



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;

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;



B. CHARCA



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



MINISTERIO DE SALUD

N° 025 -2016/SIS

## RESOLUCIÓN JEFATURAL

Lima, 28 ENE. 2016

**VISTOS:** el Informe N° 001-2016-SIS-CE/PDP del Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Seguro Integral de Salud y el Informe N° 001-2016-SIS/OGAJ/GCA con Proveído N° 081-2016-SIS/OGAJ de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,



### CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprueban las 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, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el Sector Público;



Que, el artículo 3 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, establece que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado, se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación, que las entidades públicas hacen a SERVIR, de su Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado (PDP);



Que, el artículo 3 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, señala que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP, los cuales tendrán una vigencia de cinco (5) años;



Que, asimismo, la norma citada precedentemente señala que cada año las entidades deberán presentar a SERVIR su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad;

Que, complementariamente a las normas citadas en los considerandos precedentes, la Autoridad Nacional del Servicio Civil emite 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, que establece que la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP está a cargo de un Comité, cuya conformación es oficializada por el Titular de la Entidad;

Que, en cumplimiento del marco legal vigente, mediante Resolución Jefatural N° 080-2011/SIS, de fecha 20 de junio de 2011, se conforma el Comité de elaboración del Plan





de Desarrollo de las Personas del Seguro Integral de Salud; asimismo, con fecha 28 de setiembre de 2011 se presentó a la Autoridad Nacional del Servicio Civil el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal (2012 – 2016) del Seguro Integral de Salud, el cual fue debidamente aprobado por la Jefatura Institucional, a solicitud del Comité de Elaboración del PDP;

Que, para el presente ejercicio fiscal, el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Seguro Integral de Salud, mediante Acta de Reunión N° 001-2016-SIS, aprobó el proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas – 2016, acordando elevarlo al Jefe Institucional para su aprobación y oficialización;



Que, mediante Memorando N° 649-2015-SIS/OGPPDO la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Organizacional informa que el crédito presupuestario asignado para el Plan de Desarrollo de las Personas 2016 cubrirá hasta el monto de S/. 380 000.00 soles, por la fuente de Recursos Ordinarios – RO; asimismo, mediante el Informe N° 001-2016-SIS/CE/PDP, del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, se informa que en el Marco del Plan Operativo Anual de la Cooperación Belga, dicha organización apoyará al Seguro Integral de Salud en las actividades de Capacitación, asignando un presupuesto de hasta S/. 927,590.60 soles;



Que, la Oficina General de Asesoría Jurídica, mediante el documento del visto, emite opinión favorable respecto a la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas – 2016;

G.CUSTODIO S.

Con el visto bueno del Secretario General, de la Directora General de la Oficina General de Administración de Recursos, del Director General de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Organizacional y de la Directora General de la Oficina General de Asesoría Jurídica;



De conformidad con lo dispuesto en 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; y el numeral 11.8 del artículo 11 del Reglamento de Organización y Funciones del Seguro Integral de Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 011-2011-SA y modificado por Decreto Supremo N° 002-2016-SA;

#### SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Aprobar el Plan Anual de Desarrollo de las Personas del Seguro Integral de Salud 2016, que forma parte de la presente Resolución Jefatural.

**Artículo 2.-** Encargar a la Oficina General de Administración de Recursos la ejecución del Plan Anual de Desarrollo de las Personas aprobado mediante la presente Resolución Jefatural.

**Artículo 3.-** Disponer que la Secretaría General, en coordinación con la Oficina General de Tecnología de la información, publique la presente Resolución Jefatural en el Portal Institucional del Seguro Integral de Salud.

Regístrese y Comuníquese;

  
**JULIO SEGUNDO ACOSTA POLO**  
Jefe del Seguro Integral de Salud



S. MENDOZA



## PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2016- 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 2016, 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 2016, 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) 2016- 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 2016 del SIS.

Es así, que se ha implementado la política de mejora continua 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° 01-07), 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.

**ECON. JULIO ACOSTA POLO**  
JEFE DEL SEGURO INTEGRAL DE SALUD

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2016- SEGURO INTEGRAL DE SALUD**

**INDICE**

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



## PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2016- 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) 2016- 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 a finales del periodo 2015, 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 2015 al personal CAP y CAS de la Institución, los mismos que consolidados, nos permitieron definir las necesidades de capacitación de manera global del SIS.

Cabe indicar que la evaluación de las necesidades de capacitación se ha realizado en base a entrevistas personales y encuestas a fin de contar con mayor insumo, asimismo, se han seguido los nuevos parámetros establecidos por SERVIR referidos a nuevas matrices y formatos.

### 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 e laño fiscal 2013.
- g) Ley N° 29344 – Ley Marco del Aseguramiento Universal en Salud.
- h) Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2016- SEGURO INTEGRAL DE SALUD**

- 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.
- 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 Suprema N° 004-2013-SA, aprueba el Cuadro para Asignación de Personal del SIS.
- o) Resolución Jefatural N° 133-2013/SIS, que aprueba el Manual de Organización y Funciones del SIS.
- p) Resolución Jefatural N° 192-2012/SIS, que aprueba el Reglamento Interno de Trabajo del SIS.
- q) 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)
- r) 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.
- s) Resolución Jefatural N° 002-2014/SIS, que aprueba el Plan Operativo Institucional 2014 del Seguro Integral de Salud.
- t) 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.



## PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2016- SEGURO INTEGRAL DE SALUD

### 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 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.

## PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2016- SEGURO INTEGRAL DE SALUD

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 2016. Igualmente importante es la información obtenida del Plan Operativo Institucional del presente año, aprobado mediante Resolución Jefatural N°008-2016/SIS, de fecha 13 de enero de 2016, en el cual se incluye la actividad denominada "Formulación y Desarrollo del Plan de Capacitación 2016", la misma que se encuentra enmarcada en el objetivo general "Fortalecimiento de la gestión del talento humano y la cultura organizacional" 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° 0649-2015-SIS/OGPPDO, se determina que para los temas de Capacitación - Período 2016, se cuenta con un crédito presupuestario de S/. 380,000 nuevos soles.

