

RESOLUCION DE SUPERINTENDENCIA

N° 037 -2019-SUSALUD/S

Lima, 29 MAR. 2019

VISTOS:

El Acta de Validación de PDP - Sesión N° 002-2019-CPC/SUSALUD de fecha 28 de marzo de 2019, emitido por el Comité de Planificación de la Capacitación, el cual aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas PDP-2019 y el Informe N° 213-2019/OGPER de fecha 28 de marzo de 2019, emitido por la Oficina General de Gestión de las Personas y el Informe N° 00232-2019/OGAJ de la Oficina General de Asesoría Jurídica de fecha 29 de marzo de 2019, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1158, publicado en el diario Oficial El Peruano el 06 de diciembre de 2013, se disponen medidas destinadas al fortalecimiento y cambio de denominación de la Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud por Superintendencia Nacional de Salud, constituyéndose como un organismo público técnico especializado adscrito al Ministerio de Salud, con autonomía técnica, funcional, administrativa, económica y financiera;

Que, mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, cuyo artículo 3° señala que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) que las entidades públicas hacen a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR;

Que el artículo 9° del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 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, de conformidad con el artículo 135° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión de la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación laboral o profesional, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles;

Que, en el literal b) del numeral 6.4.1.1 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE de fecha 08 de agosto de 2016, señala que entre las funciones del Comité de Planificación de la Capacitación, está el validar el Plan de Desarrollo de Personas elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces previo a la aprobación del titular de la entidad;

Que, en el numeral 6.4.1.4 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", señala que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad, el cual se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, siendo su vigencia anual y se aprueba mediante resolución del titular de la entidad;

Que, con el acta de visto, el Comité de Planificación del PDP, validó el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2019, en tanto éste ha tomado en cuenta a) Objetivos estratégicos, visión, estructura orgánica, número de servidores civiles, diagnóstico de necesidades de capacitación y fuente de financiamiento de SUSALUD; b) Se ha respetado el orden de prefación de actividades de capacitación establecido en el numeral 6.1.1.3 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", el cual está en concordancia con el artículo 14 del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil; y c) Existe disponibilidad presupuestal, que se utilizará conforme al orden de prioridad de las actividades de capacitación establecidas. Por lo que estando al marco legal señalado, resulta pertinente aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2019 de la Superintendencia Nacional de Salud - SUSALUD;

Con los vistos de la Secretaria General, de la Directora General de la Oficina General de Gestión de las Personas, de la Directora General de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y del Director General de Oficina General de Asesoría Jurídica;

Que, conforme el artículo 9 y literales d), o) y t) del artículo 10 del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2014-SA, la Superintendencia es el órgano de mayor jerarquía de la institución y tiene entre sus funciones organizar, dirigir y supervisar el funcionamiento de la entidad, aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas y expedir resoluciones que le correspondan en cumplimiento de los acuerdos del Consejo Directivo, las que se encuentren en el ámbito de sus funciones y las que se le establezcan por norma legal, por lo que constituye el órgano competente para emitir la presente Resolución.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR, el "Plan de Desarrollo de Personas - PDP 2019 de la Superintendencia Nacional de Salud – SUSALUD", que como anexo que forma parte integrante de la presente Resolución, conforme a los considerandos expuestos.

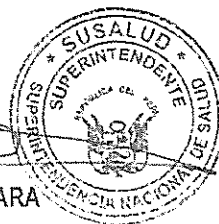
ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER que el "Plan de Desarrollo de Personas - PDP 2019 de la Superintendencia Nacional de Salud – SUSALUD", sea presentado ante la Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR, para conocimiento, conforme lo dispone la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE de fecha 08 de agosto de 2016.

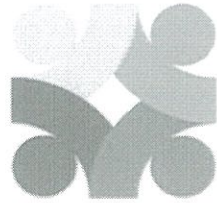
ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR, la presente Resolución, a todos los órganos de la Superintendencia Nacional de Salud – SUSALUD, para su conocimiento y fines correspondientes.

ARTÍCULO CUARTO: DISPONER, la publicación de la presente Resolución, en la página web de la institución.

Regístrese y comuníquese.

