



MINISTERIO DE SALUD

**SIS** Seguro Integral de Salud

N° 027 2019/SIS/SG

## RESOLUCIÓN SECRETARIAL

Lima, 29 MAR. 2019

**VISTOS:** El Informe N° 073-2019-SIS-OGAR/OGRH de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, el Informe N° 001-2019-SIS/CPC/PDP del Comité de Planificación de la Capacitación del Plan de Desarrollo de las Personas del Seguro Integral de Salud, el Memorando N° 708-2019-SIS/OGAR de la Oficina General de Administración de Recursos, el Informe N° 008-2019-SIS/OGPPDO-SNG con Proveído N° 058-2019-SIS/OGPPDO de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Organizacional y el Informe N° 154-2019-SIS/OGAJ/DE con Proveído N° 154-2019-SIS/OGAJ de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,



### CONSIDERANDO:

Que, el Seguro Integral de Salud – SIS es un Organismo Público Ejecutor del Ministerio de Salud, conforme a la calificación otorgada en el Decreto Supremo N° 034-2008-PCM, en el marco de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y a la actualización dispuesta por el Decreto Supremo N° 058-2011-PCM; asimismo, se constituye en un Pliego Presupuestal con autonomía técnica, funcional, económica, financiera y administrativa;

Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, *“La finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales”;*

Que, el artículo 9 del Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, precisa que *“La capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública. La capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación”;*

Que, a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, de fecha 8 de agosto de 2016, se aprobó la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, documento que *“tiene por 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, respecto al Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, el numeral 6.4.1.4 de la precitada Directiva establece que *“es el instrumento de gestión para la planificación de Acciones de Capacitación de cada entidad. Se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del Titular de la Entidad”*;



Que, concordando lo señalado con el numeral 5.2.7 de la misma Directiva, *“para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública”*. Por tanto, estando a lo establecido en el artículo 12 del Reglamento de Organización y Funciones del SIS, aprobado por Decreto Supremo N° 011-2011-SA y modificado por Decreto Supremo N° 002-2016-SA, la Secretaría General es la máxima autoridad administrativa;



Que, mediante Resolución Secretarial N° 078-2017/SIS/SG, de fecha 29 de diciembre de 2017, se resolvió conformar el Comité de Planificación de la Capacitación del Plan de Desarrollo de las Personas del Seguro Integral de Salud, a fin que cumpla con las funciones previstas en la precitada Directiva *“Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”*, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE;



Que, con fecha 28 de marzo de 2019, el Comité de Planificación de la Capacitación del PDP 2019 del SIS se reunió a fin de evaluar el contenido del proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas y la matriz PDP. Como resultado de la evaluación realizada, el mencionado Comité acordó que *“se valida el proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas. Asimismo, se aprueba el cuadro consolidado de la Matriz (PDP 2019), el cual contiene las acciones de capacitación priorizadas para el ejercicio fiscal 2019”*. Adicionalmente, el Comité señala que la Matriz contiene 55 acciones de capacitación, dirigidos a 2965 beneficiarios con un monto de S/ 442,941.00 (Cuatrocientos cuarenta y dos mil novecientos cuarenta y uno y 00/100 soles);



Que, a través del Informe N° 008-2019-SIS/OGPPDO-SNG con Proveído N° 058-2019-SIS/OGPPDO, de fecha 28 de marzo de 2019, la OGPPDO señala que la implementación del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP se encuentra consignado como parte del Plan Operativo Institucional – POI 2019 del SIS, correspondiendo tramitar la aprobación del mencionado PDP. Asimismo, señala que el proceso de formulación del PDP se ajusta a 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. En relación al financiamiento del PDP, la OGPPDO precisa que la disponibilidad del presupuesto total estimado para el Plan no es condición para la aprobación del PDP; por lo que concluye que *“el proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP 2019) responde a los objetivos estratégicos institucional y cumple con los requerimientos y formalidades generales”*;

Que, mediante Informe N° 154-2019-SIS/OGAJ/DE y Proveído N° 154-2019-SIS/OGAJ, la Oficina General de Asesoría Jurídica señala que se ha cumplido con la formalidad normativa establecida para la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP 2019) del Seguro Integral de Salud, correspondiendo que el Titular de la Entidad emita el acto resolutorio pertinente;

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

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

**SE RESUELVE:**


**Artículo 1.-** Aprobar el "Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2019 del Seguro Integral de Salud", el mismo que forma parte integrante de la presente Resolución Secretarial, conjuntamente con su anexo "Matriz PDP 2019 – SIS" y el Acta de Validación del PDP 2019 N° 001-2019-SIS.