Con el objetivo de repotenciar el PDP 2016 para el beneficio de los trabajadores y de la Institución, de acuerdo al documento s/n de fecha 25 de enero de 2016, el presente PDP contará con financiamiento del Programa de apoyo a la política de aseguramiento universal en salud en el Perú, a través del SIS (programa SISTEC), a razón de S/. 927,590.60 nuevos soles a fin de atender las necesidades de capacitación abordando al mayor público objetivo, pues se ha incrementado considerablemente el número de personal del SIS.

En tal sentido se plantea el PDP 2016, 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 y Ley del N° 30057-"Ley del Servicio Civil"



## PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2016- SEGURO INTEGRAL DE SALUD

### 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.
- 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



## PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2016- SEGURO INTEGRAL DE SALUD

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 y reduzcan las brechas existentes.

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 2016 del SIS favorecerá a 870 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.

## PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2016- SEGURO INTEGRAL DE SALUD

### 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.
- d. Realizar las réplicas que se consideren necesarias de las capacitaciones otorgadas.
- e. Evaluar las capacitaciones brindadas a los trabajadores a fin de conocer su efectividad.

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.
- Réplicas.

##### **Medios de Enseñanza Externa:**

- Diplomados

## PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2016- SEGURO INTEGRAL DE SALUD

- 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.
- 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).



## PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2016- SEGURO INTEGRAL DE SALUD

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 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)

## PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2016- SEGURO INTEGRAL DE SALUD

➤ 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 órgano 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.



MATRIZ DE PLANIFICACIÓN DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN DE FORMACIÓN LABORAL

N°	Estrategia	Tipo de acción	Área, departamento o Gerencia	Nombre de familia de Puestos/Roles	Nombre de la Acción	Número de personas capacitadas	Nivel de la necesidad	Tipo de objetivos	Justificación de la acción	Inversión por acción de capacitación	Fuentes de Financiamiento				Monto por cada fuente de financiamiento		Duración		Orden de prioridad	
											Recursos Propios	Otras entidades de estado	Entidades privadas	Total (s/.)	Entidad que financia y/o cofinancia	Seguro Integral de Salud	Cooperación Técnica Belga-CTB	Fecha de Inicio		Fecha de fin
1	ESPECÍFICA	CURSO	GERENCIA DE NEGOCIOS Y FINANCIAMIENTO	PROFESIONALES DEL ÁREA	Acces SPSS	16	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimientos o habilidades.	Existe una falta de conocimiento de herramientas informáticas para manejo de base de datos	S/. 12,000.00	0%	0%	100%	S/. 12,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	12,000.00	0.00	abr-15	jun-15	MEDIA
2	ESPECÍFICA	CURSO	GERENCIA DE NEGOCIOS Y FINANCIAMIENTO UNIDADES DESCONCENTRADAS REGIONALES MACRO REGIONES UNIDADES DESCONCENTRADAS REGIONALES MACRO REGIONES	PROFESIONALES DEL ÁREA PROFESIONAL DE UDR PROFESIONAL DE MACRO PROFESIONAL DE UDR PROFESIONAL DE MACRO	Auditoría Financiera	20	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimientos o habilidades.	Ampliar conocimientos en técnicas de supervisión, formulación de recomendaciones y elaboración de informe	S/. 13,000.00	0%	0%	100%	S/. 13,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	13,000.00	ene-15	mar-15	ALTA
3	ESPECÍFICA	CURSO	OFICINA DE TESORERÍA	PROFESIONAL EN TRIBUTACIÓN PROFESIONAL EN CONCILIACIONES PROFESIONAL DE GESTIÓN DE INGRESOS PROFESIONAL DE UDR PROFESIONAL DE GESTIÓN DE OPERACIONES	Sistemas administrativos del IGV, Retenciones de Renta.	10	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimientos o habilidades. c. Nuevas funciones, herramientas u otros cambios que afecten el funcionamiento de la entidad.	La presencia de continuas complicaciones y dificultades en los procesos de Detracción y Retención genera una necesidad de actualizar frecuentemente los conocimientos relacionados a los Sistemas Administrativos.	S/. 11,500.00	0%	0%	100%	S/. 11,500.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	11,500.00	abr-15	jun-15	MEDIA
4	ESPECÍFICA	CURSO	OFICINA GENERAL DE IMAGEN INSTITUCIONAL Y TRANSPARENCIA SECRETARÍA GENERAL	PROFESIONAL EN TRANSPARENCIA SECRETARIO GENERAL, ASESOR SECRETARÍA GENERAL, DIRECTOR EJECUTIVO EN MONITOREO Y CONTROL; COORDINADOR NORMATIVA Y COORDINADORA	Transparencia, Anticorrupción y Gobierno Abierto	20	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimientos o habilidades.	Optimizar el cumplimiento de los objetivos nacionales para la Lucha contra la Corrupción	S/. 11,000.00	0%	0%	100%	S/. 11,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	11,000.00	0.00	abr-15	jun-15	ALTA