JOSÉ CARLOS DEL CARMEN SARA
SUPERINTENDENTE





SUSALUD

Superintendencia Nacional de Salud

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

PDP - 2019



L. C. CUERREZCO



INDICE

	INTRODUCCION	03
I.	ASPECTOS GENERALES	
	1.1 Marco Legal	05
	1.2 Misión	05
	1.3 Objetivos Estratégicos Institucionales	06
	1.4 Objetivos del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP)	07
	1.5 Valores Instituciones	07
	1.6 Alcance del Plan de Desarrollo de las Personas	08
	1.7 Estructura orgánica	08
II.	PLANIFICACION DEL PROCESO DE CAPACITACION	
	2.1 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación	11
	2.2 Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas	11
III.	FINANCIAMIENTO	12
IV.	EJECUCION Y EVALUACION DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN	12
V.	RESPONSABLES	12

ANEXOS



L. GUTIERREZ C.



INTRODUCCIÓN

Con fecha 09 de abril de 2009, se emitió la Ley No 29344 - Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud (LMAUS), que señala como objetivo establecer el marco normativo del Aseguramiento Universal en Salud en el Perú, a fin de garantizar el derecho pleno y progresivo de toda persona a la Seguridad Social en Salud, así como normar el acceso a las funciones de regulación, financiamiento, prestación y supervisión del aseguramiento.

Mediante el artículo 9 de la citada Ley, se crea la Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud (SUNASA), como la instancia supervisora siendo un organismo público, técnico especializado, adscrito al MINSA, con autonomía técnica, funcional administrativa, económica y financiera, que cautela los derechos del asegurado ejerciendo competencias en materia de registro, autorización, regulación, supervisión, potestad sancionadora y demás precisadas en la Ley sobre las actividades vinculadas al aseguramiento universal en salud de las Instituciones Administradoras de Fondos de Aseguramiento en Salud (IAFAS) y de todas las entidades públicas, privadas o mixtas que ofrezcan servicios en la modalidad de pago regular y anticipado. Asimismo, ejerce competencias en materia de supervisión de la calidad, oportunidad, eficiencia y eficacia de la provisión de las prestadoras de salud, registro y facultad sancionadora de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPRESS) vinculadas al aseguramiento universal en salud a fin de resguardar y garantizar el acceso pleno y progresivo de toda persona al aseguramiento en salud, bajo los principios de universalidad, solidaridad, unidad, integridad, equidad, irreversibilidad y de participación.

Con fecha 02 de abril de 2010, mediante Decreto Supremo N° 008-2010-SA, se aprobó el Reglamento de la Ley N° 29344, Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud, en el que se establecieron las disposiciones sobre los mecanismos de implementación del proceso de aseguramiento universal en salud (AUS) para el logro de sus objetivos.

Con la Ley N° 30073, el congreso de la República delegó al poder ejecutivo la facultad de legislar en materia de salud y fortalecimiento del Sector Salud.

En dicho contexto y, como parte del fortalecimiento del Sector, se identificó la necesidad de disponer acciones destinadas a fortalecer también funciones asignadas a SUNASA, ampliando el alcance de las mismas, no solo a las referidas al AUS sino también a promover, proteger y defender los derechos de las personas al acceso, supervisando que las prestaciones sean otorgadas con calidad, oportunidad, disponibilidad y aceptabilidad con independencia de quien las financie,

En ese sentido, con la publicación del Decreto Legislativo N° 1158, el 06 de diciembre de 2013, se establecieron las medidas concretas destinadas al fortalecimiento y cambio de denominación de la SUNASA, por la Superintendencia Nacional de Salud SUSALUD, con la finalidad de promover, proteger y defender los derechos de las personas al acceso a los servicios de salud, supervisando que las prestaciones sean otorgadas con calidad, oportunidad, disponibilidad y aceptabilidad, con independencia de quien la financie.

SUSALUD es un organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Salud, que cuenta con autonomía técnica, funcional, administrativa, económica y financiera; de carácter desconcentrada y sus competencias son de alcance nacional en Instituciones Administradoras de Fondos de Aseguramiento en Salud (IAFAS), Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPRESS) y Unidades de Gestión de IPRESS.