**Artículo 2.-** Encargar a la Oficina General de Administración de Recursos la presentación ante SERVIR del "Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2019 del Seguro Integral de Salud" aprobado, como máximo el 31 de marzo de 2019.

**Artículo 3.-** Encargar a la Oficina General de Administración de Recursos la ejecución del "Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2019 del Seguro Integral de Salud" aprobado mediante la presente resolución.

**Artículo 4.-** Disponer la publicación de la presente Resolución Secretarial en el Portal Institucional del Seguro Integral de Salud.

Regístrese y comuníquese;

  
**LINCOLN MARTÍN MATOS PARODI**  
Secretario General  
Seguro Integral de Salud





## **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) 2019**

### **SEGURO INTEGRAL DE SALUD**

#### **CONTENIDO**

I.	Resumen Ejecutivo.....	2
II.	Diseño metodológico.....	2
III.	Análisis FODA.....	7
IV.	Objetivos y Estrategias.....	8
V.	Programación.....	10
VI.	Evaluación.....	10
VII.	Anexos.....	11



J. PINEDO L.

## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) 2019 – SEGURO INTEGRAL DE SALUD

### I. RESUMEN EJECUTIVO

El presente Plan de Desarrollo de las Personas se formula en cumplimiento de los Objetivos del Seguro Integral de Salud, plasmado en su Plan Operativo Institucional 2019, aprobado mediante Resolución Jefatural N° 018-2019/SIS.

### 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 2017-2019.



## 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 2012, calificado como Organismo Público Ejecutor mediante 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.

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2019, 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 de Capacitación en las Entidades Públicas” aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.



J. PINEDO L.

En tal sentido, el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2019 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 sólo 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 (PDP) 2019, se constituye en una herramienta de gestión, que considera al talento humano como el eje central del sistema, garantizando un personal capacitado, 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 las Personas (PDP) 2019, 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 las Personas (PDP) 2019 del SIS.

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 2019).

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 los cursos a aquellos lugares donde resulte necesario.

### 2.3. Análisis Estratégico

#### 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".*



#### Misión

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

#### Objetivos Estratégicos Institucionales

Los Objetivos Estratégicos Institucionales del Seguro Integral de Salud son:

##### **Objetivo 1:**

Incrementar la cobertura de la población objetivo del Seguro Integral de Salud – SIS.

##### **Objetivo 2:**

Reducir los riesgos técnicos y financieros de la prestación de planes y productos para el asegurado al Seguro Integral de Salud – SIS.

