

RESOLUCIÓN DE GERENCIA CENTRAL N° 433-GCRH-OGA-ESSALUD-2009

Lima, 17 ABR 2009

VISTA:

La Directiva de Gerencia Central de Finanzas N° 001-GCF-OGA-ESSALUD-2009 - Lineamientos Específicos para la aplicación de los Mecanismos de Asignación de Fondos Presupuestales, aprobada por Resolución de Gerencia Central de Finanzas No 013-GCF-OGA-ESSALUD-2009.

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Directiva de Vista se establecen las normas destinadas a la implementación de los mecanismos de asignación de los fondos presupuestales para las prestaciones asistenciales, a los trabajadores que prestan servicios en las unidades orgánicas de la Institución y se regula el pago por mejoramiento de la gestión;

Que, mediante la Directiva N° 02-GCF-ESSALUD-2008 - Lineamientos Específicos para el Mecanismo de Pago por Productividad en la Modalidad de Pago por Servicio, se ha establecido el pago para el personal de las unidades de evaluación (Centros Asistenciales y Redes Asistenciales) que cumplan las metas establecidas en función de indicadores de producción;

Que, teniendo en cuenta que las unidades orgánicas que conforman la Sede Central planifican, norman, dirigen, supervisan y evalúan el funcionamiento de los sistemas que administran a nivel nacional, y brindan el soporte necesario para que las unidades productivas de la Institución logren sus fines y objetivos, es conveniente contar con el instrumento normativo que establezca el procedimiento de pago por mejoramiento de la gestión para el personal de la Sede Central;

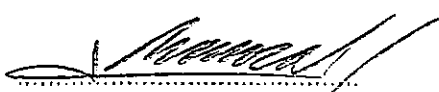
Que, en tal sentido, se ha elaborado la Directiva que contiene los Lineamientos para la aplicación del Mecanismo de Mejoramiento de la Gestión en la Sede Central;

Estando a lo propuesto y en uso de las facultades conferidas;

SE RESUELVE:

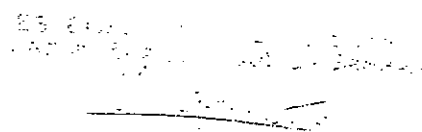
1. **APROBAR** la Directiva de Gerencia Central de Recursos Humanos N° 01-GCRH-OGA-ESSALUD-2009 - Lineamientos para la aplicación del Mecanismo de Mejoramiento de la Gestión en la Sede Central, que forma parte integrante de la presente Resolución.
2. **TRANSCRIBIR** la presente resolución a la Presidencia Ejecutiva, Gerencia General, Secretaría General, Oficina General de Administración, Órgano de Control Institucional, Gerencias Centrales y Unidades Orgánicas de nivel equivalente, para su cumplimiento, implementación y demás fines correspondientes.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE



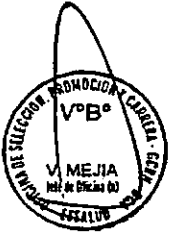
JULIAN BERROCAL FLORES
Gerente Central de Recursos Humanos-OGA
ESSALUD

17 ABR 2009





**DIRECTIVA DE GERENCIA CENTRAL DE RECURSOS HUMANOS
N° 01 -GCRH-OGA-ESSALUD-2009**



**LINEAMIENTOS PARA LA APLICACIÓN DEL MECANISMO
DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN
EN LA SEDE CENTRAL**



7. ABR 2009

**ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Seguro Social de Salud - EsSalud**

**CLARIZA GARCÓN PAJUELO
FEDATARIA
Res. N° 1342-GCRH-OGA-ESSALUD-2009**



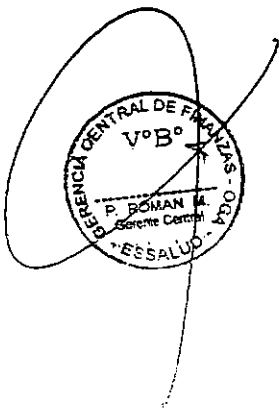
EsSalud

**DIRECTIVA DE GERENCIA CENTRAL DE RECURSOS HUMANOS
N° 01-GCRH-OGA-ESSALUD-2009**

**LINEAMIENTOS PARA LA APLICACIÓN DEL MECANISMO
DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN EN LA SEDE CENTRAL**