Mediante Decreto Supremo N° 008-2014-SA de fecha 10 de junio de 2014, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Superintendencia Nacional de Salud - SUSALUD, mediante el cual se define la estructura orgánica y des despliega las funciones a los diversos órganos.

Mediante Decreto Legislativo N° 1289 de fecha 28 de diciembre del 2016, se modifica los artículos 8, 16 literal a), 18, 19, 20 y 27 del Decreto Legislativo N° 1158, mediante los cuales se modifica las funciones generales, la conformación de la Alta Dirección, la conformación del Consejo Directivo, las funciones del Consejo Directivo, requisitos para ser miembro del Consejo Directivo y el ámbito de competencia de las salas del tribunal.

Con Resolución de Superintendencia N° 158-2018-SUSALUD/S, de fecha 26 de diciembre de 2018 se aprobó el Plan Estratégico Institucional 2019-2021 modificado de la Superintendencia Nacional de salud, Elaborado en el marco de la normativa vigente y los Lineamientos de la Política Institucional de SUSALUD que orientan la Gestión Institucional para el 2019 con perspectiva al año 2021.

Por otro lado, en el contexto de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala 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.

La misma normativa, define el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP como un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad. Se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación – laboral o profesional-, con la finalidad de promover la actualización el desarrollo profesional o potenciar las necesidades de los servidores civiles. El Plan de Desarrollo de las Personas debe definir los objetivos generales de capacitación y su estrategia de implementación.

La obligatoriedad de la elaboración y la presentación del Plan de Desarrollo de las Personas -PDP de SUSALUD se encuentra establecida 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.

El PDP 2019, propuesto responde a la necesidades de capacitación priorizadas de la Matriz Diagnostico de Necesidades de Capacitación MDNC, conforme a los lineamientos y criterios establecidos por SERVIR.

I. ASPECTOS GENERALES

1.1 Marco Legal

- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 117-2017-PCM, que modifica la Sexta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 299-2017-SERVIR/PE, que aprueba la Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas.
- Decreto Supremo N° 008-2010-SA, Aprueba Reglamento de la Ley N° 29344, Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud.
- Decreto Legislativo N° 1158, Decreto Legislativo que dispone medidas destinadas al fortalecimiento y cambio de denominación de la Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud.
- Decreto Supremo N° 008-2014-SA, que aprueba el Reglamento de Organización y funciones de la Superintendencia Nacional de Salud - SUSALUD.
- Decreto Legislativo N° 1289, que dicta disposiciones destinadas a optimizar el funcionamiento y los servicios de la Superintendencia Nacional de Salud - SUSALUD.
- Resolución de Superintendencia N° 083-2018-SUSALUD/S, que aprueba el Plan Operativo Institucional - Año 2019 de la Superintendencia Nacional de Salud - SUSALUD.
- Resolución de Superintendencia N° 158-2018-SUSALUD/S, que aprueba el Plan Estratégico Institucional 2019-2021 – Modificado de la Superintendencia Nacional de Salud - SUSALUD.

1.2 Misión

“Promover, Proteger y Defender los derechos en salud de las personas con calidad y oportunidad”



