



MINISTERIO DE SALUD

SIS Seguro Integral de Salud

N° 020-2015/SIS

RESOLUCIÓN JEFATURAL

Lima, 30 ENE. 2015

VISTOS: El Informe N° 001-2015-SIS-OGAR/CEPDP del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Seguro Integral de Salud, y el Informe N° 010-2015-SIS/OGAJ/JGNV con Proveído N° 054-2015-SIS/OGAJ de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

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

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

Que, asimismo, la Cuarta Disposición Complementaria Transitoria de la citada norma legal dispone que el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado entrará en vigencia una vez que SERVIR emita las directivas específicas para su desarrollo. En tanto ello suceda, las entidades deberán elaborar sus planes de capacitación y evaluación, según la normativa vigente;

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", cuya finalidad es establecer los lineamientos generales para la elaboración del PDP, el cual permite la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas y, de esa forma, contribuye a la mejora continua de la Administración Pública;

Que, con Resolución Jefatural N° 080-2011/SIS del 20 de junio de 2011 se conformó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Seguro Integral de Salud;

Que, en cumplimiento de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 074-2011-SERVIR/PE, con fecha 28 de setiembre de 2011 se presentó a SERVIR el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal (2012-2016) del Seguro Integral de Salud, el cual fue debidamente aprobado por la Jefatura;

Que, el Comité conformado mediante Resolución Jefatural N° 080-2011/SIS remite el proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas del Seguro Integral de Salud 2015, recomendando su aprobación por parte de la Jefatura;

Con el visto bueno de la Secretaría General, de la Oficina General de Administración de Recursos, de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Organizacional y la opinión favorable de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,



P. Grillo



V.B. Pastor



M.P. Huamani



Zamora



HURTADO C.

De conformidad con lo establecido en el literal VII de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, y en el numeral 11.8 del artículo 11° del Reglamento de Organización y Funciones del Seguro Integral de Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 011-2011-SA;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan Anual de Desarrollo de las Personas (PDP) del Seguro Integral de Salud 2015, que forma parte integrante de la presente Resolución.

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 Secretaría General, en coordinación con la Oficina General de Tecnología de la Información, publique la presente Resolución Jefatural en el Portal Institucional del Seguro Integral de Salud.

Regístrese y comuníquese;

PEDRO FIDEL GRILLO ROJAS
Jefe del Seguro Integral de Salud



PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) DEL SEGURO INTEGRAL DE SALUD 2015

PRESENTACION

El Seguro Integral de Salud (SIS), fue creado por la Ley N° 27657, Ley del Ministerio de Salud, el 29 de enero de 2002. Es un Organismo Público Ejecutor, según el Decreto Supremo N° 034-2008-PCM y conforme a la actualización dispuesta por el Decreto Supremo N° 058-2011-PCM, que acorde con el Texto Único Ordenado de la Ley N° 29344, Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 020-2014-SA 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 Anual de Desarrollo de las Personas del Seguro Integral de Salud 2015 (en adelante PDP), es un instrumento de gestión que permitirá la aplicación de estrategias y/o procedimientos para el óptimo desarrollo de las capacidades del personal del SIS; ha sido elaborado estrechamente vinculado a los planes institucionales y, de acuerdo a la Directiva de SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Peruano.

En tal sentido, el PDP ha sido elaborado de tal forma que nos permita contar con recursos humanos idóneos, para realizar acciones encaminadas al desarrollo de los recursos humanos, lo que traerá como consecuencia fortalecer las competencias ligadas a la función que cumple el SIS.

El PDP 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) públicas, a favor de la población.

PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) DEL SEGURO INTEGRAL DE SALUD 2015

Es de indicar que el presente PDP ha sido elaborado tomando en cuenta dos indicadores de gestión: la evaluación de personal realizada en virtud de la nueva Guía de Evaluación de las Personas y los Diagnósticos de Necesidades de Capacitación de cada área, los que han servido de insumo para reforzar la elaboración y ejecución del presente documento.

Es así que se ha implementado la política de mejora continua en la atención de necesidades de capacitación, realizando un diagnóstico y análisis que permita conocer los requerimientos del personal, identificando los temas transversales y específicos de acuerdo a los requerimientos de los Órganos y Unidades Desconcentradas del SIS, y sobre la base de ello se ha programado una serie de temas a reforzar, los cuales se llevarán a cabo con diferentes metodologías, considerando entre ellas la implementación de talleres, cursos y diplomados.

La organización e impartición de cursos que harán posible la marcha del presente PDP, ha tomado como base el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (Listado anexo en 07 folios), que brindará la oportunidad de atender aspectos generales y específicos relacionados con los procesos de trabajo, la incorporación de tecnologías y la relación laboral, familiar y social del trabajador del SIS.