5	TRANSVERSAL	DIPLOMADO	SECRETARÍA GENERAL OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS GERENCIA DEL ASEGURADO OFICINA GENERAL DE BIENESTAR	ASISTENTES DE GERENCIA Y/O SECRETARIAS	Secretariado y Asistencia de Gerencia	30	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimientos o habilidades.	Existe la necesidad de actualizar los conocimientos para el adecuado desempeño de las funciones de las Asistentes de Gerencia;	S/. 7,000.00	0%	0%	100%	S/. 7,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	7,000.00	0.00	oct-15	dic-15	MEDIA
6	ESPECÍFICA	CURSO	ORGANO CONTROL INSTITUCIONAL OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA	AUDITORES ABOGADOS	Especialización del Sistema Logístico Gubernamental	15	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimientos o habilidades.	Existe la necesidad de actualizar conocimientos en Sistema Logístico Gubernamental	S/. 11,000.00	0%	0%	100%	S/. 11,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	11,000.00	0.00	ene-15	mar-15	ALTA
7	TRANSVERSAL	CURSO	ORGANO CONTROL INSTITUCIONAL OFICINA GENERAL DE IMAGEN INSTITUCIONAL Y TRANSPARENCIA UNIDAD DEL ARCHIVO CENTRAL OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA UNIDADES DESCONCENTRADAS REGIONALES UNIDADES DESCONCENTRADAS REGIONALES MACRO REGIONES OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUAMANO	AUDITOR ESPECIALISTA EN PERIODISMO INSTITUCIONAL PROFESIONAL EN COMUNICACIÓN PROFESIONAL EN PERIODISMO INSTITUCIONAL OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA PROFESIONAL DE UDR PROFESIONAL DE MACRO PROFESIONAL DE RECURSOS HUMANOS	Gestión Pública y Políticas Públicas	28	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimientos o habilidades.	Desarticulación de las actividades programadas por la oficina en relación al planteamiento estratégico institucional/Falta de indicaciones de medición correspondiente a Imagen Institucional	PRESENCIAL	S/. 25,000.00	0%	0%	100%	S/. 25,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	25,000.00	ene-15	mar-15	ALTA
8	ESPECÍFICA	CURSO	GERENCIA DE RIESGOS Y EVALUACIÓN DE LAS PRESTACIONES OFICINA DE TESORERÍA SECRETARÍA GENERAL GERENCIA DEL ASEGURADO GERENCIA DE NEGOCIO Y FINANCIAMIENTO	GERENTE, SUBGERENTES, APOYO ADMINISTRATIVO Y AUXILIAR ADMINISTRATIVO PROFESIONAL EN TRIBUTACIÓN PROFESIONAL EN CONCILIACIONES PROFESIONAL AL SERVICIO DEL ASEGURADO GESTOR IPRESS	Balance Score Card, planeamiento, etc	15	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimientos o habilidades.	EXISTE UNA NECESIDAD DE CONTAR CON INFORMACIÓN PROCESADA Y EL PERSONAL DE LA GERENCIA NO MANEJA ADECUADAMENTE SOFTWARE OFIMÁTICO, ESTADÍSTICO NI CUBOS LO QUE LE DIFICULTA LA OBTENCIÓN DE DICHA INFORMACIÓN.	S/. 12,000.00	0%	0%	100%	S/. 12,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	12,000.00	ene-15	mar-15	ALTA
9	ESPECÍFICA	CURSO	GERENCIA DE RIESGOS Y EVALUACIÓN DE LAS PRESTACIONES	MÉDICOS SUPERVISORES, PROFESIONALES DE LA SALUD, PERSONAL DE APOYO ADMINISTRATIVO	Modelamiento en Epidemiología Clínica	15	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimientos o habilidades.	DIFICULTAD PARA LA LECTURA Y COMPRENSIÓN DE LITERATURA E INTERACCIÓN CON PARES INTERNACIONALES	S/. 12,000.00	0%	0%	100%	S/. 12,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	12,000.00	abr-15	jun-15	MEDIA
10	TRANSVERSAL	CURSO	OFICINA DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DEL ASEGURADO	PROFESIONAL EN PATRIMONIO TECNICO EN PATRIMONIO AUXILIAR EN PATRIMONIO	Gestión de Almacenes	15	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimientos o habilidades.	NO REALIZAR LAS ACCIONES ADMINISTRATIVAS EN TIEMPO OPORTUNO	S/. 11,500.00	50%	0%	50%	S/. 11,500.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	11,500.00	abr-15	jun-15	ALTA
11	ESPECÍFICA	CURSO	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN	PROFESIONAL EN CALIDAD DE TECNOLOGÍA ANALISTA DE GESTIÓN DE RECURSOS DE ASISTENTE EN GESTIÓN DOCUMENTAL	Voz y Telefonía IP	6	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimientos o habilidades.	Ejecución de proyectos bajo metodologías que se invierte mucho tiempo para la gestión de proyectos	S/. 2,160.00	100%	0%	0%	S/. 2,160.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	2,160.00	0.00	ene-15	jul-15	ALTA
12	ESPECÍFICA	CURSO	UNIDADES DESCONCENTRADAS REGIONALES GERENCIA DEL ASEGURADO	PROFESIONAL DE APOYO TECNICO INFORMATICO MEDICO SUPERVISOR APOYO ADMINISTRATIVO PROFESIONAL DE MERCADERO Y ASEGURAMIENTO ADMINISTRADOR UDR MEDICO SUPERVISOR ATENCIÓN AL USUARIO PROFESIONAL DE SUPERVISIÓN FINANCIERA GESTOR IPRESS	Atención al Cliente	11	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimientos o habilidades.	Mejorar la Atención con el Cliente Interno y Externo	S/. 12,000.00	0%	0%	100%	S/. 12,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	12,000.00	ene-15	jul-15	ALTA



