos
• Falta de unificación de criterios de evaluación en referencia a bioseguridad en hemodiálisis
• Falta de unificación de criterios para la autorización y evaluación de expedientes sobre terapias renales
• Desconocimiento para la elaboración de los términos de referencia para el procedimiento especial de contratación de servicios de salud -hemodiálisis 2021

DIRECCIÓN DE FINANCIAMIENTO DE PRESTACIONES DE ALTO COSTO
• Dificultades para la gestión del financiamiento
• Actividades realizadas sin enfoque de control gerencial.
• Dificultades para implementar mecanismos de negociación eficiente
• Actividades realizadas sin aplicación de instrumentos de medición.
• Desconocimiento de responsabilidades en el accionar como funcionario público
• Falta de herramientas para determinar una estrategia de costos
• Falta de enfoque de riesgo en el desarrollo de actividades
• Falta de herramientas para organizar o estructurar la información para la toma de decisiones
• Nuevas tecnologías sanitarias que requieren análisis de impacto presupuestario para determinar su implementación.
• Falta de herramientas para determinar una estrategia de costos
• Implementación de nuevos mecanismos de gestión del financiamiento
• Emisión de nueva normativa de contrataciones e implicancias para eficiente participación en la ejecución contractual



[Handwritten signature]

3.1.4. Consolidado de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación:

El siguiente cuadro es un resumen de las necesidades proyectadas por las unidades funcionales del FISSAL:



NECESIDADES DE CAPACITACION POR UNIDADES FUNCIONALES	
UNIDAD FUNCIONAL	NECESIDADES DE CAPACITACION
Jefatura FISSAL	3





PERÚ

Ministerio de Salud

Seguro Integral de Salud

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

FISSAL

Fondo Intangible
Solidario de Salud

Oficina de tecnología de la información	5
Oficina de Administración	3
Oficina de Planeamiento y Presupuesto	5
Oficina de Asesoría Jurídica	1
Dirección de Gestión del Asegurado de Prestaciones de Alto Costo	4
Dirección de Cobertura y Evaluación de Prestaciones de Alto Costo	10
Dirección de Financiamiento de Prestaciones de Alto Costo	17

* Detalle en la matriz DCN

3.1.5. Priorización de las necesidades de capacitación:

El 05 de Julio del 2018 se reunieron los miembros del Comité. Se presentó la Matriz del Diagnóstico de Necesidades de la Capacitación, la propuesta del proyecto del Plan de Desarrollo de Personas 2018 del FISSAL y el proyecto de Resolución Jefatural.

Los miembros del Comité elaboraron la Matriz de Planificación de Acciones de Capacitación 2018 del FISSAL, acorde al artículo 14° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el mismo que ha sido indicado en el numeral 6.1.1.3 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" y la disponibilidad presupuestal para atender el PDP-2018.

CURSOS TRANSVERSALES						
N°	UNIDAD	NECESIDAD	CAUSA	TEMA	NOMBRE DEL CURSO	N° PARTICIPANTES
1	TODAS LAS UNIDADES	Actualización y revisión de metodología para presupuesto	Nuevas normas que emite el ente rector	Presupuesto para Resultados	Presupuesto para Resultados	33
2	DIGEA, DICOE, DIF, OA	Tener conocimiento en la contratación de bienes y servicios	Nueva normativa de contrataciones y desconocimiento. Elaboración de los términos de referencia	Contrataciones del Estado	Contrataciones del Estado	33
3	DIGEA, DICOE, DIF, OA, OPP	Mejorar el manejo y procesamiento de base de datos	Procesamiento de la información de bases de datos,	Excel intermedio / avanzado	Excel intermedio / avanzado para la gestión pública	30

JEFE (e)
J. Vela

C. SANTOS



O. Carretero

www.sis.gob.pe
www.fissal.gob.pe

Av. Elmer Faucett N° 150 -
San Miguel - Lima 32, Perú
T(511) 628-7092 / 628-7093



PERÚ

Ministerio de Salud

Seguro Integral de Salud

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"



CURSOS ESPECIALIZADOS						
N°	UNIDAD	NECESIDAD	CAUSA	TEMA	NOMBRE DEL CURSO	N° PARTICIPANTES
1	DIF/ DICOE	Priorizar las intervenciones, sobre todo las de alto costo	Demora en la evaluación de tecnología sanitaria	Evaluación de tecnologías sanitarias y economía de la salud	Evaluaciones económicas y Evaluaciones de Tecnologías Sanitarias	20
2	DIGEA	Atender y canalizar de manera adecuada las necesidades de la población asegurada al SIS que cuenta con nuestra cobertura, y que solicitan nuestro apoyo, teniendo en cuenta la diversidad de usuarios, el impacto social y económico que afronta el estado peruano ante las enfermedades catastróficas.	Limitado conocimiento de técnicas y/o herramientas que permitan tener un manejo óptimo de todo tipo de usuarios en diversas situaciones que se presentan en el día a día, favorables y desfavorables.	Calidad total, servicio de calidad, marketing, atención al cliente, atención de reclamos y quejas, según normativa vigente, SUSALUD	Atención al usuario y gestión de la calidad	11

3.2. Competencias a Desarrollar

Con la finalidad de distinguir los conocimientos, habilidades o destrezas a desarrollar en los servidores de FISSAL, se ha establecido dos tipos de conocimientos y/o habilidades.