1.3 Objetivos Estratégicos Institucionales

OBJETIVO ESTRATÉGICO N° 01	ACCION ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL	
	Cód.	Descripción
MEJORAR EL EJERCICIO DE DERECHOS EN SALUD EN LA POBLACIÓN.	AEI.01.01	Acciones de promoción de derechos en salud fortalecidas a través de acciones articuladas con otros sectores y niveles de gobierno subnacionales.
	AEI.01.02.	Participación ciudadana que promueve mejoras en los servicios de salud a través de las Juntas de Usuarios a nivel nacional
OBJETIVO ESTRATÉGICO N° 02	ACCION ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL	
	Cód.	Descripción
GARANTIZAR LA PROTECCIÓN Y DEFENSA DE LOS DERECHOS EN SALUD A NIVEL NACIONAL.	AEI.02.01	Atención a través de la Plataforma Multicanal de SUSALUD efectiva a los usuarios en salud a nivel nacional.
	AEI.02.02	Procedimientos Administrativos Sancionadores impuestos oportunamente para la protección de derechos en salud de los administrados.
	AEI.02.03	Medios alternativos de resolución de conflictos gestionados de forma efectiva a los usuarios en salud.
	AEI.02.04	Gestionar la función normativa y regulatoria orientada al acceso universal de la salud de manera continua en beneficio de los ciudadanos
OBJETIVO ESTRATÉGICO N° 03	ACCION ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL	
	Cód.	Descripción
FORTALECER LA PREVENCIÓN DE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS EN SALUD A NIVEL NACIONAL	AEI.03.01	Supervisión con enfoque de riesgos efectiva en las IAFAS, IPRESS y UGIPRESS.
	AEI.03.02	Acciones de seguimiento oportunas a los administrados de alto riesgo
	AEI.03.03	Transferencia de competencias en procesos de prestación y gestión de servicios de salud de manera efectivas a las IPRESS y UGIPRESS
OBJETIVO ESTRATÉGICO N° 04	ACCION ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL	
	Cód.	Descripción
MODERNIZAR LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN SUSALUD.	AEI.04.01	Gestión e integración de sistemas de información implementados para la protección de los derechos en salud de la ciudadanía
	AEI.04.02	Gestión institucional fortalecida en el marco de la Política de Modernización de la Gestión Pública (PMGP) en beneficio de la ciudadanía.
OBJETIVO ESTRATÉGICO N° 05	ACCION ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL	
	Cód.	Descripción
DESARROLLAR LA GESTIÓN DEL RIESGO ANTE DESASTRES (GRD) EN SUSALUD	AEI.05.01	Capacidad de respuesta articulada con entidades competentes ante desastres y emergencias de forma inmediata en SUSALUD
	AEI.05.02	Capacidades institucionales fortalecidas para el desarrollo de la gestión del riesgo de desastres y emergencias en SUSALUD



1.4 Objetivos del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP)

a) Objetivo General:

El Plan de Desarrollo de las Personas tiene por objetivo general cerrar las brechas de capacitación identificadas y fortalecer las competencias, habilidades y conocimientos en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Salud - SUSALUD, a fin de alcanzar los objetivos estratégicos institucionales, contribuyendo así en la mejora de los servicios a los ciudadanos.

b) Objetivos Específicos:

- Desarrollo de conocimiento a través de acciones de capacitación en materias orientadas a la administración interna para el fortalecimiento institucional.
- Promover el desarrollo de las competencias alineadas al desempeño de las funciones de los trabajadores según sus perfiles de puestos y/o a los objetivos estratégicos de la institución.
- Promover la cultura ética, transparencia y servicio al ciudadano, incidiendo en valores, ética y lucha contra la corrupción.

1.5 Valores Institucionales

a) Gestión centrada en el usuario.

Actitud de servicio centrada en atender bien a los ciudadanos, que representan la razón de ser de nuestra entidad. El usuario debe ser atendido como nos gustaría que nos atiendan.

b) Orientación a Resultados.

Actitud que refleja la responsabilidad e identificación institucional, generando valor en beneficio de los ciudadanos y a la sociedad, busca que el trabajo se oriente a materializar los fines en resultados.

c) Sentido de Urgencia.

Actitud orientada a brindar una respuesta de servicio que conduzca a la solución de problemas de manera proactiva e inmediata. Implica desarrollo de prácticas que permitan prever acciones que aseguren el buen manejo de situaciones considerando prioridad y oportunidad.

d) Integridad

Implica actuar con rectitud, honestidad y transparencia.



e) Confiabilidad.

Generada a partir del cumplimiento de nuestra promesa de valor, proyectando credibilidad, seguridad y confianza a través de nuestros actos y la calidad en los servicios que brindamos.

f) Imparcialidad.

Actuar con equidad e imparcialidad, basada en criterios objetivos y sin favoritismos. Practicar la no discriminación y la consolidación de la presencia incluyente de la Superintendencia Nacional de Salud en todo el territorio nacional.

1.6 Alcance del Plan de Desarrollo de las Personas

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), incluye a todos los servidores civiles de la Institución, vinculados bajo el régimen laboral del D. Legislativo N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral” y D. Legislativo N° 1057, “Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios”.

En cuanto a las acciones de capacitación previstas para el presente año, corresponde la capacitación de formación laboral.

