



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;



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;



B. CHARCA

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;



S. HURTADO C




C. 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;



J. Del Corral

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.



B. CHARCA

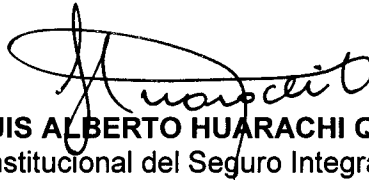


S. HURTADO C.



C. Espinoza B.

Regístrese y comuníquese



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



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) - QUINQUENAL

2012 – 2016

PRESENTACIÓN:

El Plan de Desarrollo de Personas - PDP Quinquenal 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.

1. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

Mediante la Ley N°27657 – Ley del Ministerio de Salud, se creó el Seguro Integral de Salud (SIS) como un Organismo Público Descentralizado del Ministerio de Salud con la misión de administrar los fondos destinados al financiamiento de prestaciones de salud individual de conformidad con la política del Sector.

Que, con Ley N° 29344 – Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud, se estableció el marco normativo del aseguramiento universal en salud a fin de garantizar el derecho pleno y progresivo de toda persona a la seguridad social en salud; constituyéndose el Seguro Integral de Salud como una de las Instituciones Administradoras de Fondos de Aseguramiento en Salud – IAFAS;



1.1. Misión

El SIS tiene como misión administrar los fondos destinados al financiamiento de las prestaciones de salud individual, de conformidad con la Política del Sector



1.2. Visión

El SIS tiene como visión ser la institución que integra y contribuye al sistema de aseguramiento universal que garantiza el ejercicio pleno del derecho a la salud.



1.3. Objetivos Estratégicos

OBJETIVO ESTRATEGICO 1.0

Lograr el aseguramiento en salud de la población pobre y en extrema pobreza y aquella que cuenta con limitada capacidad de pago.

**OBJETIVO ESTRATEGICO 2.0:**

Contribuir en la disminución de la prevalencia de la desnutrición crónica infantil y la morbilidad materna neonatal.

OBJETIVO ESTRATEGICO 3.0:

Contribuir a disminuir los riesgos y daños a la salud individual en la población asegurada al SIS

2. ALCANCES :

El Plan de Desarrollo de Personal Periodo 2012 – 2016 concierne a todo el Personal del SIS, comprende su formación laboral y/o actualización en los diferentes procesos y procedimientos que deberán cumplir en el desempeño de sus funciones y/o cargo.

3. COMPETENCIAS NECESARIAS PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS ESTRATEGICOS

Ligados al logro de los Objetivos estratégicos institucionales se encuentran aquellas competencias que deben evidenciarse en algún grado de desarrollo en todos los trabajadores, entendiéndose a las *Competencias* como las características de la personalidad que generan un comportamiento exitoso y que sumados al conocimiento y la experiencia se logra un desempeño efectivo en un determinado puesto de trabajo.

Son las competencias de tipo Genéricas - Conductuales, las que identificaremos como de necesidad sustancial, para el logro de los objetivos estratégicos.

Justicia: Actitud permanente de dar a cada uno lo que le corresponde, en relación con los agentes y actores del Aseguramiento Universal en Salud, velando siempre por el cumplimiento de las políticas de la SIS. Implica pensar, sentir y obrar de este modo en todo momento, en cualquier circunstancia.

Adaptabilidad al Cambio: Entendida como la capacidad para adaptarse y amoldarse a los escenarios cambiantes. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas.

Calidad del trabajo: Implica tener amplios conocimientos de los temas del área que estén bajo su responsabilidad y demostrar capacidad para trabajar de acuerdo a las funciones y otras encomendadas. Tener buena capacidad de discernimiento (juicio) y basarse en los hechos y en la razón (equilibrio); además de demostrar constantemente interés por aprender.





Orientación al cliente: Implica un deseo de ayudar o servir a los usuarios de los servicios brindados en el marco del Aseguramiento Universal en Salud, además de comprender y satisfacer sus necesidades, y resolver sus problemas.

Orientación a los resultados: Es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes. Es capaz de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Es la tendencia al logro de resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la institución.

Compromiso: Muestra la capacidad de todo miembro de la SIS para involucrarse con la visión institucional; implica además una disposición para apoyar e instrumentar decisiones comprometido por completo con el logro de objetivos, prioridades y metas institucionales.