ÍNDICE

1. **OBJETIVOS**
2. **FINALIDAD**
3. **BASE LEGAL**
4. **ALCANCE**
5. **RESPONSABLES**
6. **CONCEPTOS DE REFERENCIA**
7. **DISPOSICIONES GENERALES**
8. **DISPOSICIONES ESPECÍFICAS**
9. **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**



17 ABR 2009

OG GCRH - Gerencia Central de Recursos Humanos
Seguro Social de Salud - EsSalud



**DIRECTIVA DE GERENCIA CENTRAL DE RECURSOS HUMANOS
N° 01 -GCRH-OGA-ESSALUD-2009**

**LINEAMIENTOS PARA LA APLICACIÓN DEL MECANISMO
DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN EN LA SEDE CENTRAL**

1. Objetivo

Establecer los lineamientos para efectuar el pago por mejoramiento de la gestión para el personal de las unidades orgánicas que conforman la Sede Central.

2. Finalidad

Contar con el instrumento normativo que establezca el procedimiento del mecanismo de pago por mejoramiento de la gestión para los trabajadores de la Sede Central, que se aplica en función del cumplimiento de las metas establecidas en la Directiva N° 02-GCF-OGA-ESSALUD-2008, Lineamientos Específicos para el Mecanismo de Pago por Productividad en la Modalidad de Pago por Servicio.

3. Base Legal

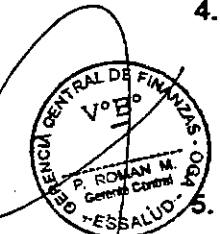
- a. Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD)
- b. Decreto Supremo N° 002-99-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley de ESSALUD y normas modificatorias.
- c. Decreto Supremo N° 025-2007, que modifica el Reglamento de la Ley N° 27056.
- d. Acuerdo de Consejo Directivo N° 6-4E-ESSALUD-2008 que aprueba la segunda modificación del Presupuesto de ESSALUD 2008 e incluye los mecanismos de asignación de fondos presupuestales.
- e. Resolución N° 994-GG-ESSALUD-2008 que aprueba la Directiva N° 019-GG-ESSALUD-2008, Lineamientos Generales para los Mecanismos de Asignación de Fondos Presupuestales para las Prestaciones Asistenciales.
- f. Resolución N° 046-GCF-ESSALUD-2008 que aprueba la Directiva N° 02-GCF-OGA-ESSALUD-2008, Lineamientos Específicos para el Mecanismo de Pago por Productividad en la Modalidad de Pago por Servicio.
- g. Resoluciones Nos. 049, 051 y 066-GCF-OGA-ESSALUD-2008 que modifican la Directiva N° 02-GCF-OGA-ESSALUD-2008, Lineamientos Específicos para el Mecanismo de Pago por Productividad en la Modalidad de Pago por Servicio.
- h. Resolución N° 013-GCF-OGA-ESSALUD-2009 que aprueba la Directiva N° 01-GCF-OGA-ESSALUD-2009, Lineamientos Específicos para la aplicación de los Mecanismos de Asignación de Fondos Presupuestales.

4. Alcance

La presente norma es de aplicación para el personal que presta servicios en las unidades orgánicas de la Sede Central, excepto a quienes se encuentran comprendidos para percibir el pago por productividad en la modalidad de pago por servicio.

5. Responsables

Son responsables del cumplimiento de la presente Directiva los Gerentes Centrales o Jefes de nivel similar o superior, que tienen a cargo una unidad orgánica de la Sede Central, así como los funcionarios que participan en su aplicación.