MATRIZ DE PLANIFICACIÓN DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN DE FORMACIÓN LABORAL

N°	Estrategia	Tipo de acción	Área, departamento o Gerencia	Nombre de familia de Puestos/Roles	Nombre de la Acción	Número de personas capacitadas	Nivel de la necesidad	Tipo de objetivos	Justificación de la acción	Inversión por acción de capacitación	Fuentes de Financiamiento				Monto por cada fuente de financiamiento		Duración		Orden de prioridad	
											Recursos Propios	Otras entidades de estado	Entidades privadas	Total (s/.)	Entidad que financia y/o cofinancia	Seguro Integral de Salud	Cooperación Técnica Belga-CTB	Fecha de inicio		Fecha de fin
13	TRANSVERSAL	TALLER	ORGANO CONTROL INSTITUCIONAL	APOYO ADMINISTRATIVO	SIGA-Logístico 2015	8	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Existe la necesidad de actualizar conocimientos en SIGA-Logístico 2015	S/ 12,500.00	0%	0%	100%	S/ 12,500.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	12,500.00	ene-15	mar-15	ALTA
14	ESPECÍFICA	CURSO	GERENCIA DE NEGOCIOS Y FINANCIAMIENTO	PROFESIONALES	Gestión de Riesgos	30	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Ampliar conocimientos en Seguros de Salud y Gestión de Riesgos.	S/ 11,000.00	100%	0%	0%	S/ 11,000.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	11,000.00	0.00	ene-15	mar-15	ALTA
15	TRANSVERSAL	CURSO	OFICINA DE TESORERÍA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS GERENCIA DEL ASEGURADO OFICINA DE ABASTECIMIENTO UNIDADES DESCONCENTRADAS REGIONALES MACRO REGIONES	PROFESIONAL EN TRIBUTACIÓN PROFESIONAL EN GESTIÓN PROFESIONALES DE LA SALUD ANALISTA DE GESTIÓN DE RECURSOS TI UNIDADES DESCONCENTRADAS REGIONALES MACRO REGIONES	Redacción de Documentos Públicos	35	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Dificultad en redacción de documentos	S/ 12,500.00	100%	0%	0%	S/ 12,500.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	11,500.00	0.00	abr-15	jun-15	MEDIA
16	TRANSVERSAL	CURSO	GERENCIA DE NEGOCIOS Y FINANCIAMIENTO GERENCIA DEL ASEGURADO GERENCIAS MACROREGIONALES UNIDADES DESCONCENTRADAS	GERENTES, SUB GERENTES, JEFES DE ÁREA Y PROFESIONALES Y TÉCNICOS SUB GERENTE DE ATENCIÓN AL ASEGURADO SUB GERENTE DE PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN AL	Competencias Gerenciales	30	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Desarrollar un conjunto de habilidades humanas que lleven a conjugar la competencia técnica con la excelencia interpersonal, complementando su formación técnica en gestión	S/ 95,000.00	0%	0%	100%	S/ 95,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	95,000.00	abr-15	jun-15	ALTA
17	ESPECÍFICA	CURSO	GERENCIA DE RIESGOS Y EVALUACIÓN DE LAS PRESTACIONES GERENCIA DE NEGOCIOS Y FINANCIAMIENTO UNIDADES DESCONCENTRADAS REGIONALES	ECONOMÍA DE LA SALUD	Economía en Salud	25	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Formar profesionales que tengan conocimiento sobre economía de la salud, debido a que se toma decisiones durante el diseño de tdrs, plan de beneficios o durante el proceso de evaluación de tecnología sanitarias y se aplica criterios de economía en salud como por ejm costo de oportunidad	S/ 11,400.00	100%	0%	0%	S/ 11,400.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	11,400.00	0.00	abr-15	jun-15	MEDIA
18	ESPECÍFICA	CURSO	GERENCIA DE NEGOCIOS Y FINANCIAMIENTO UNIDADES DESCONCENTRADAS REGIONALES MACRO REGIONES	PROFESIONALES DEL ÁREA PROFESIONAL DE UDR PROFESIONAL DE MACRO	Siaf y Siga Básico y Avanzado	26	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	SIAF SIGA BASICO Y AVANZADO	S/ 14,000.00	0%	0%	100%	S/ 14,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	14,000.00	ene-15	mar-15	ALTA
19	ESPECÍFICA	CURSO	OFICINA DE TESORERÍA	PROFESIONAL EN TRIBUTACIÓN PROFESIONAL EN CONCILIACIONES PROFESIONAL DE GESTIÓN DE INGRESOS PROFESIONAL DE GESTIÓN DE INGRESOS PROFESIONAL DE GESTIÓN DE OPERACIONES	SIGA - MEF	25	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Necesidad de implementación SIGA - Tesorería	S/ 15,000.00	0%	0%	100%	S/ 15,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	15,000.00	ene-15	mar-15	ALTA
20	ESPECÍFICA	CURSO	OFICINA DE CONTABILIDAD	PROFESIONAL CONTABLE ESPECIALISTA EN COSTOS PROFESIONAL CONTABLE PROFESIONAL CONTABLE, PROFESIONAL CONTABLE PROFESIONAL CONTABLE INTEGRADOR CONTABLE, PROFESIONAL EN CONTROL PREVIO, ASISTENTE EN CONTROL PREVIO,	Sistema Contable Modulo SIAF-SP	20	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Se requiere potenciar y actualizar Sistema Contable Modulo SIAF-SP	S/ 12,000.00	100%	0%	0%	S/ 12,000.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	0.00	12,000.00	ene-15	mar-15	MEDIA
21	ESPECÍFICA	CURSO	OFICINA DE TESORERÍA ORGANO CONTROL INSTITUCIONAL GERENCIA DEL ASEGURADO SECRETARÍA GENERAL OFICINA DE CONTABILIDAD	PROFESIONAL EN TRIBUTACIÓN AUDITOR GESTOR DE IPRES SECRETARIO GENERAL ASESOR DE SECRETARÍA PROFESIONAL CONTABLE ESPECIALISTA EN COSTOS PROFESIONAL CONTABLE	Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado	25	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Existe la necesidad de mejorar el manejo del control interno en la entidad; el presente curso buscará actualizar los conocimientos en las Normas Generales de Control Gubernamental, Control Interno y Medidas Correctivas, lo cual permitirá alinear y controlar la ejecución de las mismas para la optimización de los recursos, bajo la perspectiva de la Gestión Pública.	S/ 15,000.00	100%	0%	0%	S/ 15,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	15,000.00	ene-15	dic-15	ALTA
22	TRANSVERSAL	CURSO	OFICINA DE TESORERÍA UNIDADES DESCONCENTRADAS REGIONALES FISCAL	PROFESIONAL EN TRIBUTACIÓN PROFESIONAL EN CONCILIACIONES PROFESIONAL DE GESTIÓN DE INGRESOS PROFESIONAL DE GESTIÓN DE INGRESOS PROFESIONAL DE GESTIÓN DE OPERACIONES	Administración Financiera del Estado	10	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Dificultades para entender el proceso de la Administración Financiera del Estado	S/ 12,000.00	100%	0%	0%	S/ 12,000.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	10,000.00	0.00	ene-15	dic-15	MEDIA
23	ESPECÍFICA	TALLER	GERENCIA DEL ASEGURADO OFICINA DE TESORERÍA GERENCIA DE RIESGOS Y EVALUACIÓN DE LAS PRESTACIONES OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS OFICINA DE TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN FISCAL	PROFESIONAL DEL SERVICIO DEL ASEGURADO PROFESIONAL EN TRIBUTACIÓN PROFESIONAL EN CONCILIACIONES PROFESIONALES DE LA SALUD	Manejo de estrés	30	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	necesidad de contar con conocimientos y habilidades necesarias para la prevención y el manejo del estrés laboral y el burnout, toda vez que el entorno implica manejo de casos complejos	S/ 7,000.00	100%	0%	0%	S/ 7,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	7,000.00	ene-15	mar-15	ALTA
24	ESPECÍFICA	CURSO	OFICINA DE CONTABILIDAD	ESPECIALISTA EN COSTOS PROFESIONAL CONTABLE PROFESIONAL CONTABLE, PROFESIONAL CONTABLE PROFESIONAL CONTABLE	Interpretación y Aplicación Práctica de la NICS-SP	10	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Se requiere potenciar y actualizar en Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público,	S/ 11,500.00	100%	0%	0%	S/ 11,500.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	11,500.00	ene-15	mar-15	ALTA