**Objetivo 3:**

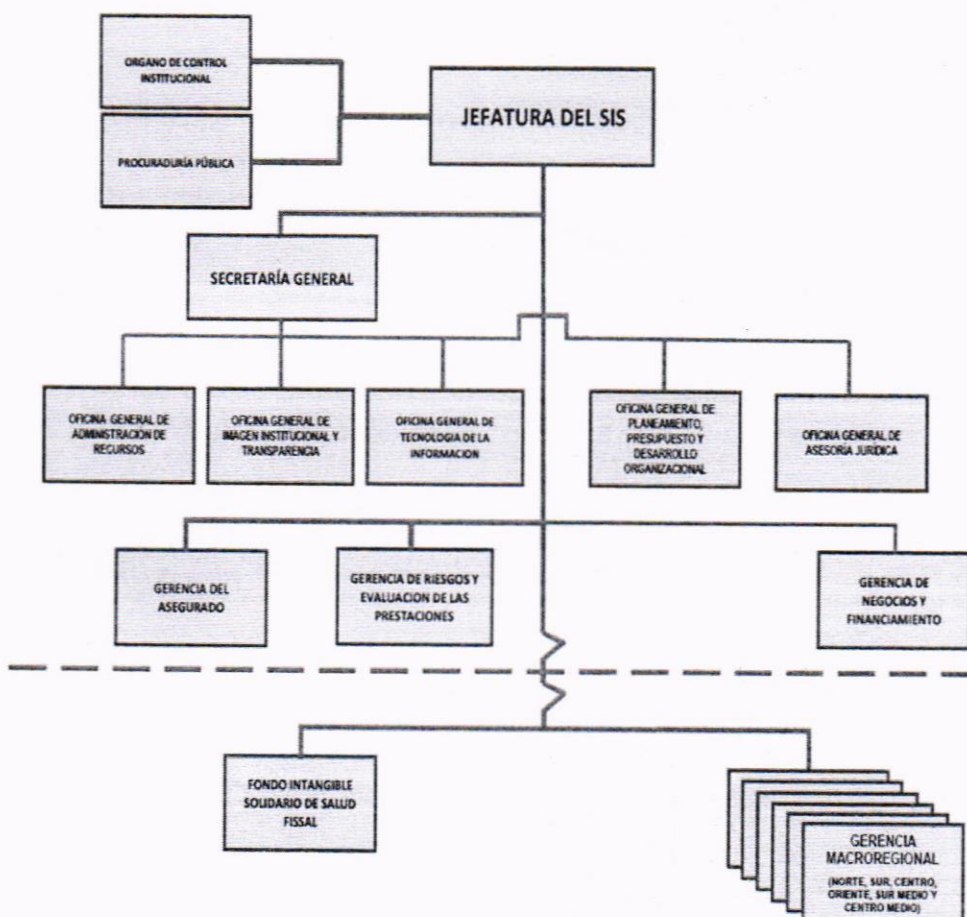
Mejorar la gestión del financiamiento de las prestaciones aprobadas para la atención del asegurado al Seguro Integral de Salud – SIS.

**Objetivo 4:**

Mejorar la eficacia y eficiencia de los procesos de gestión institución.

**2.4. Organigrama**

**Gráfico N° 1. Organigrama del Seguro Integral de Salud**



Fuente DS 002-2016-SA



Relación de áreas:

1. Alta Dirección
  - a. Jefatura del SIS
  - b. Secretaría General
  
2. Órganos de Línea
  - a. Gerencia del Asegurado
  - b. Gerencia de Riesgos y Evaluación de las Prestaciones
  - c. Gerencia de Negocios y Financiamiento
  
3. Órgano de Control
  - a. Órgano de Control Institucional
  
4. Órgano de Defensa Jurídica del SIS
  - a. Procuraduría Pública
  
5. Órgano de Apoyo
  - a. Oficina General de Administración de Recursos
  - b. Oficina General de Imagen Institucional y Transparencia
  - c. Oficina General de Tecnología de la Información
  
6. Órgano de Asesoramiento
  - a. Oficina General de Asesoría Jurídica
  - b. Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Organizacional
  
7. Órgano desconcentrado:
  - a. Gerencia Macro Regional Centro Medio
  - b. Gerencia Macro Regional Centro
  - c. Gerencia Macro Regional Oriente
  - d. Gerencia Macro Regional Norte
  - e. Gerencia Macro Regional Sur Medio
  - f. Gerencia Macro Regional Sur





### III. ANALISIS 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.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES	DEBILIDADES	AMENAZAS
Personal proactivo	Alta Dirección comprometida	Alta rotación	Cambio de Funcionarios
Personal comprometido		Procesos manuales	



Según lo estipulado en el numeral 6.4.3 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" aprobada mediante Resolución de la 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 despejó 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 generó nuevas expectativas.				
Participa activamente durante la Capacitación.				
Los contenidos expuestos generan un aporte importante para el desarrollo de mis funciones.				

### 3.1. Número de Servidores Civiles que conforman la Institución



REGIMEN LABORAL	A NIVEL NACIONAL	%
Personal CAP	125	17%
Personal CAS	606	83%
Total de trabajadores	731	100%

### 3.2. Resultado del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Se anexa al presente documento el Anexo N° 01 – Matriz PDP 2019, 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.