La cantidad de personal por régimen laboral en la institución, se detalla a continuación:

Reg. Lab.	Cantidad	Porcentaje
D.Leg. N° 728	60	18%
D.Leg. N° 1057	274	82%
Total	334	100%



L. GUTIÉRREZ C.

1.7 Estructura orgánica



01. Órganos de Alta Dirección:

01.1. Consejo Directivo

01.2. La Superintendencia

01.3. Secretaría General

01.4. Superintendencia Adjunta de Promoción y Protección de Derechos en Salud.

01.5. Superintendencia Adjunta de Supervisión

01.6. Superintendencia Adjunta de Regulación y Fiscalización



02. Órganos Resolutivos

02.1. Centro de Conciliación y Arbitraje

02.2. Tribunal de SUSALUD.

03. Órgano de Control Institucional

03.1. Órgano de Control Institucional

04. Órgano de Defensa Jurídica

04.1 Procuraduría Pública

05. Órganos de Administración Interna:

05.1. Órganos de Asesoramiento

05.1.1. Oficina General de Asesoría Jurídica

05.1.2. Oficina General de Planeamiento y Presupuesto

05.2. Órganos de Apoyo

05.2.1. Oficina General de Administración

05.2.2. Oficina General de Gestión de las Personas

06. Órganos de Línea

06.1. Intendencia de Investigación y Desarrollo

06.2. Intendencia de Promoción de Derechos en Salud

06.3. Intendencia Protección de Derechos en Salud

06.4. Intendencia de Supervisión de Instituciones Administradoras de Fondos de Aseguramiento de Salud

06.5. Intendencia de Supervisión de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud

06.6. Intendencia de Normas y Autorizaciones

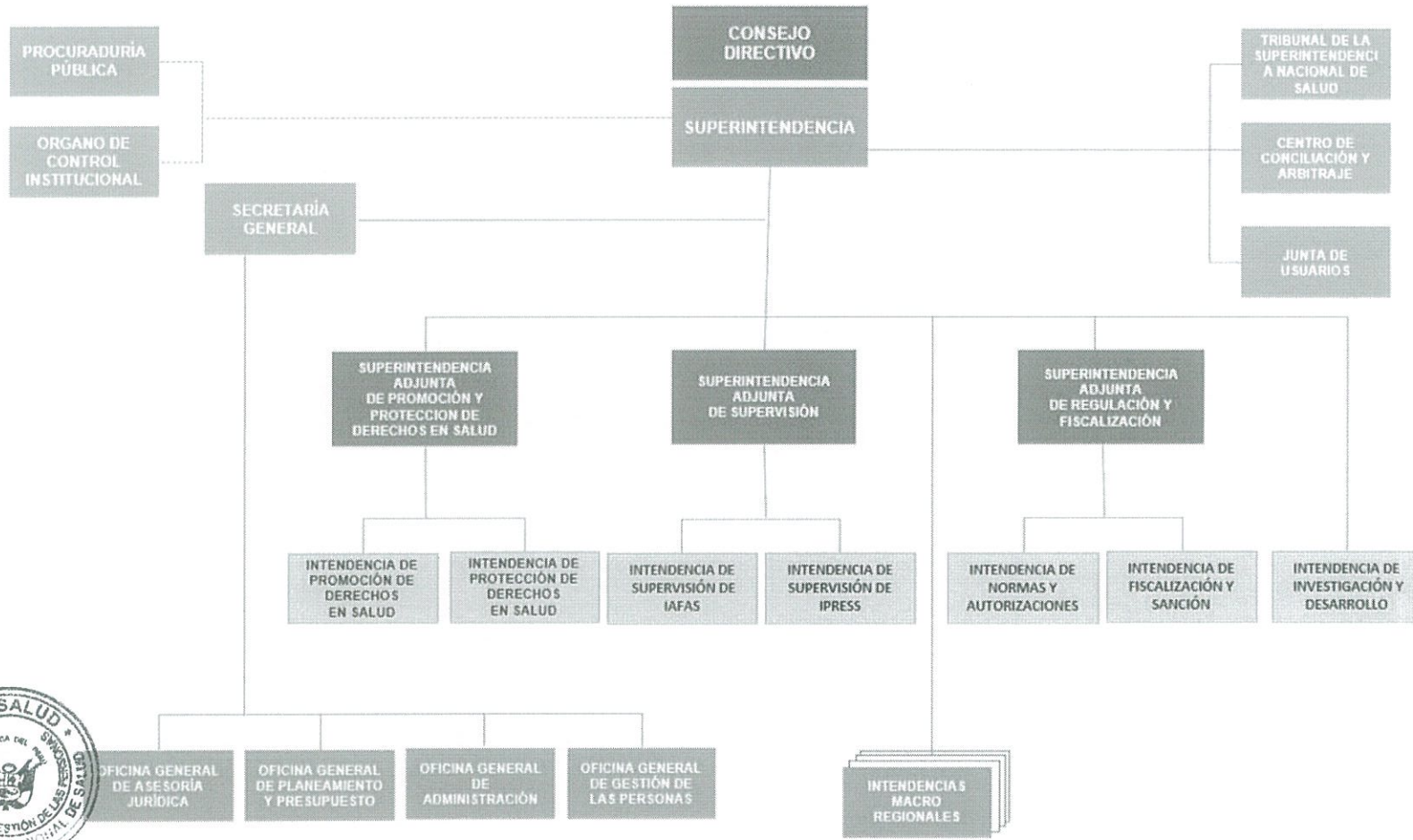
06.7. Intendencia de Fiscalización y Sanción.