MATRIZ DE PLANIFICACIÓN DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN DE FORMACIÓN LABORAL

N°	Estrategia	Tipo de acción	Área, Departamento o Gerencia	Nombre de familia de Puestos/Roles	Nombre de la Acción	Número de personas capacitadas	Nivel de la necesidad	Tipo de objetivos	Justificación de la acción	Inversión por acción de capacitación	Fuentes de Financiamiento				Monto por cada fuente de financiamiento		Duración		Orden de prioridad	
											Recursos Propios	Otras entidades de estado	Entidades privadas	Total (s/.)	Entidad que financia y/o cofinancia	Seguro Integral de Salud	Cooperación Técnica Belga-CTB	Fecha de inicio		Fecha de fin
25	TRANSVERSAL	DIPLOMADO	SECRETARIA GENERAL ORGANO CONTROL INSTITUCIONAL OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION DE RECURSOS OFICINA DE TEGNOLOGIA DE INFORMACION UNIDADES DESCONCENTRADAS REGIONALES	SECRETARIO GENERAL, ASESOR SECRETARÍA GENERAL, DIRECTOR EJECUTIVO EN MONITOREO Y CONTROL; COORDINADOR NORMATIVA AUDITOR	Contrataciones del Estado y su Reglamento aprobado por D.S. N° 350-2015-EF	25	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Permanente necesidad de actualización en la normatividad legal.	S/. 12,000.00	100%	0%	0%	S/. 12,000.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	12,000.00	0.00	ene-15	mar-15	ALTA
26	TRANSVERSAL	CURSO	SECRETARIA GENERAL OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION DE RECURSOS OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION DE RECURSOS ORGANO CONTROL INSTITUCIONAL GERENCIA DE RIESGOS Y EVALUACIÓN DE LAS PRESTACIONES	SECRETARIO GENERAL, ASESOR SECRETARÍA GENERAL, DIRECTOR EJECUTIVO EN MONITOREO PROFESIONAL DE SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES AUDITOR	Presupuesto Publico	20	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Optimizar las actividades de Supervision en el manejo del Presupuesto Institucional	S/. 12,000.00	100%	0%	0%	S/. 12,000.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	0.00	12,000.00	jul-15	setiembre 15	BAJA
27	TRANSVERSAL	DIPLOMADO	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION DE RECURSOS OFICINA DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS OFICINA GENERAL DE ASESORIA JURÍDICA	PROFESIONALES EN RECURSOS HUMANOS PROFESIONAL EN ADMINISTRACION	Recursos Humanos	20	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Generar una visión integrada y profesional de la gestión estratégica, táctica y operacional del potencial humano,	S/. 50,000.00	0%	0%	100%	S/. 50,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	50,000.00	ene-15	mar-15	ALTA
28	ESPECÍFICA	DIPLOMADO	GERENCIA DEL ASEGURAD	PROFESIONAL DE SERVICIO AL ASEGURADO PROFESIONAL DE SERVICIO AL ASEGURADO PROFESIONAL DE SERVICIO AL ASEGURADO	Marketing en Salud	10	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Identificar que el profesional se oriente siempre hacia el cliente (paciente), hacia el mercado (la comunidad) y logre un excelente reconocimiento, basado en los beneficios de los servicios con el eterno principio de la calidad del servicio.	S/. 21,000.00	100%	0%	0%	S/. 19,050.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	19,050.00	0.00	ene-15	dic-15	ALTA
29	ESPECÍFICA	DIPLOMADO	GERENCIA DEL ASEGURAD	PROFESIONAL DE SERVICIO AL ASEGURADO PROFESIONAL DE SERVICIO AL ASEGURADO PROFESIONAL DE SERVICIO AL ASEGURADO	Gestión de la Seguridad del Paciente y la Calidad en Salud	15	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Necesidad de fortalecer las actividades de mercadeo social en la población objetivo	S/. 22,000.00	100%	0%	0%	S/. 22,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	22,000.00	ene-15	dic-15	ALTA
30	TRANSVERSAL	DIPLOMADO	UNIDADES DESCONCENTRADAS REGIONALES UNIDADES DESCONCENTRADAS REGIONALES MACRO REGIONES	MEDICOS PROFESIONAL DE UDR PROFESIONAL DE MACRO REGIÓN	Auditoría en Salud	15	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Desconocimiento de estrategias que contribuyan a mejorar la atención del asegurado	S/. 18,870.00	100%	0%	0%	S/. 18,870.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	18,870.00	0.00	ene-15	mar-15	ALTA
31	TRANSVERSAL	CURSO	GERENCIA DEL ASEGURADO UNIDADES DESCONCENTRADAS REGIONALES MACRO REGIONES	PROFESIONAL DE GESTION PROFESIONAL DE AFILIACIONES UNIDADES DESCONCENTRADAS REGIONALES MACRO REGIONES	Gestión por indicadores	15	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	La Gerencia tiene como función desarrollar políticas y lineamientos que deben ser implementados en GMR y UDRs.	S/. 11,000.00	100%	0%	0%	S/. 11,000.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	11,300.00	0.00	ene-15	mar-15	ALTA
32	TRANSVERSAL	CURSO	GERENCIA DEL ASEGURAD	PROFESIONAL DE SERVICIO AL ASEGURADO	Comunicación Estratégica para el sector Público	20	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	La búsqueda de efectividad en el gasto debe repercutir en la buena atención del asegurado	S/. 12,000.00	100%	0%	0%	S/. 12,000.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	12,000.00	0.00	jun-15	ago-15	ALTA
33	ESPECÍFICA	CURSO	GERENCIA DEL ASEGURADO OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y DESARROLLO FISAL	GESTOR DE IPRESS PRIVADAS O MIXTAS COORDINADOR DE GESTORES IPRESS PRIVADAS O MIXTAS GESTOR IPRESS PRIVADAS O MIXTAS	Gestión y Procesos Administrativos	20	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Difícil proceso de registro y consolidación de información de las atenciones al usuario realizadas por los gestores en las IPRESS Mixtas.	S/. 10,500.00	100%	0%	0%	S/. 10,500.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	10,500.00	ene-15	dic-15	ALTA
34	TRANSVERSAL	CURSO	GERENCIA DE RIESGOS Y EVALUACIÓN DE LAS PRESTACIONES UNIDADES DESCONCENTRADAS REGIONALES	GERENTES SUBGERENTES PROFESIONALES DE LA GREP PROFESIONALES DE LAS UDR	Adminstracion y Manejo de Base de datos Oracle-Sql Server	19	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Existe una necesidad de contar con información procesada y el personal de la gerencia no maneja adecuadamente software ofimático, estadístico ni cubos lo que le dificulta la obtención de dicha información.	S/. 12,490.60	0%	0%	100%	S/. 12,490.60	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	12,490.60	abr-15	jun-15	MEDIA
35	ESPECÍFICA	CURSO	GERENCIA DE RIESGOS Y EVALUACIÓN DE LAS PRESTACIONES GERENCIA DE RIESGOS Y EVALUACIÓN DE LAS PRESTACIONES OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION DE RECURSOS UNIDADES DESCONCENTRADAS REGIONALES MACRO REGIONES	GERENTE, SUBGERENTES, MÉDICO SUPERVISORES, PROFESIONALES DE LA SALUD PROFESIONAL DE UDR PROFESIONAL DE MACRO REGIÓN	Gestión Aplicada a la Administración de Seguros	20	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Deficiencia en el diseño de prityectos de Salud	S/. 11,000.00	0%	0%	100%	S/. 11,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	11,000.00	ene-15	dic-15	ALTA
36	ESPECÍFICA	CURSO	GERENCIA DE RIESGOS Y EVALUACIÓN DE LAS PRESTACIONES OFICINA DE TEGNOLOGIA DE INFORMACION	GERENTE, SUBGERENTES, MÉDICO SUPERVISORES, PROFESIONALES DE LA SALUD	Inglés Basico- Intermedio	15	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Bajo dominio del idioma inglés	S/. 9,000.00	100%	0%	0%	S/. 9,000.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	9,000.00	0.00	abr-15	jun-15	MEDIA



