



MINISTERIO DE SALUD

SIS Seguro Integral de Salud

N° 020 -2018/SIS/SG

RESOLUCIÓN SECRETARIAL

Lima, 28 MAR. 2018

VISTOS: El Informe N° 02-2018-SIS/CPC/PDP de la Presidenta del Comité de Planificación de la Capacitación (PDP 2018), el Informe N° 011-2018-SIS/OGPPDO-SNG con Proveído N° 049-2018-SIS/OGPPDO de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Organizacional y el Informe N° 115-2018-SIS/OGAJ-EFBH con Proveído N° 154-2018-SIS/OGAJ de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprobaron 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, 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 del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", cuya finalidad es desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, mediante Resolución Secretarial N° 078-2017/SIS/SG, del 29 de diciembre del 2017, se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación del Plan de Desarrollo de Personas del Seguro Integral de Salud;

Que, el Comité de Planificación de la Capacitación del Seguro Integral de Salud, mediante Acta de Validación del PDP 2018 N° 001-2018-SIS, del 19 de marzo del presente, validó el proyecto del Plan de Desarrollo de Personas (PDP 2018);

Que, en tal sentido corresponde que el Plan de Desarrollo de Personas (PDP 2018) de la entidad sea aprobado, de conformidad con lo establecido en el numeral 6.4.1.4 de la Directiva



“Normas para la Gestión del Proceso de la Capacitación en las Entidades Públicas”, en concordancia con el numeral 5.2.7 de la misma Directiva;



Con el visto bueno del Director General de la Oficina General de Administración de Recursos y del Director General de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del Reglamento de Organización de Funciones del Seguro Integral de Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 011-2011-SA, modificado por Decreto Supremo N° 002-2016-SA, así como lo dispuesto en la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR/PE.

SE RESUELVE:



Artículo 1.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP 2018) del Seguro Integral de Salud – SIS, el mismo que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución Secretarial, conjuntamente con su Anexo N° 01 – Matriz PDP 2018, y el Acta de Validación del PDP 2018 N° 001-2018-SIS.

Artículo 2.- Encargar a la Oficina General de Administración de Recursos la ejecución del Plan aprobado mediante la presente Resolución.

Artículo 3.- Disponer que la Oficina General de Tecnología de Información publique la presente Resolución Secretarial en el Portal de Transparencia del Seguro Integral de Salud.

Regístrese y comuníquese;

CEDILIA VICTORIA AKEMI KUROIWA PEREZ

Secretaria General
Seguro Integral de Salud

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) 2018

CONTENIDO

I. Resumen ejecutivo.....	2
II. Diseño metodológico.....	3
III. Análisis FODA.....	5
IV. Objetivos y Estrategias.....	6
V. Programación.....	7
VI. Evaluación.....	7
VII. Anexos.....	8



E. CARREÑO E



Perla L.

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2018 - SEGURO INTEGRAL DE SALUD

I. RESUMEN EJECUTIVO.

El presente Plan de Desarrollo de Personas se formula en cumplimiento de los objetivos del Seguro Integral de salud, plasmado en su Plan Operativo Institucional 2018, aprobado mediante R. D. N°283-2017/SIS", contiene cuarenta (40) actividades de capacitación a ejecutarse entre el II al IV trimestre del presente año y se ha de financiar según el siguiente detalle:

❖ *Recursos Ordinarios: S/ 500,800*

❖ *SISTEC: S/ 348,221*

❖ *TOTAL: S/ 849,021*

II. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Base Legal

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

- a) Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- b) Decreto Legislativo N° 1025, Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- c) Decreto Supremo N° 062-2008-PCM, Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil y sus modificatorias.
- d) Decreto Supremo N°034-2008-PCM, que califica al Seguro Integral de Salud.
- e) Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025.
- f) Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- g) 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.
- h) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE, Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, que aprueba las Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Instituciones públicas
- i) Resolución Jefatural N° 192-2012/SIS, que aprueba el Reglamento Interno de Trabajo del SIS y sus modificatorias.
- j) Resolución Jefatural N° 068-2017/SIS, que aprueba el Plan Estratégico Institucional – PEI del Seguro Integral de Salud para el periodo 2017-219.




PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2018 - SEGURO INTEGRAL DE SALUD


2.2. Análisis Prospectivo

El seguro Integral de Salud- SIS, fue creado por Ley N° 27657 - Ley del Ministerio de Salud el 29 de enero de 2002, constituido en 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- IAFAS, 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) 2018, 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 "Normas para la Gestión del Proceso del Ciclo de Capacitación en las entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE.



En tal sentido, el Plan de Desarrollo de Personas (PDP) 2018 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 servicios elementales sin los cuales no es posible alcanzar objetivos personales ni institucionales.



El Plan de Desarrollo de Personas (PDP) 2018, 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 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 pública, a favor de la población.



Es de indicar que el presente Plan de Desarrollo de Personas (PDP) 2018, ha sido elaborado tomando en cuenta el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de cada Órgano y Unidades Desconcentradas del SIS, el cual ha servido de insumo para la elaboración y ejecución del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) 2018 del SIS.


PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2018 - SEGURO INTEGRAL DE SALUD

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 –Matriz PDP 2018).

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.

2.3. Análisis estratégico.

2.3.1. Visión.



"Al 2021, el acceso al cuidado y la atención integral en salud individual y colectiva de las personas serán universales, independientemente de su condición socioeconómica y de su ubicación geográfica, con enfoques de género, de derechos en salud y de interculturalidad. Asimismo, el cuidado y la atención pública en salud serán integrales, solidarios, equitativos, oportunos, con gratuidad en el punto de entrega, de calidad, de fácil acceso y adecuados a las características del ciclo de vida de la población".

2.3.2. Misión.

"Brindar protección financiera en salud a la población del Perú, con un enfoque de equidad, eficiencia y de atención centrada en el asegurado"

2.3.3. Objetivos Estratégicos Institucionales

Los objetivos estratégicos del Seguro Integral son:¹

1. **Objetivo 1:** Incrementar la cobertura de la población objetivo del Seguro Integral de Salud – SIS.
2. **Objetivo 2:** Reducir los riesgos técnicos y financieros de la prestación de planes y productos para el asegurado al Seguro Integral de Salud – SIS.
3. **Objetivo 3:** Mejorar la gestión del financiamiento de las prestaciones aprobadas para la atención del asegurado al Seguro Integral de Salud – SIS.
4. **Objetivo 4:** Mejorar la eficacia y eficiencia de los procesos de gestión institucional.