Debido al número y la ubicación geográfica de las Unidades Desconcentradas que conforman el SIS, se requerirá ampliar y multiplicar las acciones de capacitación considerando la realización de cursos en aquellos lugares donde resulte necesario.

PEDRO FIDEL GRILLO ROJAS
JEFE DEL SEGURO INTEGRAL DE SALUD

**PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) DEL SEGURO
INTEGRAL DE SALUD 2015**

INDICE

PRESENTACION.....	1
INDICE	3
I. ANTECEDENTES.....	4
1.1 Antecedentes Técnicos.....	4
1.2 Base Legal.....	5
1.3 Justificación.....	7
II. ALCANCE.....	9
III. FINES.....	9
IV. OBJETIVOS.....	10
4.1 Objetivos Generales.....	10
4.2 Objetivos Específicos.....	10
V. METAS.....	11
VI. ESTRATEGIAS.....	11
VII. ACCIONES A DESARROLLAR.....	11
VIII. EVALUACIÓN DE RESULTADOS.....	13
IX. MEDIDAS CORRECTIVAS.....	14
X. GLOSARIO.....	14
XI. DISPOSICIÓN FINAL.....	15

PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) DEL SEGURO INTEGRAL DE SALUD 2015

I. ANTECEDENTES

1.1 ANTECEDENTES TECNICOS

El PDP se sustenta en las prioridades sectoriales, lineamientos orientadores de la gestión y los Objetivos Estratégicos Institucionales del Seguro Integral de Salud, definidos para el 2013 – 2016, en el Plan Estratégico Institucional aprobado mediante Resolución Jefatural 204-2012/SIS.

Es importante mencionar que el PDP se ha desarrollado considerando el Objetivo Estratégico Institucional N° 03 "Fortalecer e implementar las competencias del Seguro Integral de Salud - SIS, en su rol de IAFAS pública con políticas de gestión de calidad y de mejora continua", señalado en el PEI 2013 – 2016, del Seguro Integral de Salud, el mismo que señala como objetivos generales, entre otros:

1. Desarrollar los documentos de gestión que permitan la implementación de los procesos del SIS en su rol de administrador de fondos.
2. Gestionar la asignación presupuestal adecuada, oportuna y los mecanismos de captación para el financiamiento de prestaciones de salud de los asegurados.
3. Fortalecer la capacidad operativa del Seguro Integral de Salud como IAFAS pública.
4. Desarrollar políticas de Control Interno Institucional.
5. Desarrollar mecanismos de evaluación, supervisión y monitoreo de los procesos.
6. Desarrollar un sistema de información gerencial que permita la adecuada toma de decisiones.
7. Fortalecer la gestión de los Recursos Humanos, para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
8. Difundir deberes y derechos del asegurado SIS.
9. Mejora de gestión de riesgos en desastres.

PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) DEL SEGURO INTEGRAL DE SALUD 2015

Consecuentes con los enfoques modernos de gestión de recursos humanos, el diseño del Plan de Capacitación busca desarrollar los aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales del colaborador del Seguro Integral de Salud en consonancia con la Misión y Visión Institucional.

Es preciso señalar a finales del periodo 2014, se evaluó las necesidades de capacitación del personal del Seguro Integral de Salud (Nivel Central y Unidades Desconcentradas Regionales), así como también se recogió los requerimientos plasmados en la Evaluación del Personal realizado en el 2014 al personal CAP y CAS de la Institución, los mismos que consolidados, nos permitieron definir las necesidades de capacitación de manera global del SIS.

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

1.2 BASE LEGAL

El PDP tiene como base legal la siguiente normativa:

- a) Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, y sus modificatorias.
- b) Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, y su modificatoria.
- c) Ley N° 29849, Ley que Establece la Eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y Otorga Derechos Laborales.
- d) Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- e) Ley N° 30281, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015.
- f) Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Legislativo que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.

PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) DEL SEGURO INTEGRAL DE SALUD 2015

- g) Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).
- h) Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- i) Decreto Supremo N° 304-2012-EF, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.
- j) Decreto Supremo N° 020-2014-SA, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 29344, Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud.
- k) Decreto Supremo N° 034-2008-PCM, que aprueba la Calificación de Organismos Públicos de acuerdo a lo dispuesto por la Ley N° 29158, actualizado por Decreto Supremo N° 058-2011-PCM.
- l) Decreto Supremo 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo 1025, sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- m) Decreto Supremo N° 011-2011-SA, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Seguro Integral de Salud.
- n) Resolución Suprema N° 004-2013-SA, que aprueba el Cuadro para Asignación de Personal del Seguro Integral de Salud (SIS).
- o) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado".
- p) Resolución Directoral N° 027-2007-EF/76.01, que aprueba la Directiva N° 010-2007-EF/76.01, "Directiva para la Programación y Formulación de los Programas Estratégicos en el Marco del Presupuesto por Resultados".
- q) Resolución Jefatural N° 192-2012/SIS, que aprueba el Reglamento Interno de Trabajo del Seguro Integral de Salud (SIS).

PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) DEL SEGURO INTEGRAL DE SALUD 2015

- r) Resolución Jefatural N° 133-2013/SIS, que aprueba el Manual de Organización y Funciones (MOF) del Seguro Integral de Salud (SIS).
- s) Decreto Legislativo N° 1025 que reglamenta el Decreto Legislativo N° 1023 que crea la Autoridad Nacional de Servicio Civil, mediante el cual se aprueban las normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, estableciendo en su Artículo 3°, la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado a través de la elaboración de un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del estado (PDP)
- t) Resolución Jefatural N° 005-2015/SIS, que aprueba el Plan Operativo Institucional (POI) del Seguro Integral de Salud, correspondiente al Ejercicio Presupuestal 2015.

1.3. JUSTIFICACION

El Seguro Integral de Salud (SIS), en el marco del Aseguramiento Universal en Salud, está orientado a ser una Institución Administradora de Fondos de Aseguramiento en Salud (IAFAS) pública, cuyos fondos están destinados al financiamiento de prestaciones de salud y otras que su plan de beneficios le faculte, a fin de obtener coberturas de riesgos en salud a sus afiliados de acuerdo a las normas vigentes.

Considerando que el SIS ha logrado avances significativos en el aseguramiento de segmentos importantes de la población en pobreza, pobreza extrema y también no pobre, resulta necesario, para conducir apropiadamente su desarrollo, fortalecer sus funciones de administrador de riesgos en función de prioridades sanitarias. Esto implica un conjunto de acciones progresivas que incluyen estudios específicos sobre aspectos de salud de los grupos objetivo, desarrollo de instrumentos y criterios de gestión, diseño e implementación de procesos y procedimientos administrativos y sistemas de información, entre otros. Sobre la base de estos componentes se deben determinar los grupos de intervención y las asignaciones per-cápita que se espera destinar a cada uno de los grupos de asegurados en función de los planes de beneficios y estimar las coberturas que se espera alcanzar.

PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) DEL SEGURO INTEGRAL DE SALUD 2015

Por lo expuesto en el párrafo precedente, se hace necesario generar respuestas de manera eficiente y eficaz, a partir de una nueva forma de observar los problemas de salud, introduciéndose cada vez más la flexibilidad de la capacitación, según las necesidades de los servicios de aseguramiento en salud y de la población en general y la velocidad de los cambios generados en la institución.

El PDP, importante instrumento de gestión, servirá para que cada trabajador desarrolle no sólo sus capacidades técnicas en el área de su especialización, sino también competencias en el campo de los valores, actitudes y de compromiso social. De allí sus proyecciones como una herramienta imprescindible para el mejoramiento continuo del desempeño personal y colectivo, posibilitando una mejor contribución del potencial humano en el logro de los objetivos institucionales y el cumplimiento de la misión del SIS.

En ese contexto, se han definido los principales problemas relacionados al área de capacitación del capital humano, sus causas o factores relacionados y la respectiva priorización de problemas. El análisis de ellos permitió establecer los objetivos principales del PDP 2015. Igualmente importante es la información obtenida del Plan Operativo Institucional del presente año, aprobado mediante Resolución Jefatural N° 005-2015/SIS de fecha 14 de enero de 2015, en el cual se incluye la actividad denominada "Formulación y Desarrollo del Plan de Capacitación 2015", la misma que se encuentra enmarcada en el objetivo general "Fortalecimiento de la gestión del talento humano y la cultura organizacional" y alineada al objetivo estratégico institucional "Fortalecer e implementar las competencias del Seguro Integral de Salud – SIS, en su rol de IAFAS pública con políticas de gestión de calidad y de mejora continua". Según Memorando N° 030-2015-SIS/OGPPDO, se determina que, para los temas de Capacitación - Período 2015, se cuenta con un crédito presupuestario de S/. 400,000.00 (Cuatrocientos Mil y 00/100 Nuevos Soles).