MATRIZ DE PLANIFICACIÓN DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN DE FORMACIÓN LABORAL

N°	Estrategia	Tipo de acción	Área, departamento o Gerencia	Nombre de familia de Puestos/roles	Nombre de la Acción	Número de personas capacitadas	Nivel de la necesidad	Tipo de objetivos	Justificación de la acción	Inversión por acción de capacitación	Fuentes de Financiamiento				Monto por cada fuente de financiamiento		Duración		Orden de prioridad	
											Recursos Propios	Otras entidades de estado	Entidades privadas	Total (s/.)	Entidad que financia y/o cofinancia	Seguro Integral de Salud	Cooperación Técnica Belga-CTB	Fecha de inicio		Fecha de fin
37	ESPECÍFICA	CURSO	GERENCIA DE RIESGOS Y EVALUACIÓN DE LAS PRESTACIONES UNIDADES DESCONCENTRADAS REGIONALES	MÉDICOS SUPERVISORES, PROFESIONALES DE LA SALUD, PERSONAL DE APOYO ADMINISTRATIVO	Mecanismos de Facturación y Seguros de Salud	10	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Es indispensable formar profesionales que tengan conocimiento aplicación e interpretación de resultados provenientes del modelamiento de datos	S/. 70,000.00	0%	0%	100%	S/. 70,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	70,000.00	ene-15	mar-15	ALTA
38	ESPECÍFICA	CURSO	OFICINA DE ABASTECIMIENTO	PROFESIONALES DE ABASTECIMIENTO	Ley Contrataciones y su Reglamento. Estudios de Mercado, Seguros, Siga, Sifa, Sease	15	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	No cumplir con el plan anual de contrataciones, mala orientación a las áreas, mal control de procesos, mal ingreso de procedimientos en los sistemas	S/. 12,000.00	50%	0%	50%	S/. 12,000.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	11,000.00	ene-15	mar-15	ALTA
39	ESPECÍFICA	CURSO	UNIDAD DEL ARCHIVO CENTRAL UNIDADES DESCONCENTRADAS REGIONALES	APOYO ADMINISTRATIVOS Y AUXILIARES DE ARCHIVOS	Gestión de Archivos	5	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	No se cumple con la ejecución correcta de los procesos técnicos de archivo	S/. 5,000.00	0%	0%	100%	S/. 5,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	5,000.00	ene-15	mar-15	MEDIA
40	TRANSVERSAL	CURSO	OFICINA GENERAL DE IMAGEN INSTITUCIONAL Y TRANSPARENCIA	ESPECIALISTA EN PERIODISMO INSTITUCIONAL PROFESIONAL EN COMUNICACIÓN PROFESIONAL EN TRANSPARENCIA PROFESIONAL EN PERIODISMO INSTITUCIONAL	Gestión estratégica de la comunicación corporativa	5	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Desarticulación de las actividades programadas por la oficina en relación al planteamiento estratégico Institucional/Falta de indicaciones de medición correspondiente a imagen Institucional	S/. 7,500.00	100%	0%	0%	S/. 7,500.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	7,500.00	0.00	ene-15	jul-15	ALTA
41	ESPECÍFICA	CURSO	OFICINA GENERAL DE IMAGEN INSTITUCIONAL Y TRANSPARENCIA	ESPECIALISTA EN PERIODISMO INSTITUCIONAL PROFESIONAL EN COMUNICACIÓN PROFESIONAL EN PERIODISMO INSTITUCIONAL	Comunicación interna	5	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Falta de gestión estratégica de las actividades imagen institucional y comunicación y reducida articulación con Plan de Comunicación del Sector	S/. 7,500.00	100%	0%	0%	S/. 7,500.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	7,500.00	0.00	abr-15	jun-15	MEDIA
42	ESPECÍFICA	CURSO	OFICINA GENERAL DE IMAGEN INSTITUCIONAL Y TRANSPARENCIA	ESPECIALISTA EN PERIODISMO INSTITUCIONAL PROFESIONAL EN COMUNICACIÓN PROFESIONAL EN TRANSPARENCIA PROFESIONAL EN PERIODISMO INSTITUCIONAL	Gestión estratégica de marketing y publicidad	5	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Pobre posicionamiento e imagen institucional en los medios digitales y redes sociales	S/. 9,000.00	50%	0%	50%	S/. 9,000.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	9,000.00	0.00	jul-15	oct-15	MEDIA
43	ESPECÍFICA	CURSO	OFICINA GENERAL DE IMAGEN INSTITUCIONAL Y TRANSPARENCIA	ESPECIALISTA EN PERIODISMO INSTITUCIONAL PROFESIONAL EN COMUNICACIÓN PROFESIONAL EN PERIODISMO INSTITUCIONAL TÉCNICO EN PUBLICIDAD Y MARKETING TÉCNICO EN DISEÑO GRÁFICO	Diseño gráfico digital	5	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Material fotográfico no útil para materiales y actividades de comunicación u promoción institucional	S/. 9,000.00	100%	0%	0%	S/. 9,000.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	9,000.00	0.00	abr-15	jun-15	MEDIA
44	TRANSVERSAL	CURSO	OFICINA GENERAL DE IMAGEN INSTITUCIONAL Y TRANSPARENCIA	TÉCNICO EN DISEÑO GRÁFICO	Crossmedia Cretive & Tablet Design	8	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Ejecución de actividades de diseño y de producción de piezas gráficas no acordes a plataformas de comunicación online	S/. 8,500.00	100%	0%	0%	S/. 7,000.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	8,500.00	0.00	oct-15	dic-15	MEDIA