07. Órganos Desconcentrados

07.1 Intendencias Macro Regionales



Organigrama de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2019 - SUSALUD



II. PLANIFICACION DEL PROCESO DE CAPACITACION

2.1 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Es el proceso sistemático de recolección, identificación y priorización de necesidades de capacitación a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos, alineadas a las funciones de los perfiles de puestos y/o a los objetivos estratégicos de la entidad.

- **Recolección de necesidades de Capacitación**

La recolección de necesidades se inició con la remisión de la Matriz Diagnóstico de Necesidades de Capacitación a todas las dependencias mediante el Memorándum Múltiple N°001-2019-SUSALUD/OGPER y culminó con la entrega de la información actualizada de las necesidades de capacitación por cada una de las dependencias a la Oficina General de Gestión de las Personas.

- **Identificación de Necesidades de Capacitación**

Para la identificación de las necesidades de capacitación, se consolidó las matrices de Diagnostico presentado por cada una de las dependencias en la Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación Institucional de SUSALUD, conforme se puede apreciar en el Anexo N° 01 al presente documento.

- **Priorización de necesidades de capacitación**

Para priorizar las capacitaciones que deberán incluirse en el Plan de Desarrollo de las personas se tomó en cuenta dos criterios: en primer lugar el código de prioridad señalado por las dependencias, conforme a lo establecido en el numeral 6.1.1.3 de la Directiva Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas, precitada. En segundo lugar, el rango de pertinencia que corresponde al valor asignado por la dependencia a la acción de capacitación, los mismos que han sido contrastados con los objetivos del Plan Estratégico institucional.

2.2 Elaboración del Plan de desarrollo de Personas

De acuerdo a la normativa vigente, la matriz del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación es el insumo principal para elaborar la matriz del Plan de Desarrollo de las Personas, la cual contiene la descripción detallada de las acciones de capacitación priorizadas. Cabe señalar que en sesión de Comité de Planificación de la Capacitación se dio a conocer la información contenida en la citada matriz, a fin de identificar observaciones o recomendaciones al respecto, previo a su aprobación.



III. FINANCIAMIENTO

El Plan de Desarrollo de las Personas 2019 ha considerado una inversión total de **S/ 120,000.00** que se financiará en la específica de gasto 2.3.27.31 realizado por Personas Jurídicas por la Fuente de Financiamiento de Recursos Ordinarios, conforme lo señalado mediante Memorandum N° 00391-2019-SUSALUD/OGPP.

IV. EJECUCION Y EVALUACION DE LAS DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓ

Para medir los resultados de las acciones de capacitación signadas en el PDP como nivel de evaluación se tomará en cuenta los tres niveles de medición, que a continuación se indican:

Reacción: Mide la satisfacción de los colaboradores frente a las actividades de capacitación en las que participan.