Con el objetivo de repotenciar el PDP 2015 para el beneficio de los trabajadores y de la Institución, de acuerdo al documento s/n de fecha 27 de enero de 2015, el presente PDP contará con financiamiento del Programa de Apoyo a la Política de Aseguramiento Universal en Salud en el Perú, a través del SIS (programa

PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) DEL SEGURO INTEGRAL DE SALUD 2015

SISTEC), a razón de S/. 800,000.00 (Ochocientos Mil y 00/100 Nuevos Soles), a fin de atender las necesidades de capacitación abordando al mayor público objetivo, pues se ha incrementado considerablemente el número de personal del SIS.

En tal sentido se plantea el PDP 2015 como un instrumento de gestión, el mismo que nos permitirá planificar, ejecutar, monitorear y evaluar el área del desarrollo de las competencias del capital humano del SIS, y mejora en la calidad del servicio al usuario.

II. ALCANCE

El presente PDP es de aplicación a los trabajadores del Seguro Integral de Salud, bajo el régimen del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, y personal bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios, según Decreto Legislativo N° 1057 y su modificatoria aprobada por Ley N° 29849 y la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

III. FINES

Siendo su propósito general impulsar la eficacia y eficiencia Institucional, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

- a) Elevar el nivel de rendimiento de los colaboradores y, con ello, al incremento de la productividad y mejora en la calidad de los servicios que brinda.
- b) Perfeccionar de manera progresiva sus competencias y conocimientos para tener éxito en los puestos de trabajo.
- c) Mejorar la interacción entre los colaboradores y, con ello, elevar el interés por el aseguramiento de la calidad en el servicio.
- d) Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo, la productividad y la calidad y, con ello, elevar la moral y ética de trabajo.

PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) DEL SEGURO INTEGRAL DE SALUD 2015

- e) La compensación indirecta, que tienden a considerar la paga que asume la Institución por su participación en programas de capacitación.
- f) Mantener al colaborador al día con los avances tecnológicos, lo que alienta la iniciativa y la creatividad, y ayuda a prevenir la obsolescencia.
- g) Concientizar a cada uno de los colaboradores que la Institución necesita personas con perfiles específicos y que cada puesto de trabajo existente tiene características propias y debe ser ocupado por profesionales o técnicos, según corresponda, que posean un determinado perfil de competencias.

IV. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVOS GENERALES

- 4.1.1 Contribuir a elevar las competencias del personal, transmitiendo conocimientos y fortaleciendo capacidades.
- 4.1.2 Contar con un sistema de gestión de competencias alineado a la cultura organizacional y necesidades propias de la institución, que coadyuve a la excelencia en el ejercicio del desempeño de las personas.
- 4.1.3 Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio.

4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 4.2.1 Proporcionar orientación e información relativa a los objetivos estratégicos Institucionales, su organización, funcionamiento, normas y políticas.
- 4.2.2 Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos de puestos específicos y reduzcan las brechas existentes.

PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) DEL SEGURO INTEGRAL DE SALUD 2015

4.2.3 Actualizar los conocimientos requeridos en áreas especializadas de las diferentes unidades orgánicas.

4.2.4. Garantizar mejores niveles de desarrollo en el trabajo, basados en una progresiva actualización de conocimientos, para lograr una adecuada gestión institucional.

V. METAS

El Plan de Desarrollo de las Personas del Seguro Integral de Salud 2015 favorecerá a 620 trabajadores, pertenecientes a los regímenes indicados en el numeración II. Alcance.

VI. ESTRATEGIAS

Las estrategias a emplear son:

- Realización de cursos externos en instituciones de prestigio.
- Realización de seminarios y talleres.
- Realización de diplomados.
- Réplicas de capacitaciones.

VII. ACCIONES A DESARROLLAR

Corresponde a las acciones concretas de capacitación que se recomienda realizar, a fin de atender las necesidades de capacitación detectadas. Entre las acciones a efectuarse tenemos las siguientes:

- a. Coordinar en forma personalizada y directa con las instituciones educativas y profesionales de prestigio en materia de capacitación, relacionados con temas vinculados al quehacer institucional del Seguro Integral de Salud.
- b. Difundir las ofertas de capacitación a todo el personal de manera adecuada y oportuna.

PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) DEL SEGURO INTEGRAL DE SALUD 2015

- 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 listado anexo que forma parte del presente Plan de Desarrollo de las Personas.

7.1 METODOLOGIA

Medios de enseñanza internos:

- Exposiciones y Conferencias de Funcionarios y Profesionales responsables de las diferentes Unidades Orgánicas, Estructurales o funcionales.
- Dinámica de Grupo.
- Análisis individuales: Presencial y a distancia.
- Réplicas.

Medios de Enseñanza Externa:

- Diplomados.
- Seminarios, Talleres y sus similares.
- Cursos especializados.
- Capacitación interinstitucional y pasantías.
- Cursos de actualización impartidos por centros en el extranjero.