45	TRANSVERSAL	DIPLOMADO	OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA	ABOGADOS	Proceso Contencioso Administrativo	6	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Existe la necesidad de capacitación sobre temas de Derecho Laboral, nuevo Reglamento de Contrataciones del Estado, Ley de Servicio Civil y su Reglamento, Regimen Disciplinario y Potestad Sancionadora en la Ley Servir.	S/. 11,500.00	100%	0%	0%	S/. 11,500.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	11,500.00	0.00	abr-15	jun-15	ALTA
46	ESPECÍFICA	CURSO	OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA	ABOGADOS	Programa de Especialización en Elaborar Normas del Estado	6	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Permitirá identificar cuáles son las normativas de cada sector publico, identificando cuales son importantes y necesarias para el ejercicio de nuestras funciones	S/. 11,400.00	100%	0%	0%	S/. 11,400.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	11,400.00	0.00	ene-15	dic-15	ALTA
47	ESPECÍFICA	CURSO	OFICINA DE PLANEAMIENTO	PROFESIONALES DE PLANEAMIENTO	Implementación de Oficina de Proyectos	6	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Permitirá centralizar la información de los proyectos y programas, y sobretodo, ser el puente entre la planeación estratégica y la implantación de proyectos	S/. 23,000.00	0%	0%	100%	S/. 23,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	23,000.00	ene-15	mar-15	ALTA
48	ESPECÍFICA	CURSO	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN	GESTOR DE PROYECTOS TI	Gestión de la Estrategia, Portafolios y Programas	3	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Falta de una estandarización de plantillas para la gestión de proyectos. Falta de procesos comunes para la gestión de proyectos Falta de sensibilización acerca de	S/. 3,150.00	0%	0%	100%	S/. 3,150.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	3,150.00	ene-15	mar-15	MEDIA
49	ESPECÍFICA	CURSO	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN	PROFESIONAL EN CALIDAD DE TECNOLOGIA ANALISTA DE PROCESOS Y CALIDAD	Ingeniería de la Calidad	3	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	No utilización del análisis de riesgos incremento sistemático de las no conformidades en los informes	S/. 2,100.00	100%	0%	0%	S/. 2,100.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	2,100.00	0.00	ene-15	jul-15	ALTA
50	ESPECÍFICA	CURSO	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN	OFICIAL DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	ISO 27001 Implementador Líder	1	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Demora en los procesos de implementación de buenas practicas de seguridad de la información.	S/. 800.00	100%	0%	50%	S/. 800.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	800.00	0.00	ene-15	jul-15	MEDIA
51	TRANSVERSAL	CURSO	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN	OFICIAL DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	SCRUM gestión ágil de proyectos	30	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Demora en el proceso de implementación del SGI. Demora en la identificación de riesgos.	S/. 24,000.00	100%	0%	50%	S/. 24,000.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	24,000.00	0.00	abr-15	jun-15	MEDIA
52	TRANSVERSAL	DIPLOMADO	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN	ANALISTA FUNCIONAL DE SISTEMAS PROFESIONAL EN ANÁLISIS Y DISEÑO DE PROCESOS ANALISTA FUNCIONAL DE SISTEMAS PROFESIONAL EN ANÁLISIS Y DISEÑO DE	UML 2.5 (RUP & UML2.5 for Analyst - Enterprise Architect o UML 2.5 for developers )	10	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Ejecución de proyectos bajo metodologías que se invierte mucho tiempo para la gestión de proyectos	S/. 13,750.00	0%	0%	100%	S/. 13,750.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	13,750.00	ene-15	jul-15	ALTA
53	ESPECÍFICA	CURSO	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN	ANALISTA FUNCIONAL DE SISTEMAS PROFESIONAL EN ANÁLISIS Y DISEÑO DE PROCESOS ANALISTA FUNCIONAL DE SISTEMAS PROFESIONAL EN ANÁLISIS Y DISEÑO DE	Tunning en programas PL/SQL de Oracle	20	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Ejecución de proyectos bajo metodologías que se invierte mucho tiempo para la gestión de proyectos	S/. 24,000.00	0%	0%	100%	S/. 24,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	24,000.00	ene-15	jul-15	ALTA

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom left of the page.