## IV. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

### 4.1. Objetivos:

1. Contribuir a elevar las competencias del personal transmitiendo conocimientos y fortaleciendo capacidades.



PERÚ

Ministerio  
de Salud

Seguro Integral de Salud

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

2. Contar con un sistema de gestión por competencias alineado 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 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. 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 las 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 2019), 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, Diplomados Especializados.

J. PINEDO L.

## V. PROGRAMACION

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 las Necesidades de Capacitación (Anexo N° 01 – Matriz PDP 2019).

## VI. EVALUACIÓN

Con relación a este aspecto se han identificado instrumentos necesarios para analizar cualitativa y cuantitativamente, los resultados del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP 2019), estableciendo sistemas de seguimiento y control de resultados según Directiva “Normas para la Gestión del Proceso del Ciclo de Capacitación en las Entidades Públicas”

## VII. ANEXOS

Anexo N° 1 - Matriz PDP 2019

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL		SE EVALUÓ A NIVEL DE APLICACIÓN
													Costos Directos	Costos Indirectos	
1	OGTI	VARIOS	VARIOS	2	B3	20764B: Administering a SQL Database Infrastructure	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE-APLICACIÓN	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	1600	0	SI
2	OGTI	ESPECIALISTA EN SOPORTE TECNICO	SALCEDO MELGAREJO PAMELA ISABEL	1	B3	20765B: Provisioning SQL Databases	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE-APLICACIÓN	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	1600	0	SI
3	VARIAS	VARIOS	VARIOS	21	G2	ADMINISTRACIÓN DOCUMENTARIA, ARCHIVO Y EL NUEVO PROCESO DE DIGITALIZACIÓN EN EL MARCO DEL GOBIERNO DIGITAL	Formación Laboral	DIPLOMADO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE-APLICACIÓN	VIRTUAL	II TRIMESTRE	1003	0	SI
4	GMRCM - UDR CAJAMARCA II (CHOTA)	VARIOS	VARIOS	5	B4	ADMINISTRACIÓN FINANCIERA DEL SECTOR PÚBLICO	Formación Laboral	DIPLOMADO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE-APLICACIÓN	VIRTUAL	III TRIMESTRE	1720	0	SI
5	VARIAS	VARIOS	VARIOS	42	A1	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y GESTIÓN DE PRESUPUESTO	Formación Laboral	DIPLOMADO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE-APLICACIÓN	VIRTUAL	III TRIMESTRE	638	0	SI
6	UDR APURIMAC CHANKA - UDR Lima Metropolitana Este	VARIOS	VARIOS	2	B3	ANÁLISIS DE INFORMACIÓN DEL NEGOCIO CON POWER BI PARA EXCEL	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE-APLICACIÓN	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	600	0	SI
7	VARIAS	VARIOS	VARIOS	5	H3	ASISTENTE ADMINISTRATIVO EN LA GESTIÓN PÚBLICA	Formación Laboral	DIPLOMADO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	II TRIMESTRE	1003	0	SI
8	VARIAS	VARIOS	VARIOS	41	B5	AUDITORIA ENFOCADA AL CONTROL DE PRESTACIONES	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE-APLICACIÓN	VIRTUAL	III TRIMESTRE	350	0	SI
9	VARIAS	VARIOS	VARIOS	34	A3	AUDITORIA Y CONTROL GUBERNAMENTAL	Formación Laboral	DIPLOMADO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	638	0	SI
10	UDR LMNORTE - UDR CAJAMARCA II (CHOTA)	VARIOS	VARIOS	10	B6	BALANCED SCORE CARD	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	500	0	SI
11	VARIAS	VARIOS	VARIOS	61	G4	CALIDAD DE ATENCIÓN AL USUARIO	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	II TRIMESTRE	300	0	SI
12	GMRCM - OFICINA DE CONTABILIDAD	VARIOS	VARIOS	5	A4	CIERRE CONTABLE GUBERNAMENTAL	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	400	0	SI