2.3.4. Articulación.

El presente plan se articula en la siguiente cadena de objetivos y acciones estratégicas:

¹ Resolución Jefatural N° 068-2017/SIS, que aprueba el Plan Estratégico Institucional – PEI del Seguro Integral de Salud para el periodo 2017-219

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2018 - SEGURO INTEGRAL DE SALUD

1. *Objetivo Sectorial 2: Ampliar la cobertura de aseguramiento para la protección de salud.*

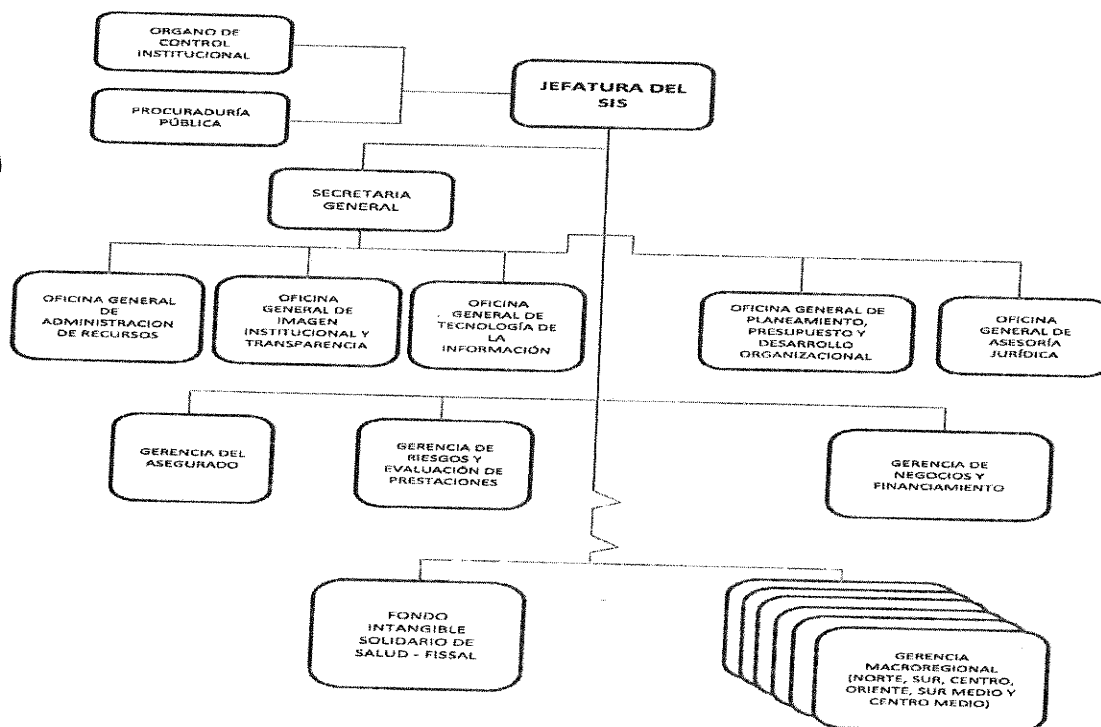
a. *Objetivo Estratégico Institucional OEI.4: Mejorar la eficacia y eficiencia de los procesos de gestión institucional*

i. *Acción Estratégica Institucional AEI.4.04 " Mejorar la satisfacción laboral del personal del SIS."*

2.3.5. Organización.

La Oficina de Gestión de Recursos Humanos es una Unidad Orgánica adscrito a un órgano de línea.

Grafico N° 1. Organigrama del Seguro Integral de Salud.



Fuente: DS 002-2016-SA

III. ANÁLISIS FODA.

Se ha realizado un diagnóstico que nos ha permitido 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 programas.

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2018 - SEGURO INTEGRAL DE SALUD

Según estipulado en el numeral 6.4.3.de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso del Ciclo de Capacitación en las entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE. Se ha considerado utilizar la siguiente herramienta:

- Nivel de Reacción: Encuesta de satisfacción el cual se completa por los beneficiarios de capacitación para calificar el grado de satisfacción de la Acción de Capacitación.
- Dicha encuesta se realiza aplicando la ficha técnica diseñada para tal fin, que considera los siguientes aspectos: proveedor, organización, temario, docente, entre otros, obteniéndose como resultado el siguiente cuadro:

Pregunta	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Los objetivos de la capacitación fueron claros.				
La capacitación fue relevante y útil.				
El contenido fue oportuno y de calidad.				
La duración de la capacitación fue adecuada				
El Docente despejo las dudas de los participantes.				
El Docente domina los temas tratados				
El Docente manejó adecuadamente el tiempo de las sesiones.				
El Aula de Capacitación cuenta con los recursos necesarios para la sesión				
La Capacitación me genero nuevas expectativas				
Participé activamente durante la capacitación				
Los contenidos expuestos generan un aporte importante para el desarrollo de mis funciones.				

VII. Anexos

- (Anexo N° 01 –Matriz PDP 2018).

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2018 - SEGURO INTEGRAL DE SALUD

3.1. Número de servidores civiles que conforman la Institución

REGIMEN LABORAL	A NIVEL NACIONAL	%
Personal CAP	142	19%
Personal CAS	624	81%
Total de Trabajadores	766	100%

3.2. Resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación

Se anexa al presente documento el (Anexo N° 01 –Matriz PDP 2018), en el cual se muestran las acciones de capacitación debidamente priorizadas y alineadas a la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso del Ciclo de Capacitación en las entidades públicas”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE.

3.3. FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES	DEBILIDADES	AMENAZAS
Personal proactivo Personal Comprometido	Alta Dirección comprometida	Altas rotaciones Procesos manuales	Cambio de Funcionarios

(Handwritten mark)



IV. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

4.1. Objetivos:

1. Contribuir a elevar las competencias del personal transmitiendo conocimientos y fortaleciendo capacidades.
2. Contar con un sistema de gestión por competencias alineados a la cultura organizacional y necesidades propias de la Institución, que coadyuve con la excelencia en el ejercicio del desempeño de las personas.



4.2. Estrategias:

Corresponde a las acciones concretas de capacitación y que se encuentran alineadas Directiva “Normas para la Gestión del Proceso del Ciclo de Capacitación en las entidades públicas”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE. Entre las acciones a efectuarse tenemos las siguientes:

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2018 - SEGURO INTEGRAL DE SALUD

- 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 estas 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 –Matriz PDP 2018), que forma parte del presente Plan de Desarrollo de las Personas.

4.3. Metodología

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:

- Seminarios, talleres, Cursos especializados.

V. PROGRAMACIÓN

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 –Matriz PDP 2018).

VI. EVALUACIÓN

Con relación a este aspecto se han identificado instrumentos necesarios para analizar cualitativa y cuantitativamente, los resultados del Plan de Desarrollo de Personas (PDP 2018), estableciendo sistemas de seguimiento y control de resultados según Directiva "Normas para la Gestión del Proceso del Ciclo de Capacitación en las entidades públicas".