MATRIZ DE PLANIFICACIÓN DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN DE FORMACIÓN LABORAL

N°	Estrategia	Tipo de acción	Área, departamento o Gerencia	Nombre de familia de Puestos/Roles	Nombre de la Acción	Número de personas capacitadas	Nivel de la necesidad	Tipo de objetivos	Justificación de la acción	Inversión por acción de capacitación	Fuentes de Financiamiento				Monto por cada fuente de financiamiento		Duración		Orden de prioridad	
											Recursos Propios	Otras entidades de estado	Entidades privadas	Total (s/.)	Entidad que financia y/o cofinancia	Seguro Integral de Salud	Cooperación Técnica Belga-CTB	Fecha de inicio		Fecha de fin
54	ESPECÍFICA	CURSO	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN	ANALISTA FUNCIONAL DE SISTEMAS PROFESIONAL EN ANÁLISIS Y DISEÑO DE PROCESOS ANALISTA FUNCIONAL DE SISTEMAS PROFESIONAL EN ANÁLISIS Y DISEÑO DE PROCESOS	Businnes Process Management BPM 2.0. - Nivel Avanzado	14	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Ejecución de proyectos bajo metodologías que se invierte mucho tiempo para la gestión de proyectos	S/. 14,700.00	0%	0%	100%	S/. 14,700.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	14,700.00	ene-15	jul-15	ALTA
55	ESPECÍFICA	CURSO	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN	ANALISTA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN ANALISTA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN ESPECIALISTA EN EXPLOTACIÓN DE INFORMACIÓN	Administración Internet Information Server (IIS) 8 o el más reciente	24	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Ejecución de proyectos bajo metodologías que se invierte mucho tiempo para la gestión de proyectos	S/. 24,000.00	100%	0%	0%	S/. 24,000.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	24,000.00	0.00	ene-15	jul-15	ALTA
56	ESPECÍFICA	CURSO	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN	PROFESIONAL EN CALIDAD DE TECNOLOGÍA ANALISTA DE GESTIÓN DE RECURSOS DE TI ASISTENTE EN GESTIÓN DOCUMENTAL	Administración de Solaris	8	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Ejecución de proyectos bajo metodologías que se invierte mucho tiempo para la gestión de proyectos	S/. 8,000.00	0%	0%	100%	S/. 8,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	8,000.00	ene-15	jul-15	ALTA
57	TRANSVERSAL	CURSO	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN	PROFESIONAL EN CALIDAD DE TECNOLOGÍA ANALISTA DE GESTIÓN DE RECURSOS DE TI	Administración de Windows Server 2012	8	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Ejecución de proyectos bajo metodologías que se invierte mucho tiempo para la gestión de proyectos	S/. 3,600.00	100%	0%	0%	S/. 3,600.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	3,600.00	0.00	ene-15	jul-15	ALTA
58	TRANSVERSAL	CURSO	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN UNIDADES DESCONCENTRADAS REGIONALES	PROFESIONAL EN CALIDAD DE TECNOLOGÍA ANALISTA DE GESTIÓN DE RECURSOS DE TI PROFESIONAL DE UDR	Redes y Conectividad	8	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Ejecución de proyectos bajo metodologías que se invierte mucho tiempo para la gestión de proyectos	S/. 12,000.00	100%	0%	0%	S/. 12,000.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	12,000.00	S/. 0.00	ene-15	jul-15	ALTA
59	TRANSVERSAL	CURSO	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN	PROFESIONAL EN CALIDAD DE TECNOLOGÍA ANALISTA DE GESTIÓN DE RECURSOS DE TI	Ethical Hacking	22	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Ejecución de proyectos bajo metodologías que se invierte mucho tiempo para la gestión de proyectos	S/. 17,600.00	100%	0%	0%	S/. 17,600.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	17,600.00	0.00	ene-15	jul-15	ALTA
60	ESPECÍFICA	CURSO	OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS UNIDADES DESCONCENTRADAS REGIONALES MACRO REGIONES	PROFESIONALES EN RECURSOS HUMANOS PROFESIONAL DE UDR PROFESIONAL DE MACRO REGIÓN	Comportamiento Organizacional: Motivación, Poder y Conflicto	40	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Mejorar las funciones y enfrentar desafíos como el trabajo en equipo o el manejo de conflictos.	S/. 11,000.00	0%	0%	100%	S/. 11,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	11,000.00	ene-15	jul-15	MEDIA
61	ESPECÍFICA	CURSO	UNIDADES DESCONCENTRADAS REGIONALES MACRO REGIONES OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	MEDICO EVALUADOR DE PRESTACIONES PROFESIONAL DE ATENCION AL ASEGURADO PROFESIONAL DE SUPERVISIÓN PROFESIONALES EN RECURSOS HUMANOS	Ley Servir y su Reglamento	48	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Actualización en temas de la Ley de Servicio Civil	S/. 25,000.00	0%	0%	100%	S/. 25,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	25,000.00	ene-15	jul-15	ALTA
62	ESPECÍFICA	CURSO	UNIDADES DESCONCENTRADAS REGIONALES MACRO REGIONES ORGANO CONTROL INSTITUCIONAL	PROFESIONAL DE UDR PROFESIONAL DE MACRO REGIÓN PROFESIONAL DE UDR PROFESIONAL DE MACRO REGIÓN PROFESIONAL EN TRIBUTACIÓN AUDITOR	Auditoría Gubernamental	6	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Manejar los temas actuales que demande la Auditoría Gubernamental	S/. 15,000.00	0%	0%	100%	S/. 15,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	15,000.00	ene-15	jul-15	ALTA
63	TRANSVERSAL	CURSO	UNIDADES DESCONCENTRADAS REGIONALES	PROFESIONAL DE UDR	Control Interno y Medidas Correctivas	30	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Existe la necesidad de mejorar el manejo del control interno en la entidad; el presente curso buscará actualizar los conocimientos en las Normas Generales de Control Gubernamental, Control Interno y Medidas Correctivas, I	S/. 10,000.00	100%	0%	0%	S/. 10,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	10,000.00	ene-15	jul-15	ALTA
64	TRANSVERSAL	CURSO	SECRETARÍA GENERAL OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS GERENCIA DEL ASEGURADO OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL GERENCIA DE NEGOCIACIÓN Y FINANZAS	PROFESIONAL DE GA PROFESIONAL DE OGPPDO PROFESIONAL DE GINF PROFESIONAL DE OGAI PROFESIONAL DE OSGAR PROFESIONAL DE SG PROFESIONAL DE GREP PROFESIONAL DE OGTI	Actividades no programadas	200	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Ante cambios institucionales o de procedimientos, deberán implementarse capacitaciones no programadas a inicios de año.	S/. 357,000.00	50%	0%	50%	S/. 357,000.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	60,000.00	297,000.00	ene-15	jul-15	ALTA
											<b>S/. 1,018,570.60</b>				<b>378,180.00</b>		<b>927,590.60</b>			