13	UDR Lima Metropolitana Este	DIRECTOR DE UDR	GONZALES REYES CARMEN ROSA	1	B6	COACHING PARA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Formación Laboral	DIPLOMADO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	1100	0	SI
14	VARIAS	VARIOS	VARIOS	59	A3	CONTRATACIONES CON EL ESTADO	Formación Laboral	DIPLOMADO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	II TRIMESTRE	1003	0	SI
15	UDR Apurimac Abancay	APOYO ADMINISTRATIVO PARA ATENCIÓN AL USUARIO	SALAS CUARESMA MARCO ANTONIO	1	H3	DISEÑO GRAFICO	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	250	0	SI
16	GMRCM	VARIOS	VARIOS	4	A1	DISEÑO, EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	Formación Laboral	DIPLOMADO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	638	0	SI
17	Gerencia Macro Regional Norte - GMR SUR MEDIO - UDR MADRE DE DIOS - UDR APURIMAC CHANKA	VARIOS	VARIOS	5	H3	ESPECIALISTA EN EXCEL	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	250	0	SI
18	UDR BAGUA	VARIOS	VARIOS	8	J4	ETICA Y ANTICORRUPCIÓN	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	III TRIMESTRE	350	0	SI
19	OFICINA DE TESORERIA - UDR CALLAO - UDR Lima Metropolitana Este	VARIOS	VARIOS	21	H3	EXCEL INTERMEDIO	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	700	0	SI
20	VARIAS	VARIOS	VARIOS	18	H3	EXPERTO EN COMPUTACION	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	250	0	SI
21	VARIAS	VARIOS	VARIOS	15	B4	GERENCIA EN LOS SERVICIOS DE SALUD	Formación Laboral	DIPLOMADO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	1900	0	SI
22	VARIAS	VARIOS	VARIOS	748	J5	GESTION DE RIESGOS	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0	0	SI
23	UDR BAGUA - UDR CAJAMARCA II (CHOTA)	VARIOS	VARIOS	11	B6	GESTIÓN DEL TIEMPO	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	550	0	SI
24	UDR APURIMAC CHANKA - UDR CALLAO	VARIOS	VARIOS	4	B4	GESTION POR INDICADORES	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	360	0	SI
25	VARIAS	VARIOS	VARIOS	748	J5	GESTION POR PROCESOS	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0	0	SI
26	VARIAS	VARIOS	VARIOS	26	A1	GESTION PUBLICA	Formación Laboral	DIPLOMADO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	II TRIMESTRE	1003	0	SI
27	GMRCM - UDR CAJAMARCA II (CHOTA) - UDR JULIACA - UDR PUNO	VARIOS	VARIOS	27	B1	GESTIÓN PÚBLICA CON MENCIÓN EN MODERNIZACIÓN DEL ESTADO	Formación Laboral	DIPLOMADO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	350	0	SI
28	VARIAS	VARIOS	VARIOS	7	B7	GESTION Y CONTROL DE BIENES PATRIMONIALES	Formación Laboral	DIPLOMADO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	300	0	SI
29	VARIAS	VARIOS	VARIOS	6	B6	HABILIDADES COMUNICATIVAS PARA DIRECTIVOS	Formación Laboral	DIPLOMADO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	1100	0	SI
30	Gerencia Macro Regional Norte- UDR CAJAMARCA II (CHOTA) - UDR JUNIN	VARIOS	VARIOS	5	B6	HABILIDADES INTERPERSONALES DE COMUNICACIÓN	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	550	0	SI
31	UDR JAÉN	PROFESIONAL DE MERCADEO	GALLO VILCHEZ GIOVANNI DEL MILAGRO	1	B6	IMAGEN E IDENTIDAD CORPORATIVA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	400	0	SI
32	VARIAS	VARIOS	VARIOS	748	A3	SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0	0	SI
33	UDR JUNIN	INFORMATICO	AQUINO MATEO FERNANDO	1	B3	ITIL 4 Fundamentos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	1500	0	SI
34	UDR TACNA	VARIOS	VARIOS	3	B6	LA COMUNICACIÓN SOCIAL	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	400	0	SI
35	OFICINA DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS	VARIOS	VARIOS	15	B2	LEGISLACION LABORAL PARA EL SECTOR PUBLICO	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	400	0	SI