ACTA DE VALIDACIÓN DEL PDP 2018 N° 001-2018-SIS

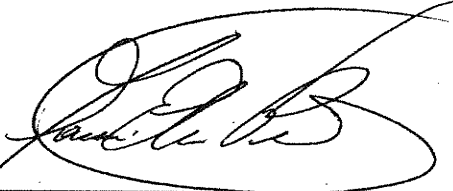
COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACION PDP 2018

FECHA Y LUGAR	
Fecha	: 19 de marzo 2018
Hora de inicio	: 09:00 am
Hora de fin	: 10.00 am.
Lugar	: Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

MIEMBROS DEL COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACION PDP 2018 (RJ N° 078-2017/SIS/SG)	
Lic. Maria Elena Perla Lugaro	Presidenta del Comité de Planificación de la Capacitación
CPC. Cedia Victoria Akemi Kuroiwa Perez	Directora General (e) de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Organizacional.
Econ. Rosemary Moscoso Valer	Miembro Suplente Representante de los Servidores.
Lic. Edwin Carreño Egas	Representante de la Alta Dirección.

AGENDA	
1	Evaluar el contenido del proyecto del Plan de Desarrollo de Personas, relacionado a los aspectos relevantes de la entidad (objetivos estratégicos, visión y misión, estructura orgánica de la entidad, número de servidores civiles que conforman la entidad, DNC y fuente de financiamiento).
2	Evaluar la Matriz de PDP que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal.
3	Verificar la oportunidad de las acciones de capacitación a fin de determinar si se ajustan a las necesidades identificadas en el Diagnostico de Necesidades de Capacitación (DNC).

ACUERDOS	
1	Se ha validado la financiación del proyecto del Plan de Desarrollo de Personas PDP 2018: <ul style="list-style-type: none"> ➢ Según Memorando N°091-2018-SIS/OGPPDO, se maneja un presupuesto de S/. S/.500,800.00 (Quinientos Mil Ochocientos con 00/100 Soles). ➢ Así mismo, según Oficio SISTEC G.1 N° 2018/058, el Programa SISTEC tiene programado 5 actividades de capacitación, cabe precisar que mencionadas actividades ascenderían a S/. 348,221.20 (Trescientos Cuarenta y Ocho Mil, Doscientos Veintiuno con 20/100 Soles).
2	Se valida el contenido del proyecto del Plan de Desarrollo de Personas, Así mismo, se aprueba el cuadro consolidado Anexo 01 Matriz (PDP 2018), el cual contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal.
3	En señal de conformidad suscribimos el presente documento y visamos el proyecto Plan de Desarrollo de Personas (PDP 2018).



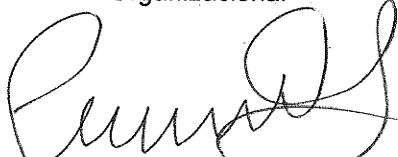
Lic. Maria Elena Perla Lugaro
Presidenta del Comité de la
Planificación de la Capacitación
(PDP 2018)



CPC. Cedia Victoria Akemi Kuroiwa Perez
Directora General (e) de la Oficina de
Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo
Organizacional

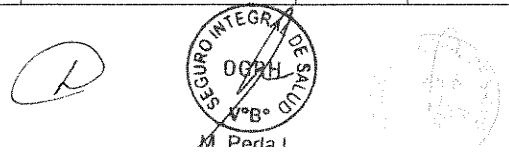


Econ. Rosemary Moscoso Valer
Miembro Suplente Representante de
los Servidores.