- **Conocimientos y/o habilidades elementales a la unidad funcional:**
Estos conocimientos y/o habilidades están relacionados con la unidad funcional a la que pertenece la población capacitada; para ello, se debe tener en cuenta lo establecido en el Manual de Operación y Funciones (MOF) y los objetivos del Plan Operativo Institucional.
- **Conocimientos y/o habilidades técnicas u operativas:**
Estos conocimientos y/o habilidades están basados en la descripción de las funciones de cada puesto o equipo especialista que realizan funciones comunes. En estos casos las acciones de capacitación estarán dirigidas principalmente a subsanar dificultades laborales generadas por la carencia, falta de practica o poco manejo de herramientas y/o conocimientos.



JEFE (e)
J. Vela

3.3. Seguimiento y Evaluación del Impacto de la Capacitación

3.3.1. Metas de capacitación:

El presente plan de capacitación, busca actuar sobre el desarrollo de las competencias del 90% de los servidores de forma directa. Complementariamente, a través de las acciones estratégicas de capacitación, se buscará llegar al 100% de los servidores.

3.3.2. Indicadores y seguimiento:

- Control de asistencia/ cantidad de beneficiarios: Registro de asistencia de los participantes.
- Seguimiento de las evaluaciones de capacitación:
 - o Reacción
 - o Aprendizaje



C. SANTOS



O. Carretero

www.sis.gob.pe
www.fissal.gob.pe

Av. Elmer Faucett N° 150 -
San Miguel - Lima 32, Perú
T(511) 628-7092 / 628-7093



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
 Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

- Aplicación de propuesta
- Nivel de impacto institucional
- Control de presupuesto: El total monetario de la inversión en actividades de capacitación.
- Control de ejecución de actividades: porcentaje de ejecución de actividades de capacitación programadas en la matriz de capacitación del presente plan.

3.4. Presupuesto

El presupuesto de la capacitación, tiene por finalidad cubrir los costos directos e indirectos de la capacitación. El presupuesto estimado para la ejecución del Plan de Desarrollo de Personas del 2018 del FISSAL es de S/ 100 000. La distribución del presupuesto se ha efectuado en base al costo promedio del mercado de las capacitaciones programadas en la matriz del presente plan.

COSTOS DE LA CAPACITACIÓN	COSTO ESTIMADO
Costos directos	S/. 100,000.00
Costos indirectos	0
Total	S/. 100,000.00

3.5. Matriz de Capacitación:

El siguiente cuadro detalla las acciones de capacitación del Plan de Desarrollo de las Personas 2018 de FISSAL. El detalle contiene montos aproximados y fechas tentativas, las mismas que pueden variar por las condiciones propias a la disponibilidad del personal o presupuestal.

4. ANEXOS



[Handwritten signature]



 FISSAL Fondo Infancia Solidaria y de Salud	COMISIÓN DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LA PERSONAS Resolución Jefatural N° 013-2018-SIS-FISSAL/J
	ACTA DE VALIDACIÓN
AGENDA DE LA REUNION	ACTA N° 002-2018-CPC/PDP/FISSAL
1 Instalación del Comité CPC-PDP 2018	FECHA 05 /07/2018
2 Resolución Jefatural N° 013-2018-SIS-FISSAL/J	HORA: 15:00
3 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE	LUGAR: Sala 1

ASISTENTES - MIEMBROS TITULARES		
APELLIDOS	NOMBRES	CARGO/DEPENDENCIA
CARRETERO TARAZONA	OSCAR	Coordinador de Recursos Humanos –Presidente
HURTADO CRISTOBAL	SARA LUZ	Jefa de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto
VELA DOMPER	JUDITH AMALIA	Representante de Alta Dirección
SANTOS ALMANZA	CLAUDIA	Representante de los Servidores

DESARROLLO	
1.-	<p>Inicia la reunión el Abog. CARRETERO TARAZONA OSCAR, Coordinador de Recursos Humanos contando con el quorum respectivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> El Área de Recursos Humanos presentó la Matriz del Diagnostico de Necesidades de Capacitación y la propuesta del proyecto del Plan de Desarrollo de Personas 2018 del FISSAL. Los miembros del Comité revisaron el contenido del proyecto del Plan de Desarrollo de Personas, relacionado a los aspectos relevantes de la entidad (objetivos estratégicos, visión y misión, estructura orgánica de la entidad, número de servidores civiles que conforman la entidad, DNC y fuente de financiamiento). Los miembros del Comité elaboraron la "MATRIZ DE PLANIFICACIÓN DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN 2018 DEL FISSAL" que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal, verificando que las acciones contenidas en dicha matriz sean pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad y no contravengan el orden de prelación previsto en el artículo 14° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el mismo que ha sido indicado en el numeral 6.1.1.3 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas". Se verificó la oportunidad de las acciones de capacitación a fin de determinar si se ajustan a las necesidades identificadas en el DNC. Se ha revisado la disponibilidad presupuestal para atender las capacitaciones incluidas en el PDP.

ACUERDOS	
1.-	El Comité de la Planificación de la Capacitación PDP 2018, acuerda por unanimidad aprobar la propuesta del Plan de Desarrollo de Personas.
2.-	El Comité de la Planificación de la Capacitación PDP 2018, acuerda por unanimidad aprobar la "MATRIZ DE PLANIFICACIÓN DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN".
3.-	El Comité de la Planificación de la Capacitación PDP 2018, acuerda remitir proyecto final a la Oficina de Administración para los fines que corresponda.

No existiendo otros puntos y/o temas que tratar, se da por finalizada la reunión siendo las 15:00. y suscriben en señal de conformidad.

CARRETERO TARAZONA	OSCAR	
Coordinador de Recursos Humanos -Presidente		
HURTADO CRISTOBAL	SARA LUZ	
Jefa de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto-		
VELA DOMPER	JUDITH AMALIA	
Representante de Alta Dirección		
SANTOS ALMANZA	CLAUDIA	
Representante de los Servidores		