Aprendizaje: Mide los conocimientos adquiridos de acuerdo a los objetivos de aprendizaje.

Aplicación: Mide el grado en el cual las competencias o conocimientos adquiridos se trasladan al desempeño de los colaboradores.

V. RESPONSABLES

El cumplimiento de la ejecución, seguimiento y monitoreo del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2019 estará a cargo de la Oficina General de Gestión de las Personas, así como el seguimiento respectivo por parte del Comité de Planificación de la Capacitación de SUSALUD.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de SUSALUD

Anexo 02: Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2019



ANEXO 1

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - DNC 2019

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	CANT	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGANICA AL QUE APORTA LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN MEJORADO	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CODIGO DE PRIORIDAD	OJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO
										De Aprendizaje	De Desempeño				
1	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	36	VIARIOS	OEI 04 Modernizar la gestión institucional en SUSALUD	GESTION DE RIESGOS APLICADO A LA INSTITUCION	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	8	Implementar la gestión de riesgos y su metodología en la entidad		REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	2° TRIM	21,600.00
2	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	50	VIARIOS	OEI 04 Modernizar la gestión institucional en SUSALUD	ADMINISTRACION DOCUMENTARIA Y ARCHIVO EN LA GESTION PUBLICA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO/TALLER	8	Mejorar la gestión documentaria para el SGC		REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	2° TRIM y/o 3° TRIM	3,000.00
3	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	33	VIARIOS	OEI 04 Modernizar la gestión institucional en SUSALUD	SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	8	Implementar el Sistema de Gestión de la Calidad en la entidad		REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	2° TRIM	16,500.00
4	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	26	VIARIOS	OEI 03 Fortalecer la prevención de la vulneración de los derechos en salud a nivel nacional.	DERECHO ADMINISTRATIVO Y PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	8	Actualizar los conocimientos de la normativa en materia de derecho administrativo y procedimiento administrativo para la adecuada atención en los diferentes procesos de la entidad		REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	2° TRIM	26,000.00
5	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	25	VIARIOS	OEI 04 Modernizar la gestión institucional en SUSALUD	ETICA EN LA FUNCION PUBLICA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO/TALLER	8	Fortalecer las capacidades de los servidores de la entidad para identificar, analizar críticamente y manejar dilemas éticos presentes en las decisiones propias de la función pública.		REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	3° TRIM	7,500.00
6	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	25	VIARIOS	OEI 04 Modernizar la gestión institucional en SUSALUD	ACTUALIZACION DE LA NUEVA LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO/TALLER	8	Conocer los procesos de las contrataciones del Estado en el marco de la nueva normativa vigente.		REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	3° TRIM	15,000.00
7	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	20	VIARIOS	OEI 03 Fortalecer la prevención de la vulneración de los derechos en salud a nivel nacional.	DERECHO Y PROTECCION DEL CONSUMIDOR	FORMACIÓN LABORAL	CURSO/TALLER	8	Perfeccionar los conocimientos en lo referente a Derechos y Protección del Consumidor en temas de Salud.		REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	3° TRIM	12,000.00
8	IID	VIARIOS	7	SOSA MASIAS RONY FABRICIO RASHTA MILLA MARIA SOLEDAD MANCHEGO LOMBARDI MONICA VALDIVIA MIRANDA ALAN PAUL SANTISTEBAN ROMERO JAVIER ALEJANDRO LOYOLA MARTINEZ CESAR IGNACIO MURILLO PEÑA JUAN PABLO	OEI 04 Modernizar la gestión institucional en SUSALUD	ANALITICA AVANZADA CON ALTERYX	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	8	Profundizar en el dominio de la herramienta Alterix para el desarrollo de flujos de trabajo en la explotación de información	Obtener resultados de análisis de información a través de flujos de trabajo que contemplen diversas fuentes de información que gestiona SUSALUD para la identificación de comportamientos o situaciones de interés en el sector salud	REACCION APRENDIZAJE APLICACION	PRESENCIAL	3° TRIM	7,097.00
9	OCI	VIARIOS	5	ANGULO VILLAREAL JORGE LUIS RODRIGUEZ MENDOZA ENRIQUE GAMBOA CAJAVILCA FRANZ MORALES URRUTIA MARTIN RABANAL ODAR LEAH VANESSA	OEI 04 Modernizar la gestión institucional en SUSALUD	ANALISIS Y PROCEDIMIENTOS EN LA IDENTIFICACION DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA FUNCIONAL EN EL MARCO DE AUDITORIAS DE CUMPLIMIENTO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO/TALLER	8	Analizar el marco de Auditorías de Cumplimiento para la determinación de responsabilidad administrativa funcional		REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	4° TRIM	3,500.00
10	OFICOR	VIARIOS	3	LARA GURMENDI MYRIAM LUPE ROJAS RIVAS EDGAR RONNY BEDOYA BENITES THIARA MUIRIEL	OEI 04 Modernizar la gestión institucional en SUSALUD	CREATIVIDA PUBLICITARIA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO/TALLER	8	Perfeccionar la elaboración de mensajes y piezas gráficas creativas		REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	4° TRIM	1,803.00
	OPER	VIARIOS	12	VIARIOS	OEI 04 Modernizar la gestión institucional en SUSALUD	ACTUALIZACION LABORAL EN RECURSOS HUMANOS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	8	Actualizar los conocimientos en nuevos alcances en materia laboral		REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	4° TRIM	6,000.00
TOTAL															120,000.00