Lic. Edwin Carreño Egas
Representante de la Alta Dirección

Nº	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACION	NECESIDADES	CAUSA O RAIZ DE LA NECESIDAD/ PROBLEMÁTICA	CONSECUENCIA DEL NECESIDAD/ PROBLEMÁTICA	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	OBJETIVO DE LA CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	PRORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
																	Costos Directos	Costos Indirectos
1	Gerencia de Negocios y Financiamiento Gerencia de Riesgos y Evaluación de Prestaciones	TRANSVERSAL	VARIOS	16	B4	Fortalecer temas orientados a la Gerencia de calidad en el Sector Público	Avance tecnológico en la prestación de salud Gerencia de la Calidad orientado al Sector Salud	Riesgo de no incorporar y/o reconocer financieramente nuevas tecnologías en las Gerencia de la Calidad orientado al Sector Salud	Gerencia de la Calidad orientado al Sector Salud	Impulsar el Desarrollo e Implementación del Sistema de Gestión de la Calidad en Salud, a través de políticas, normas.	LABORAL	CURSO	B	Reacción	Presencial	2º Trimestre	15,000.00	0.00
2	Oficina General de Asesoría Jurídica Oficina de Abastecimiento Secretaría General Oficina de Gestión de Recursos Humanos Macro Regional Centro Medio	TRANSVERSAL	VARIOS	23	H6	Actualización en la gestión por proyectos como estándar de aplicación del modelo balanced scorecard (BSC)	Las Actividades y/o tareas se realizan sin un enfoque del balanced scorecard (BSC)	Demoras en el procesamiento y entrega de información	Balanced ScoreCard (BSC)	Aplicar los métodos y herramientas del Balanced Scorecard (BSC) para la formulación y control de la estrategia organizacional.	LABORAL	CURSO	C1	Reacción	Presencial	2º Trimestre	14,500.00	0.00
3	Macro Regional Norte Macro Regional Oriente Macro Regional Centro Macro Regional Sur Medio Macro Regional Sur Macro Regional Centro Medio Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Organizacional	TRANSVERSAL	VARIOS	25	A1	Ampliar Conocimientos en Diseño y Evaluación de Políticas Públicas	Definición del problema público que se desea atender, las zonas geográficas donde residen y los costos sociales que el problema ha generado	Inadecuada Gestión por parte de los GMRs en cuanto a las Políticas Públicas	Diseño y Evaluación de Políticas Públicas	Brindar a los participantes un desarrollo de capacidades conceptuales, metodológicas e instrumentales en el desarrollo del ciclo de las políticas públicas (agenda, identificación, diseño, implementación y evaluación)	LABORAL	TALLER	D	Reacción	Virtual	2º Trimestre	14,000.00	0.00
4	Macro Regional Norte Macro Regional Oriente Macro Regional Centro Macro Regional Sur Medio Macro Regional Sur	TRANSVERSAL	VARIOS	25	H3	Desconocimiento de redacción de Informes, Memos, Documentos	Los temas se realizan sin un Análisis de los aspectos de forma y de fondo de los informes, Memos, Documentos	Inadecuada Técnica para la elaboración de Informes	Formalidades y Técnicas para la Redacción de Informes y Resoluciones Administrativas	Reconocer las normas, convenciones ortográficas y de redacción para su aplicación en los documentos institucionales para su correcta elaboración.	LABORAL	CURSO	C1	Reacción	Virtual	2º Trimestre	12,000.00	0.00
5	Oficina de Gestión de Recursos Humanos Macro Regional Centro Medio	TRANSVERSAL	VARIOS	17	H3	Fortalecer temas orientado a redacción de Informes, Memos, Documentos	Los temas se realizan sin un Análisis de los aspectos de forma y de fondo de los informes, Memos, Documentos	Inadecuada Técnica para la elaboración de Informes	Formalidades y Técnicas para la Redacción de Informes y Resoluciones Administrativas	Reconocer las normas, convenciones ortográficas y de redacción para su aplicación en los documentos institucionales para su correcta elaboración.	LABORAL	CURSO	C1	Reacción	Presencial	3º Trimestre	13,500.00	0.00
6	Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Organizacional Macro Regional Centro Medio	TRANSVERSAL	VARIOS	16	B1	Fortalecer en el personal la importancia de la Gestión de Riesgos de una IAFAS	Las actividades y tareas se realizan funcionalmente	Resultados aislados, sin enfoque de procesos	Gestión de Riesgos (Estratégico, Legal, Operacional, Financiero, Reputacional)	Adoptar medidas adecuadas de prevención de riesgos que mitigaran los riesgos en sus actividades y tareas en la institución.	LABORAL	CURSO	C1	Reacción	Semi Presencial	4º Trimestre	14,100.00	0.00
7	Macro Regional Norte Macro Regional Oriente Macro Regional Centro Macro Regional Sur Medio Macro Regional Sur Macro Regional Centro Medio Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Organizacional	TRANSVERSAL	VARIOS	25	B1	Sensibilizar en el Personal la importancia de la Gestión Pública con Mención en Modernización del Estado	Las Actividades se Realizan sin un adecuado conocimiento en cuanto al Enfoque de la Gestión Pública con Mención en Modernización del Estado	Riesgo de realizar y/o cumplir una actividad sin un enfoque en cuanto a la Gestión Pública	Gestión Pública con Mención en Modernización del Estado	Impulsar el manejo de los instrumentos y medios prácticos de gestión que articulen los distintos sistemas administrativos del Estado a través de una metodología constructiva y aplicada a casos reales de la administración pública nacional.	LABORAL	CURSO	C1	Reacción	Virtual	2º Trimestre	15,000.00	0.00
8	Macro Regional Norte Macro Regional Oriente Macro Regional Centro Macro Regional Sur Medio Macro Regional Sur	TRANSVERSAL	VARIOS	25	B6	Contar con herramientas de Marketing Social y estrategias de comunicación para el desarrollo que permitan involucrar en forma sostenible a los diferentes actores sociales en los procesos de desarrollo.	El desarrollo no es posible sin comunicación adecuada.	Dificultades para diseñar propuestas, lograr consensos, generar acción, para lograr el desarrollo sostenible en los espacios nacionales, regionales y locales.	Marketing Social y estrategias de comunicación para el desarrollo	Aplicar herramientas de marketing social que permitan involucrar en forma sostenible a los diferentes actores económicos y sociales en los procesos de desarrollo. Basar a los participantes de capacidades para diseñar propuestas, lograr consensos, generar acción y reducir la posibilidad de conflictos en las relaciones gobierno-sociedad, para lograr el desarrollo sostenible en los espacios nacionales, regionales y locales.	LABORAL	CURSO	C	Reacción	Virtual	2º Trimestre	15,000.00	0.00
9	Macro Regional Norte Macro Regional Oriente Macro Regional Centro Macro Regional Sur Medio Macro Regional Sur Macro Regional Centro Medio	TRANSVERSAL	VARIOS	25	B5	Determinar el índice de calidad en el acto médico.	Inadecuada gestión en la Auditoría Médica	Dificultades para cumplir de los estándares normados para así contribuir a la mejora de la calidad en los servicios de salud. Dado que evalúa diferentes aspectos, se trata de un proceso interdisciplinario.	Auditoría Médica enfocada al control de prestaciones	Contar con auditores médicos capacitados para realizar auditorías de calidad del acto médico en el marco de las normas y disposiciones legales vigentes	LABORAL	CURSO	D	Reacción	Virtual	2º Trimestre	14,000.00	0.00
10	Macro Regional Norte Macro Regional Oriente Macro Regional Centro Macro Regional Sur Medio Macro Regional Sur	TRANSVERSAL	VARIOS	25	A3	Ampliar Conocimientos en fundamentos teóricos y prácticos de auditoría y control interno dentro del marco normativo multidisciplinario vigente.	Inadecuadas técnicas, procedimientos y herramientas del Control Interno	Desarrollar secciones de control ineficientes para uniformar los criterios técnicos durante la auditoría y control interno	Auditoría y Control Interno	Contar con el uso de la Guía de Auditoría y Control Interno en las Entidades Públicas	LABORAL	CURSO	B	Reacción	Virtual	2º Trimestre	12,000.00	0.00
11	Macro Regional Norte Macro Regional Oriente Macro Regional Centro Macro Regional Sur Medio Macro Regional Sur	TRANSVERSAL	VARIOS	25	J4	Fortalecimiento en temas de toma de decisiones, discutiendo éticamente y reflexionando sobre la ética como saber práctico en situaciones concretas del entorno laboral y personal	No se relaciona el Desarrollo Humano y Función Pública	Inadecuada identificación de mecanismos institucionales para la orientación, control y gestión de la ética de la función pública.	Ética en la Función Pública	Fortalecer la actitud de servicio, la tolerancia y flexibilidad, la confianza en sí mismo, el compromiso institucional, así como la capacidad para el análisis crítico, solución de problemas y manejo de dilemas éticos presentes en la toma de decisiones propias del ejercicio de la función pública.	LABORAL	CURSO	C1	Reacción	Virtual	4º Trimestre	12,000.00	0.00