J. PINEDO L.

Anexo N° 1 - Matriz PDP 2019

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL		SE EVALUÓ A NIVEL DE APLICACIÓN
													Costos Directos	Costos Indirectos	
36	GMR SUR	SECRETARIA ADMINISTRATIVA	CHAVEZ HIDALGO DE OLAZABAL TANIA EVELING	1	H3	LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACION PÚBLICA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	350	0	SI
37	UDR LAMBAYEQUE - UDR PIURA I	VARIOS	VARIOS	14	B6	LIDERAZGO Y GESTION DE EQUIPOS	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	350	0	SI
38	VARIAS	VARIOS	VARIOS	6	B6	MARKETING SOCIAL Y ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	350	0	SI
39	UDR JUNIN	INFORMATICO	AQUINO MATEO FERNANDO	1	B3	MCSO App Builder: Incluye los cursos 20480, 20486 y 20487	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	3990	0	SI
40	UDR LMNORTE	VARIOS	VARIOS	8	B3	OFIMATICA EMPRESARIAL	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	300	0	SI
41	Gerencia Macro Regional Norte - UDR Arequipa	VARIOS	VARIOS	3	A1	PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	Formación Laboral	DIPLOMADO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	461	0	SI
42	GMR SUR - UDR MADRE DE DIOS UDR PUNO	VARIOS	VARIOS	4	A1	POLITICAS PUBLICAS Y GESTION ESTATAL	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	380	0	SI
43	UDR Apurímac Abancay - UDR CALLAO	VARIOS	VARIOS	4	A4	PRESUPUESTO POR RESULTADOS	Formación Laboral	DIPLOMADO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	461	0	SI
44	GMR SUR MEDIO	PROFESIONAL DE SUPERVISION FINANCIERA	PINATTE VILLEGAS EDUARDO POLIDORO	1	A1	PRESUPUESTO Y FINANZAS PUBLICAS	Formación Laboral	DIPLOMADO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	1000	0	SI
45	VARIAS	VARIOS	VARIOS	11	B4	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL - LEY N° 27444, TUPA Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	360	0	SI
46	VARIAS	VARIOS	VARIOS	22	B2	RECURSOS HUMANOS Y LEY SERVIR	Formación Laboral	DIPLOMADO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	640	0	SI
47	VARIAS	VARIOS	VARIOS	41	H3	REDACCIÓN ADMINISTRATIVA DE DOCUMENTOS OFICIALES EN LA GESTIÓN PÚBLICA	Formación Laboral	DIPLOMADO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	350	0	SI
48	GMR CENTRO - UDR PIURA I	VARIOS	VARIOS	4	B5	RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	360	0	SI
49	Oficina General de Imagen Institucional y Transparencia	PROFESIONAL RELACIONES PÚBLICAS	RUIZ ESCALANTE SONIA SILVIA	1	B6	RELACIONES PÚBLICAS Y COMUNICACION CORPORATIVA	Formación Laboral	DIPLOMADO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	300	0	SI
50	VARIAS	VARIOS	VARIOS	7	B4	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Formación Laboral	DIPLOMADO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	1003	0	SI
51	VARIAS	VARIOS	VARIOS	15	A4	SIAF RP - SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA (Modulo presupuesto, administrativo y contable)	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	350	0	SI
52	VARIAS	VARIOS	VARIOS	29	A4	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA (SIGA)	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	360	0	SI
53	VARIAS	VARIOS	VARIOS	23	B4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS EN LA GESTIÓN PÚBLICA SIAF, SIGA Y SEACE	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	1280	0	SI
54	VARIAS	VARIOS	VARIOS	29	B6	TRABAJO EN EQUIPO	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	550	0	SI
55	VARIAS	VARIOS	VARIOS	30	A3	PROBIDAD EN LA FUNCIÓN PÚBLICA, ÉTICA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN-APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	467	0	SI



J. PINEDO L.