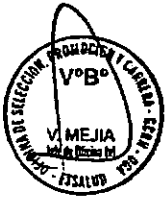
11 7 ABR 2009

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Seguro Social de Salud - EsSalud

CLARIZA GARCERAN PAVELO
FEDATARIA

Res. N° 1342-GCRH-OGA-ESSALUD-2009

- b. Trabajadores que hayan registrado sesenta (60) o más minutos de tardanza durante el mes de evaluación.
- c. Trabajadores con sanción disciplinaria (suspensión, cese temporal o definitivo) que se ejecute en el mes de evaluación.
- d. Trabajadores que haciendo uso de licencias particulares sin goce de haber, dejen de laborar tres o más días durante el mes de evaluación. Asimismo, a quienes se haya otorgado dichas licencias por menos de tres días por mes y durante tres meses continuos acumulen seis o más días; en este caso de acumulación no deben tomarse en cuenta las licencias que en aplicación del supuesto anterior, fueron consideradas para la restricción del pago.
- e. Trabajadores que haciendo uso del Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT), dejen de laborar más de cinco días durante el mes de evaluación. Asimismo, a quienes haciendo uso de CITT por cinco o menos días por mes, en el mes de evaluación acumulen más de siete días durante tres meses continuos; en este caso de acumulación no se debe tomar en cuenta los CITT que en aplicación del supuesto anterior, ya fueron considerados para la restricción del pago.



7.6 Los trabajadores que haciendo uso del Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT), dejen de laborar de tres a cinco días durante el mes de evaluación, sólo podrán ser considerados con la calificación Regular o Insuficiente mencionadas en el numeral 7.11 de la presente Directiva, considerando que su aporte no ha sido efectivo durante todos los días laborables del mes.

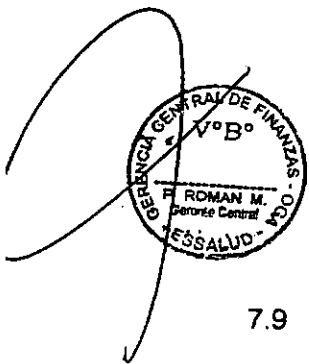


7.7 El personal de las unidades orgánicas comprendido en el numeral 7.5 de la presente Directiva, será evaluado mensualmente por el Gerente o Jefe Central (funcionario de mayor nivel de la unidad orgánica donde presta servicios), con la participación del Gerente de línea y el superior jerárquico (Sub Gerente o equivalente) del trabajador.



7.8 Los criterios de evaluación para el pago mensual por mejoramiento de la gestión del personal comprendido en la presente Directiva, son los siguientes:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN
TOTAL	100
Cumplimiento de tareas encomendadas	1 a 25
Calidad y Organización del trabajo	1 a 25
Eficacia en las labores realizadas	1 a 25
Identificación y compromiso institucional	1 a 25



7.9 Los criterios de evaluación comprenden los conceptos referenciales siguientes:

Cumplimiento de las tareas encomendadas.- Considera la participación activa del trabajador en la ejecución de las tareas asignadas por el superior jerárquico. Se tiene en cuenta el mayor o menor número de reiteraciones y precisiones complementarias o adicionales de la jefatura para su realización.

Calidad y organización del trabajo.- Considera la ejecución de tareas y/o actividades cuyos resultados satisfacen las expectativas de los usuarios, aplicando para ello, métodos adecuados, orden y prioridades, así como la creatividad personal y otros elementos pertinentes.