12	Gerencia de Negocios y Financiamiento Macro Regional Norte Macro Regional Oriente Macro Regional Centro Macro Regional Sur Medio Macro Regional Sur	TRANSVERSAL	VARIOS	16	E8	Actualización en la aplicación procesos necesarios para el buen desempeño de la Supervisión Financiera	Perfeccionamiento y simplificación permanente de los procesos Misioneros del Sistema Administrativo	Inadecuada Gestión en la Supervisión Financiera	Supervisión Financiera	Planificar y gestionar los recursos financieros de la institución, así como conservar e informar sobre los estados financieros y los requerimientos de fondos necesarios para las operaciones de la entidad.	LABORAL	CURSO	C	Reacción	Presencial	2º Trimestre	0.00	116,291.00
13	Gerencia del Asegurado Oficina de Gestión de Recursos Humanos Gerencia de Negocios y Financiamiento Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Organizacional Gerencia de Riesgos y Evaluación de Prestaciones Oficina de Abastecimiento Oficina de Contabilidad Secretaría General Oficina de Tecnología de Información Oficina de Tesorería	TRANSVERSAL	VARIOS	30	J4	Fortalecimiento en temas de toma de decisiones, discutiendo éticamente y reflexionando sobre la ética como saber práctico en situaciones concretas del entorno laboral y personal	No se relaciona el Desarrollo Humano y Función Pública	Inadecuada identificación de mecanismos institucionales para la orientación, control y gestión de la ética de la función pública.	Ética en la Función Pública	Fortalecer la actitud de servicio, la tolerancia y flexibilidad, la confianza en sí mismo, el compromiso institucional, así como la capacidad para el análisis crítico, solución de problemas y manejo de dilemas éticos presentes en la toma de decisiones propias del ejercicio de la función pública.	LABORAL	CURSO	C1	Reacción	Presencial	4º Trimestre	14,500.00	0.00
14	Oficina de Tecnología de Información	TRANSVERSAL	VARIOS	16	G1	Promover la aplicación de nuevas tendencias tecnológicas en los procesos	No estar al día en las nuevas tecnologías. No se saca provecho del uso de las nuevas tecnologías para la mejora de los procesos. Pérdida de personal de habilidades porque migran a otros laboríos más innovadores.	No estar al día en las nuevas tecnologías. No se saca provecho del uso de las nuevas tecnologías para la mejora de los procesos. Pérdida de personal de habilidades porque migran a otros laboríos más innovadores.	Innovación Tecnológica	Mantener actualizado en la OGTI los temas de innovación tecnológica además de crear un equipo profesional para la aplicación de los mismos	LABORAL	CURSO	C1	Reacción	Presencial	2º Trimestre	16,500.00	0.00
15	Oficina de Tecnología de Información	TRANSVERSAL	VARIOS	16	G1	Contar con personal capacitado en protección de Datos Personales de acuerdo a la Ley N° 29733	Es un requisito para el sistema de gestión el realizar evaluaciones sistemáticas al desempeño del SGSI	No saber que son Datos Personales, y por lo tanto no tienen conocimiento como realizar el debido tratamiento de los Datos Personales.	Protección de Datos Personales	- Introducción a la Ley 29733 - Ley de Protección de Datos Personales LPOD. - Cumplimiento Legislativo, Definiciones, Principios, excepciones, sanciones y derechos ARDQ y Funciones de la ANPDP. - NTP-ISO/IEC 27001:2014 y la protección de los Bancos de Datos Personales. - Medidas de seguridad en la protección de Datos Personales	LABORAL	CURSO	D	Reacción	Presencial	2º Trimestre	16,500.00	0.00
16	Gerencia de Riesgos y Evaluación de Prestaciones Gerencia de Negocios y Financiamiento Macro Regional Centro Medio Oficina del Asegurado Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Organizacional	TRANSVERSAL	VARIOS	17	B4	Contar con personal capacitado en Gestión de Seguros en el Sector de Salud	No Existe un análisis e interpretación de la Gestión de Seguros en el Sector de Salud	Inadecuada Gestión Seguros en el Sector de Salud	Gestión de Seguros en el Sector de Salud	Adecuado manejo en la Gestión de Seguros en el Sector de Salud	LABORAL	CURSO	D	Reacción	Presencial	3º Trimestre	13,500.00	0.00
17	Oficina de Gestión de Recursos Humanos Oficina General de Administración de Recursos Oficina General de Asesoría Jurídica	TRANSVERSAL	VARIOS	16	G4	Fortalecer temas orientados a la Elaboración de Instrumentos de Gestión para la Implementación de Mejora en los Recursos Humanos	Actualización de técnicas, procedimientos y herramientas en cuanto a la Implementación de Mejora en los Recursos Humanos	Inadecuada Gestión de Instrumentos de Gestión para la Implementación de Mejora en los Recursos Humanos (MPP, Valorización de Puestos, etc.)	Elaboración de Instrumentos de Gestión para la Implementación de Mejora en los Recursos Humanos (MPP, Valorización de Puestos, etc.)	Aplicar los procedimientos administrativos en procesos de selección de recursos humanos, utilizando los métodos y sistemas más adecuados, aplicar procedimientos administrativos relativos a la formación y promoción de recursos humanos, utilizando los métodos y sistemas más adecuados, realizar las gestiones administrativas derivadas de la aplicación de la legislación de prevención de riesgos laborales en la entidad.	LABORAL	CURSO	C1	Reacción	Presencial	3º Trimestre	14,000.00	0.00
18	Secretaría General Macro Regional Centro Medio Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Organizacional	TRANSVERSAL	VARIOS	16	B4	Desconocimiento en el desarrollo de un proceso de acreditación internacional y calidad de servicios de salud	Actualización de conceptos relacionados con la acreditación en salud, incluyendo las metodologías de autoevaluación y conformación de equipos de autoevaluación y mejoramiento.	Inadecuada Gestión de la Calidad y Proceso de Acreditación Internacional en Salud	Gestión de la Calidad y Proceso de Acreditación Internacional en Salud	Proporcionar de manera práctica los conceptos y las herramientas necesarias para implementar la acreditación de una IPRESS bajo un modelo de gestión internacional, adquirir las competencias para el desarrollo de un proceso de acreditación internacional en calidad de servicios de salud, así como presentar los conceptos relacionados con la acreditación en salud, incluyendo las metodologías de autoevaluación y conformación de equipos de autoevaluación y mejoramiento.	LABORAL	CURSO	D	Reacción	Presencial	3º Trimestre	15,500.00	0.00
19	Macro Regional Norte Macro Regional Oriente Macro Regional Centro Macro Regional Sur Medio Macro Regional Sur	TRANSVERSAL	VARIOS	16	B6	Actualización de técnicas de optimización del tiempo tendientes a planificar, priorizar y distribuir tareas según su relevancia estratégica	Desarrollar reuniones de trabajo efectivas.	Inadecuada administración del tiempo en el ámbito personal y de equipo.	Administración del Tiempo y Manejo de Reuniones Efectivas	Identificar los principales distractores y estructurar una estrategia para eliminarlos o minimizarlos. Aplicar técnicas para delegar con mayor efectividad y tipo prioridades.	LABORAL	TALLER	C1	Reacción	Virtual	3º Trimestre	14,500.00	0.00
20	Órgano de Control Institucional Macro Regional Centro Medio Oficina de Tesorería	TRANSVERSAL	VARIOS	16	B5	Especialización en Control Gubernamental	Cumplimiento del Plan Anual de Control del Año 2018 dispuesto por la Contraloría General de la República	Incumplimiento a las horas de capacitación en atención a la Directiva del PAC 2018	Auditoría Gubernamental	Formar a los participantes para que se encuentren en la capacidad de programar, identificar y aplicar los principios de control gubernamental en las distintas fases de la implementación en la institución, dentro del marco de la normatividad vigente y con la finalidad de fortalecer la institución y contribuir al logro de sus objetivos institucionales, así como, conocer y entender la responsabilidad que le compete frente al Control Gubernamental.	LABORAL	CURSO	C1	Reacción	Presencial	3º Trimestre	15,000.00	0.00