ANEXO 2

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS - PDP 2019

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	CANT	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	MATERIA DE LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN MEJORADO	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CODIGO DE PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO
1	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	36	VARIOS	B5	GESTION DE RIESGOS APLICADO A LA INSTITUCION	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	B	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	2° TRIM	21,600.00
2	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	50	VARIOS	G2	ADMINISTRACION DOCUMENTARIA Y ARCHIVO EN LA GESTION PUBLICA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO/TALLER	B	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	2° TRIM y/o 3° TRIM	3,000.00
3	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	33	VARIOS	B1	SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	B	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	2° TRIM	16,500.00
4	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	26	VARIOS	B1	DERECHO ADMINISTRATIVO Y PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	B	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	2° TRIM	26,000.00
5	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	25	VARIOS	B1	ETICA EN LA FUNCION PUBLICA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO/TALLER	B	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	3° TRIM	7,500.00
6	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	25	VARIOS	A3	ACTUALIZACION DE LA NUEVA LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO/TALLER	B	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	3° TRIM	15,000.00
7	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	20	VARIOS	B1	DERECHO Y PROTECCION DEL CONSUMIDOR	FORMACIÓN LABORAL	CURSO/TALLER	B	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	3° TRIM	12,000.00
8	IID	VARIOS	7	SOSA MASIAS RONY FABRICIO RASHITA MILLA MARIA SOLEDAD MANCHEGO LOMBARDI MONICA VALDIVIA MIRANDA ALAN PAUL SANTISTEBAN ROMERO JAVIER ALEJANDRO LOYOLA MARTINEZ CESAR IGNACIO MURILLO PEÑA JUAN PABLO	B1	ANALITICA AVANZADA CON ALTERYX	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	B	REACCION APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	3° TRIM	7,097.00
9	OCI	VARIOS	5	ANGULO VILLAREAL JORGE LUIS RODRIGUEZ MENDOZA ENRIQUE GAMBOA CAJAVILCA FRANZ MORALES URRUTIA MARTIN RABANAL ODAR LEAH VANESSA	B1	ANALISIS Y PROCEDIMIENTOS EN LA IDENTIFICACION DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA FUNCIONAL EN EL MARCO DE AUDITORIAS DE CUMPLIMIENTO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO/TALLER	B	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	4° TRIM	3,500.00
10	OFICOR	VARIOS	3	LARA GURMENDI MYRIAM LUPE ROJAS RIVAS EDGAR RONNY BEDOYA BENITES THIARA MIURIEL	B6	CREATIVIDA PUBLICITARIA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO/TALLER	B	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	4° TRIM	1,803.00
11	OGPER	VARIOS	12	VARIOS	B2	ACTUALIZACION LABORAL EN RECURSOS HUMANOS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	B	REACCION APRENDIZAJE	PRESENCIAL	4° TRIM	6,000.00
TOTAL													120,000.00