Desarrollo de las personas: Ayudar a que las personas crezcan intelectual y moralmente. Implica un esfuerzo constante para mejorar la formación y el desarrollo de los demás a partir de un apropiado análisis previo de sus necesidades y de la institución.

Conciencia organizacional: Implica la capacidad de identificar tanto a aquellas personas que toman las decisiones como a las que pueden influir sobre las anteriores; asimismo, significa ser capaz de prever la forma en que los acontecimientos o las situaciones afectarán a las personas y grupos de la organización.

4. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN QUINQUENAL:

4.1. OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN

- Desarrollar una continua calidad en el ejercicio del cumplimiento de las funciones asignadas en el ámbito de acción del Aseguramiento Universal en Salud.
- Enriquecer la asistencia de los recursos humanos comprometidos con fortalecer la imagen institucional en el ejercicio de los servicios brindados.
- Garantizar mejores niveles de rendimiento con participación comprometida para lograr una adecuada la gestión institucional.
- 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.





4.2. ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

Corresponde a las acciones concretas de capacitación que se recomienda realizar, a fin de atender las necesidades de capacitación detectadas; cuya clasificación es la que sigue.

METODOLOGÍA:

Medios de enseñanza internos:

- Exposiciones y Conferencias de Funcionarios y Profesionales responsables de las diferentes Áreas Administrativas.
 - Dinámica de Grupo.
 - Análisis individuales
- Presencial
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*

4.3. DATOS DE LA POBLACIÓN DE LA ENTIDAD:

El SIS cuenta con un total de 230 trabajadores en el régimen laboral 728 y con 155 servidores con Régimen Laboral CAS – DL N° 1057.

4.4. EVALUACIÓN:

El SIS, cuenta con un Sistema de Evaluación al personal, de acuerdo a lo establecido en la Directiva N° 005-2007-SIS/J, aprobada mediante Resolución Jefatural N° 220-2007/SIS, de fecha 27 de noviembre de 2007, la cual consta de un formato de acuerdo a lo consignado en el legajo personal, el cual debe ser llenado además con los datos sobre últimas capacitaciones, tiene una aplicación semestral y consecutiva.

Este instrumento que califica el desempeño del servidor del SIS tiene como base la medición de sus capacitaciones realizadas.

Actores del Proceso:

Participan todos los servidores del SIS, cualesquiera sea su nivel jerárquico y la modalidad de contratación.





Herramientas Utilizadas:

Herramienta	Objetivo
Formato de Evaluación Periódica del Personal del Seguro Integral de Salud.	Servir de guía de referencia para conocer el estado actual sobre el desempeño y sobre capacitaciones realizadas por los servidores del SIS.
Formato de Resumen y de Brecha de Competencia	Tener una identificación cabal del nivel de desempeño por cada servidor e identificar las brechas entre el Perfil ideal para el puesto y el Perfil Actual.

5. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN:

5.1. Metas e indicadores.

- Reducir al 50% la brecha de competencias generales o cardinales de los colaboradores que hayan obtenido en la evaluación de desempeño puntajes por debajo del promedio en la evaluación de desempeño.
- Reducir el 20 % la brecha de conocimiento y habilidades personales del personal de las oficinas y direcciones generales que presentaban problemas para el cumplimiento de sus metas y objetivos organizacionales.



5.2. Mecanismos de Seguimiento y Evaluación.

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.



5.3. Monitoreo:

Mide el grado de avance de los objetivos del plan.





PERÚ

Ministerio
de Salud

Seguro Integral de Salud

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERU
"Año del Centenario de Machu Picchu para el Mundo"

- Verificar si el plan de capacitación se ejecuta de acuerdo a lo planificado.
- 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.

Nota: Las responsabilidades y cronograma de ejecución de actividades del presente Plan se detallarán en los PDP Anualizados.

CLAUDIA ESPINOZA BORRA
SECRETARIO GENERAL

SARA HURTADO CRISTOBAL
JEFE DE LA OFICINA DE PLANEAMIENTO
PRESUPUESTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

LITA VERÁSTEGUI SOTO
SUBGERENTE DE PERSONAL (e)

NILDA TERRONES VALERA
REPRESENTANTE DEL PERSONAL (S)

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS SIS/2012-2016, APROBADO POR:

LUIS ALBERTO HUARACHI QUINTANILLA
JEFE INSTITUCIONAL SIS