Nº	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACION	NECESIDADES	CAUSA O RAIZ DE LA NECESIDAD/ PROBLEMÁTICA	CONSECUENCIA DEL NECESIDAD/ PROBLEMÁTICA	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	OBJETIVO DE LA CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
																	Costos Directos	Costos Indirectos
21	Macro Regional Norte Macro Regional Oriente Macro Regional Centro Macro Regional Sur Medio Macro Regional Sur	TRANSVERSAL	VARIOS	20	B5	Especialización en Control Gubernamental	Cumplimiento del Plan Anual de Control del Año 2018 dispuesto por la Contraloría General de la República	Incumplimiento a las horas de capacitación en atención a la Directiva del PAC 2018	Auditoría Gubernamental	Formar a los participantes para que se encuentren en la capacidad de programar, identificar y aplicar los principios de control gubernamental en los distintos niveles de la implementación en la institución, dentro del marco la normalidad vigente y con la finalidad de fortalecer la institución y contribuir al logro de sus objetivos institucionales, así como, conocer y entender la responsabilidad que le compete frente al Control Gubernamental	LABORAL	CURSO	C1	Reacción	Virtual	3º Trimestre	14,000.00	0.00
22	Macro Regional Norte Macro Regional Oriente Macro Regional Centro Macro Regional Sur Medio Macro Regional Sur	TRANSVERSAL	VARIOS	25	G4	Fortalecer en los Servidores destrezas personales y habilidades interpersonales	Dificultades para trabajar en equipo	Falta de compromisos para desarrollar un trabajo coordinado	Relaciones Interpersonales, Trabajo en Equipo y Servicio al Cliente	Los servidores estarán en condiciones de fortalecer en los participantes destrezas personales y habilidades interpersonales que les permitan desarrollarse y dirigir Equipos de trabajo de forma eficiente y coordinada.	LABORAL	TALLER	C1	Reacción	Virtual	3º Trimestre	10,200.00	0.00
23	Gerencia del Asesorado Oficina de Gestión de Recursos Humanos Gerencia de Negocios y Financiamiento Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Organizacional Oficina de Riesgos y Evaluación de Prestaciones Oficina de Abastecimiento Oficina de Contabilidad Secretaría General Oficina de Tecnología de Información Oficina de Tesorería	TRANSVERSAL	VARIOS	30	B6	Fortalecer en los Servidores destrezas personales y habilidades interpersonales	Dificultades para trabajar en equipo	Falta de compromisos para desarrollar un trabajo coordinado	Relaciones Interpersonales y Trabajo en Equipo	Los servidores estarán en condiciones de fortalecer en los participantes destrezas personales y habilidades interpersonales que les permitan desarrollarse y dirigir Equipos de trabajo de forma eficiente y coordinada.	LABORAL	TALLER	C1	Reacción	Presencial	4º Trimestre	16,500.00	0.00
24	Macro Regional Norte Macro Regional Oriente Macro Regional Centro Macro Regional Sur Medio Macro Regional Sur Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Organizacional	TRANSVERSAL	VARIOS	23	B6	Actualizar en la gestión por proyectos como estándar de aplicación del modelo balanced scorecard (BSC).	Las Actividades y/o temas se realizan sin un enfoque del balanced scorecard (BSC)	Demoras en el procesamiento y entrega de información	Balanced ScoreCard (BSC)	Aplicar los métodos y herramientas del Balanced Scorecard (BSC) para la formulación y control de la estrategia organizacional.	LABORAL	CURSO	C1	Reacción	Virtual	3º Trimestre	13,000.00	0.00
25	Oficina General de Asesoría Jurídica Oficina de Abastecimiento Oficina de Gestión de Recursos Humanos Oficina de Imagen Institucional Gerencia del Asesorado Gerencia de Negocios y Evaluación de Prestaciones Gerencia de Negocios y Financiamiento Macro Regional Centro Medio	TRANSVERSAL	VARIOS	16	B6	Actualización de técnicas de optimización del tiempo tendientes a planificar, priorizar y distribuir tareas según su relevancia estratégica	Desarrollar reuniones de trabajo efectivas.	Inadecuada administración del tiempo en el ámbito personal y de equipo	Administración del Tiempo y Manejo de Reuniones Efectivas	Identificar los principales distractores y estructurar una estrategia para eliminarlos o minimizarlos. Aplicar técnicas para delegar con mayor efectividad y fijar prioridades.	LABORAL	Taller	C1	Reacción	Presencial	3º Trimestre	14,500.00	0.00
26	Oficina de Contabilidad Oficina de Tesorería Macro Regional Centro Medio	TRANSVERSAL	VARIOS	16	A3	Desconocimiento en en cuanto a problemáticas en el SIAF	Cambios en la base legal del régimen tributario Gubernamental	Demoras en el procesamiento de información	Tributación Gubernamental	Contar con conocimientos en cuanto a la base legal del Régimen Tributario Gubernamental	LABORAL	CURSO	B	Reacción	Presencial	3º Trimestre	14,000.00	0.00
27	Oficina de Tecnología de Información	TRANSVERSAL	VARIOS	16	G1	Promover el uso de App móvil del SIS	Ante un posible cambio en la aplicación no contamos con personal capacitado para la tarea encomendada	Inadecuada Gestión en el uso de App móvil del SIS	Desarrollo móvil con Android Desarrollo móvil con IOS	Gestionar el adecuado uso de App móvil del SIS	LABORAL	TALLER	C1	Reacción	Presencial	3º Trimestre	16,500.00	0.00
28	Comité de Gestión de Seguridad de la Información Gerencia de Negocios y Financiamiento Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Organizacional Oficina de Riesgos y Evaluación de Prestaciones Oficina de Abastecimiento Oficina de Contabilidad Secretaría General Gerencia del Asesorado Oficina de Tecnología de Información	TRANSVERSAL	VARIOS	25	J5	Contar con personal capacitado en seguridad de la información, según lo dispuesto en la Resolución Ministerial N° 004-2015-PCM	La información de la entidad se encuentra expuesta a riesgos de seguridad de la información	Puede ocasionar divulgación, acceso no autorizado, manipulación no autorizada, robo, pérdida de información sensible y/o confidencial de la Entidad	Seguridad de la Información	Mantener la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información con la que trabajan y/o a la que tienen acceso	LABORAL	CURSO	D	Reacción	Presencial	3º Trimestre	17,000.00	0.00
29	Gerencia de Negocios y Financiamiento Gerencia de Riesgos y Evaluación de Prestaciones	TRANSVERSAL	VARIOS	16	A4	Reforzar los conocimientos de lo que es la economía de la salud, y los conceptos de oferta y demanda en salud, modelos de gestión de salud, y las implicancias en el financiamiento de las empresas.	Avance tecnológico en la prestación de salud. Limitados recursos para financiar las prestaciones de salud	Riesgo de no incorporar y/o reconocer financiamiento nuevos tecnologías en las prestaciones de salud. La no aplicación de nuevos modelos de gestión de salud puede poner en riesgo el uso eficiente de los recursos.	Economía y Financiamiento en Salud	Planificar actividades y evaluar servicios de salud desde una perspectiva económica financiera.	LABORAL	CURSO	C1	Reacción	Presencial	4º Trimestre	14,500.00	0.00
30	Oficina de Contabilidad Oficina de Tesorería	TRANSVERSAL	VARIOS	16	A4	Limitaciones en aplicación normativa contable actual	Constantes cambios normativos	Presentación incorrecta de información contable	Normas Internacionales de Contabilidad en el Sector Público	Aplicación de la Normas Internacionales de Contabilidad en el sector público	LABORAL	CURSO	B	Reacción	Presencial	4º Trimestre	14,000.00	0.00
31	Macro Regional Norte Macro Regional Oriente Macro Regional Centro Macro Regional Sur Medio Macro Regional Sur	TRANSVERSAL	VARIOS	23	A2	Ampliar conocimientos a los Servidores de las GMRs en cuanto a la Administración General de Riesgos y Seguros	No Existe un claro análisis por parte de las GMRs en cuanto a Riesgos y Seguros	Inadecuada entrega de información entrega de reportes de Riesgos y Seguros	Administración General de Riesgos y Seguros	Contar con un adecuado conocimiento en Administración General de Riesgos y Seguros, lo que permitirá una adecuada entrega de información y resultados óptimos	LABORAL	CURSO	C1	Reacción	Virtual	4º Trimestre	14,000.00	0.00
32	Comité de Eficiencia Gerencia de Negocios y Financiamiento Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Organizacional Oficina de Riesgos y Evaluación de Prestaciones Oficina de Abastecimiento Oficina de Contabilidad Secretaría General Gerencia del Asesorado Oficina de Tecnología de Información Oficina de Gestión de Recursos Humanos	TRANSVERSAL	VARIOS	35	B2	Fortalecer el uso eficiente de los recursos de energía, papel, agua y recursos logísticos que genere un ahorro importante a la institución	Establecer medidas de eficiencia del SIS, con la finalidad de ahorrar el gasto institucional	No Cumple con la Normatividad Vigente del Decreto Supremo N° 005-2013-MINAM	Sensibilización de Medidas de Eficiencia	Concientizar al personal la importancia de los recursos de energía, papel, agua y recursos logísticos que genere un ahorro importante a la institución	LABORAL	TALLER	C1	Reacción	Presencial	4º Trimestre	14,000.00	0.00
33	Macro Regional Norte Macro Regional Oriente Macro Regional Centro Macro Regional Sur Medio Macro Regional Sur Macro Regional Centro Medio	TRANSVERSAL	VARIOS	23	G1	Fortalecer conocimientos a aquellos Servidores de las GMRs que trabajan con bases de datos y necesitan aprender el lenguaje estándar de acceso a las mismas y a programadores en Visual	Comprender a fondo un lenguaje que deben utilizar siempre que acceden a bases de datos.	Demoras en el procesamiento y entrega de información	SQL Server - (Avanzado)	El Servidor utilizará las diferentes sentencias de control para un mejor control del flujo de la operación de la base de datos.	LABORAL	CURSO	C1	Reacción	Virtual	4º Trimestre	12,000.00	0.00
34	Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Organizacional Macro Regional Centro Medio Gerencia del Asesorado	TRANSVERSAL	VARIOS	16	G1	Ampliar conocimientos a los Servidores de la importancia de la Gestión por Procesos, desdramatizando la gestión por funciones	Las actividades y tareas se realizan funcionalmente	Resultados no adecuados, aislados, sin enfoque de procesos	Gestión por Procesos y en el Sector Salud	El Servidor valorará y entenderá la importancia que tiene la cadena cliente - proveedor para crear valor para la institución considerando la gestión orientada en los objetivos y los resultados institucionales.	LABORAL	CURSO	C1	Reacción	Semi Presencial	2º Trimestre	16,500.00	0.00
35	Macro Regional Norte Macro Regional Oriente Macro Regional Centro Macro Regional Sur Medio Macro Regional Sur	TRANSVERSAL	VARIOS	23	B4	Fortalecer la importancia de la Administración Financiera del Sector Público en el Perú	Dificultades para comprender que involucra que con los el planeamiento, captación, asignación, utilización, custodia, registro, control y evaluación de los fondos públicos	Inadecuada entrega de información al registro del SIAF ocasionando resultados no óptimos	Administración Financiera en el Sector Público	Brindar a los servidores conocimiento sobre los principales aspectos técnico-normativos del proceso integral de la administración financiera de las entidades públicas	LABORAL	CURSO	C1	Reacción	Virtual	4º Trimestre	14,000.00	0.00
36	Gerencia de Negocios y Financiamiento Gerencia de Riesgos y Evaluación de Prestaciones	TRANSVERSAL	VARIOS	16	A4	Fortalecer los modelos estadísticos y matemáticos que permitan medir el costo laboral contingente que tiene la institución	Dificultades en la gestión y evaluación del impacto financiero del riesgo	Entrega de información errada en cuanto a gestión y evaluación financiera	Estudios actuariales	Gestionar soluciones específicas para una adecuada administración de gestión y evaluación financiera	LABORAL	CURSO	C	Reacción	Presencial	4º Trimestre	0.00	91,830.20
37	Macro Regional Norte	TRANSVERSAL	VARIOS	16	B2	Formar Educadores de Salud, los cuales tenga la capacidad de identificar y solucionar temas propios de las GMRs	No Existe una formación adecuada de Personal en cuanto a desarrollar Formadores de Salud	Información Centralizada de cada GMRs	Formación de educadores en salud	Desarrollar Habilidades de Expositor a los Formadores de Salud, con la finalidad de que puedan retroalimentar su conocimiento a los servidores, realizando capacitaciones in House	LABORAL	CURSO	0	Reacción	Presencial	4º Trimestre	0.00	65,000.00
38	Macro Regional Centro	TRANSVERSAL	VARIOS	16	B2	Formar Educadores de Salud, los cuales tenga la capacidad de identificar y solucionar temas propios de las GMRs	No Existe una formación adecuada de Personal en cuanto a desarrollar Formadores de Salud	Información Centralizada de cada GMRs	Formación de educadores en salud	Desarrollar Habilidades de Expositor a los Formadores de Salud, con la finalidad de que puedan retroalimentar su conocimiento a los servidores, realizando capacitaciones in House	LABORAL	CURSO	0	Reacción	Presencial	4º Trimestre	0.00	40,000.00