17 ABR 2019
 ES COPIA DEL ORIGINAL
 Seguro Social de Salud - EsSalud
 CLARE GERONAL PAJUELO
 SECRETARÍA

6. Conceptos de referencia

- **Unidad de Evaluación:** Es la unidad orgánica (Red Asistencial, Centro Asistencial u otra) comprendida para percibir pago por productividad en la Directiva N° 02-GCF-OGA-ESSALUD-2008, Lineamientos Especificos para el Mecanismo de Pago por Productividad en la Modalidad de Pago por Servicio.
- **Pago por Mejoramiento de Gestión:** Pago que se realiza por la eficacia, eficiencia y oportunidad en el logro de resultados sanitarios, de gestión y otros concordantes con los objetivos y metas establecidos en la presente Directiva.
- **Unidad Orgánica de Sede Central:** Área de la Sede Central (Gerencia Central, Oficina Central u otra de nivel equivalente o superior) comprendida para la aplicación de la presente Directiva.

7. Disposiciones Generales

7.1 La presente Directiva establece los lineamientos para la aplicación del mecanismo de pago por mejoramiento de la gestión, el mismo que se efectúa en función del cumplimiento de las metas de las unidades de evaluación comprendidas en la Directiva N° 002-GCF-OGA-ESSALUD-2008 y del resultado de la evaluación que se realizará a los trabajadores de la Sede Central.



7.2 El pago por mejoramiento de la gestión establecido en la presente Directiva está vinculado directamente con el cumplimiento de metas de las unidades de evaluación comprendidas en la Directiva No 02-GCF-OGA-ESSALUD-2008, las que originan avances mensuales dentro de un periodo de evaluación trimestral, en función del cual se actualizarán trimestralmente los pagos mensuales por mejoramiento de la gestión.

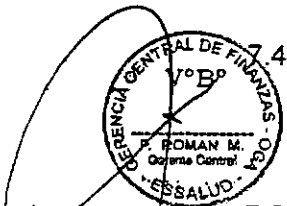


7.3 El pago por mejoramiento de gestión se efectuará en función del cumplimiento de metas de las unidades de evaluación comprendidas en la Directiva N° 002-GCF-OGA-ESSALUD-2008 y que alcancen el porcentaje (1) que a su vez determina el porcentaje máximo de pago mensual por mejoramiento de la gestión (2), conforme al detalle del cuadro siguiente:

PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE METAS DE LAS UNIDADES DE EVALUACIÓN (1)	PORCENTAJE MÁXIMO DE PAGO MENSUAL POR MEJORAMIENTO DE GESTIÓN (2)
Más de 85% a 100%	100%
De 70 a 85%	90%
Más de 55% a menos de 70%	80%



7.4 El porcentaje máximo de pago por mejoramiento de la gestión (2) determinado en función del cumplimiento de metas, constituye el 100% de base de cálculo a efectos de abonar el monto de pago por mejoramiento de la gestión mensual en aplicación de la presente Directiva.



7.5 El personal comprendido para el pago mensual por mejoramiento de la gestión, es el que presta servicios en las unidades orgánicas de la sede central y no se encuentra comprendido en las restricciones siguientes:

- Trabajadores con una o más inasistencias injustificadas en el mes de evaluación.



Eficacia en las labores realizadas.- Considera el aporte del trabajador en la realización oportuna de las tareas con el uso adecuado de los recursos para obtener resultados de importante utilidad a la unidad orgánica donde prestan servicios a efecto que alcance sus metas y objetivos.

Identificación y compromiso institucional.- Considera la actitud y la responsabilidad personal puestos de manifiesto en el cumplimiento de los objetivos institucionales, más allá de las tareas asignadas formalmente.

7.10 Los resultados de las evaluaciones realizadas en las unidades orgánicas de la Sede Central, determinan la ubicación de los trabajadores que las conforman, en uno de los cuatro segmentos siguientes:



CATEGORIA	UNIDAD ORGANICA SEGMENTOS DE CALIFICACION
Muy bueno	25 %
Bueno	35 %
Regular	30 %
Insuficiente	10 %

7.11 El monto de pago mensual (3) por mejoramiento de la gestión que se abonará a cada trabajador, corresponde a la categoría que le corresponde según la evaluación realizada y de acuerdo a los porcentajes que se indican en el cuadro siguiente:



UNIDAD ORGANICA SEGMENTOS DE CALIFICACION	CATEGORIA	MONTO DE PAGO MENSUAL (3)
25 %	Muy bueno	100%
35 %	Bueno	80%
30 %	Regular	40%
10 %	Insuficiente	0%



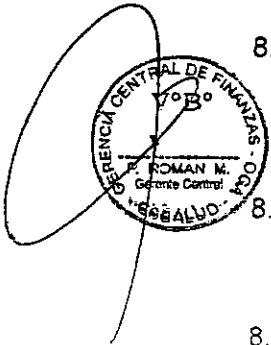
7.12 El monto del pago mensual por mejoramiento de la gestión se calculará sobre la base de 15.2 horas extraordinarias del nivel cinco correspondiente al cargo del trabajador, en el caso del personal en cargo de nivel ejecutivo se considerará el equivalente a horas ordinarias.

8. Disposiciones Específicas

8.1. El Comité Central de Evaluación y Control de Metas constituido por Directiva N° 02-GCF-OGA-ESSALUD-2008, comunicará el porcentaje de cumplimiento de metas de las unidades de evaluación, a la Gerencia Central de Recursos Humanos-GCRH a más tardar el día 16 del mes siguiente al evaluado.

8.2. La GCRH en función de la información recibida, solicitará a las unidades orgánicas de la sede central que presenten la información de evaluación del personal de su ámbito, a más tardar el día 17 del mes en los formatos establecidos para el efecto.

8.3. Las Unidades Orgánicas comprendidas en la presente Directiva, son responsables de presentar a la Gerencia Central de Recursos Humanos, oportuna y debidamente, la información del personal de su ámbito a efecto del pago correspondiente.



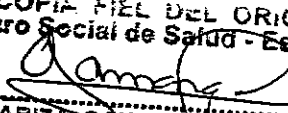
[Handwritten signature]
DIRECTOR GENERAL

- 8.4. El pago por mejoramiento de la gestión comprenderá el trimestre de evaluación que se encuentra vigente a la fecha de aprobación de la presente Directiva, conforme a lo establecido en la Directiva No 02-GCF-OGA-ESSALUD-2008.
- 8.5. El personal que durante el mes de evaluación sea desplazado a una unidad orgánica que tiene establecida otros mecanismos de pago, percibirá el pago correspondiente al área donde ha laborado más días durante el mes.
- 8.6. El personal que a mérito de una acción de personal, pase a ocupar un cargo distinto durante el mes de evaluación, percibirá el pago correspondiente al cargo que ha desempeñado más días durante el mes.
- 8.7. El personal que se encuentra en cargo de nivel Ejecutivo 3 o superior, será evaluado por el jefe inmediato. El personal en cargo de nivel Ejecutivo 4 será evaluado por el jefe de la unidad orgánica (Gerente Central o jefe de nivel equivalente o superior) y en caso tenga como jefe inmediato un funcionario de nivel Ejecutivo 3, éste participará en su evaluación.
- 8.8. Los trabajadores que ingresen a prestar servicios a la Institución, serán comprendidos en la presente Directiva, a partir del mes en que laboren de manera completa.
- 8.9. Los trabajadores que deban presentar documentación para no ser comprendidos en las restricciones señaladas en la presente Directiva, son responsables de hacerlo oportunamente.
- 8.10. En caso que alguna causal de restricción no sea considerada oportunamente en la aplicación del pago por mejoramiento de gestión, posteriormente se efectuará el descuento correspondiente.
- 8.11. La presente Directiva será evaluada teniendo en cuenta su aplicación durante el primer trimestre.
- 8.12. La presente Directiva será complementada con las disposiciones adicionales que considere necesario la Gerencia Central de Recursos Humanos o las precisiones complementarias que emita la Gerencia de Administración de Personal.

Lima,

17 ABR 2009

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Seguro Social de Salud - EsSalud


CLARIZA GAMONAL PAJUELO

FEDATARIA
Res. N° 1342-GCF-OGA-ESSALUD-2008