N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACION	NECESIDADES	CAUSA O RAIZ DE LA NECESIDAD/ PROBLEMÁTICA	CONSECUENCIA DEL NECESIDAD/ PROBLEMÁTICA/	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	OBJETIVO DE LA CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACION	PRORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
																	Costos Directos	Costos Indirectos
38	Macro Regional Oriente	TRANSVERSAL	VARIOS	16	B2	Formar Educadores de Salud, los cuales tenga la capacidad de identificar y solucionar temas propios de las GMRs	No Existe una formación adecuada de Personal en cuanto a desarrollar Formadores de Salud	Informacion Centralizada de cada GMRs	Formación de educadores en salud	Desarrollar Habilidades de Expositor a los Formadores de Salud, con la finalidad de que puedan transmitir su conocimiento a los servidores, realizando capacitaciones in House	LABORAL	CURSO	D	Reacción	Presencial	4° Trimestre	0.00	35,000.00
40	Gerencia de Negocios y Financiamiento Gerencia de Riesgos y Evaluación de Prestaciones	TRANSVERSAL	VARIOS	16	B4	Fortalecer temas orientados a la gestión de recursos en el Sector salud	Dificultades en cuanto establecer Estrategia de precios para servicios de salud	Entrega de información errada en cuanto a costos para los servicios de salud	Gerencia de precios y costos para los servicios de salud	Identificar y definir los costos, estableciendo tarifas competitivas que agreguen valor a la Institución. Aplicare los conceptos de restabilidad.	LABORAL	CURSO	C1	Reacción	Presencial	4° Trimestre	15,000.00	0.00





MINISTERIO DE SALUD

SIS Seguro Integral de Salud

N° 078 -2017/SIS/SG

RESOLUCIÓN SECRETARIAL

Lima, 29 DIC. 2017

VISTOS: El Informe N° 575-2017-SIS-OGAR/OGRH de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos con Proveído N° 655-2017-SIS/OGAR de la Oficina General de Administración de Recursos y el Informe N° 240-2017-SIS/OGAJ/AMCC con Proveído N° 600-2017-SIS/OGAJ de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

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

Que, mediante Resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 141-2016- SERVIR-PE, de fecha 8 de agosto del 2016, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, aprobó la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, la cual tiene como finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, el numeral 6.4.1.1 de la referida Directiva establece que la primera fase de planificación del proceso de capacitación la constituye la conformación del citado Comité, el cual se encuentra integrado por el responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga de sus veces, quien lo preside; el responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y Desarrollo o quien haga sus veces, el representante de la Alta Dirección, que será responsable de un órgano de línea designado por el Titular de la Entidad; y el representante de los servidores civiles;

Que, el segundo y tercer párrafo del numeral antes mencionado precisa que en los tres (3) primeros casos, los integrantes participan en el Comité a plazo indeterminado, y en el caso de los representante de los servidores civiles, se elige a dos (2) por un periodo de tres (3) años, mediante votación secreta en cada entidad, siendo que el candidato que obtenga mayoría de votos tendrá la condición de titular y el segundo, la de suplente;

Que, el último párrafo del numeral 6.4.1.1 de la Directiva Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas, establece que la conformación del Comité se oficializa a través de una resolución del Titular de la entidad que, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que recae en la máxima autoridad administrativa de una entidad pública, conforme lo precisa la misma Directiva en su numeral 5.2.7;



Que, mediante documentos de Vistos, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos señala que, con la finalidad de cumplir con lo estipulado en el numeral 6.4.1.1, de las Normas para la Gestión del Proceso del Ciclo de Capacitación”, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141- 2016-SERVIR/PE, resulta necesario dejar sin efecto la Resolución Secretarial N° 005-2017/SIS, de fecha 24 de febrero de 2017 y conformar el Comité de Planificación de la Capacitación en el Seguro Integral de Salud, para tal fin se llevó a cabo con fecha 12 de enero de 2017, la elección de los representantes de los servidores civiles para el periodo 2017-2019, conforme a las disposiciones contenidas en la Directiva, habiéndose elegido a los servidores que en condición titular y suplente conformarán dicho Comité;

Que, la Oficina General de Asesoría Jurídica concluye que resulta viable dejar sin efecto la Resolución Secretarial N° 005-2017/SIS mediante la cual se conforma el Comité de Elaboración de Planificación de la Capacitación en el Seguro Integral de Salud y aprobar la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación en el Seguro Integral de Salud;

Con el visto bueno del Director General de la Oficina General de Administración de Recursos y de la Directora General de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 12, en el inciso 13.3 y 13.6 del artículo 13 del Reglamento de Organización y Funciones del Seguro Integral de Salud;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Dejar sin efecto la Resolución Secretarial N° 005-2017/SIS, de fecha 24 de febrero de 2017.

Artículo 2.- Conformar el Comité de Planificación de la Capacitación del Plan de Desarrollo de Personas del Seguro Integral de Salud, el cual estará integrado por:

- El (La) Director (a) Ejecutivo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, quien preside.
- El (La) Director (a) General de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Organizacional.
- El (La) Representante de la Alta Dirección, que será responsable de un órgano de línea, designado por el Titular de la entidad.
- Un representante de los servidores civiles, elegido por los servidores civiles.

En el caso de los tres (3) primeros integrantes, su participación en el Comité es a plazo indeterminado.

En el caso del representante de los servidores civiles, para el periodo 2017-2019, ante la ausencia del titular, recae tal condición en la Sra. Rosemary Moscoso Valer, como miembro suplente representante de los servidores civiles.

Artículo 3.- El Comité conformado por la presente Resolución Secretarial, deberá cumplir las funciones que le corresponden según lo establecido en la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades Públicas” aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141- 2016-SERVIR/PE;



I. GUILLEN



L. MATOS P.



K. Romero

Artículo 4.- Disponer que la Oficina General de Tecnología de la información publique la presente Resolución Secretarial en el Portal Institucional del Seguro Integral de Salud.

Regístrese y comuníquese;



K. Romero

MOISÉS IVÁN GUILLÉN CÁRDENAS
Secretario General (e)
Seguro Integral de Salud



L. MATOS P.