7.2 MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo dos modalidades:

PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) DEL SEGURO INTEGRAL DE SALUD 2015

- Evaluación de Conocimientos: ver si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación y los aplican en el desarrollo de sus funciones.
- Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral: Si los participantes están aplicando lo aprendido en su puesto de labores, a través de las directivas internas.

7.3 MONITOREO

Mide el grado de avance de los objetivos del presente Plan:

- Verificar si el Plan de Desarrollo de las Personas se ejecuta de acuerdo a lo planificado.
- Identificar qué aspectos del Plan requieren una reprogramación.
- Supervisar el desempeño de los recursos humanos en función a la ejecución del Plan y los beneficiarios de la capacitación y tomar acciones correctivas de manera oportuna.

VIII. EVALUACION DE RESULTADOS

Con relación a este aspecto se han identificado instrumentos necesarios para analizar cualitativa y cuantitativamente, los resultados de la capacitación, estableciendo sistemas adecuados de seguimiento y control de resultados.

Para ello se ha considerado utilizar las siguientes herramientas:

1. Encuesta a los capacitados de la satisfacción de la formación y/o capacitación recibida, con el objetivo de mejorar los aspectos que no hayan sido satisfechos (evaluación antes y después de la capacitación).
2. Encuesta, entrevistas y conversaciones a los jefes inmediatos y superiores jerárquicos de los capacitados, lo cual nos permitirá medir si modificó su actitud, aumentó su conocimiento o mejoró sus técnicas de trabajo. Esta evaluación se realizará después de tres meses de recibida la capacitación.

PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) DEL SEGURO INTEGRAL DE SALUD 2015

IX. MEDIDAS CORRECTIVAS

Siendo el propósito general del presente PDP impulsar la eficacia y eficiencia Institucional mediante las capacitaciones, es necesario tomar en cuenta que es obligatoria la asistencia y participación de los trabajadores inscritos por la Institución en los cursos o programas de capacitación, asumiendo las consecuencias económicas y/o administrativas que determine la Institución en caso de inasistencias injustificada o desaprobación del mismo, en virtud de lo dispuesto por el artículo 134 del Reglamento Interno de Trabajo del Seguro Integral de Salud y por el presente Plan.

X. GLOSARIO

➤ Indicador:

Datos cuantitativos asociados a una característica (del resultado, del proceso, de las actividades, de la estructura, etc.) que permiten, a través de su medición en períodos sucesivos y por comparación, evaluar periódicamente dicha característica y verificar el cumplimiento de los objetivos.

➤ Indicadores Productivos:

Es la productividad medida durante un período definido, en un sistema conocido. El estándar de productividad es la productividad base o anterior que sirve de referencia.

Elementos importantes a considerar para aumentar la productividad de la empresa son el capital humano, como la inversión realizada por la institución para capacitar y formar a sus colaboradores.

➤ Horas de Capacitación Per Cápita:

Medición de la actividad de horas de capacitación por persona (Indicador por excelencia de la capacitación)

➤ Indicadores Presupuestarios:

PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) DEL SEGURO INTEGRAL DE SALUD 2015

Índices que posibilitan medir la gestión presupuestaria del pliego, a través de la contrastación de los recursos utilizados y metas alcanzadas, con la programación de los mismos, durante el Año Fiscal.

➤ Consolidado de Necesidades de Capacitación:

Es el diagnóstico de necesidades de capacitación del Seguro integral de Salud.

XI. DISPOSICIÓN FINAL:

El SIS elabora el presente Plan evaluando las necesidades de cada órgano de la Institución, de manera funcional, estableciendo una priorización que genere un desarrollo personal que nivele las posibles brechas entre las competencias existentes y el perfil requerido para cada puesto. Siendo así, el listado anexo demuestra lo expuesto y establece el ciclo del PDP Anual, de acuerdo a las acciones de capacitación debidamente priorizadas.

MATRIZ DE PLANIFICACIÓN DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN DE FORMACIÓN LABORAL

N°	Especificidad	Tipo de acción	Área, departamento o entidad	Nombre de la Unidad/División	Nombre del Asesor	Número de personas beneficiarias	Nivel de la actividad	Tipo de actividad	Justificación de la acción	Modalidad	N° de hrs	Fecha de ejecución de la acción	Inversión por acción de capacitación	Indicadores de ejecución				Total (C)	Entidad beneficiaria	Monto por cada acción de capacitación		Duración		Categoría de prioridad
														Recurso humano	Costo de materiales	Indicador de ejecución	Indicador de ejecución			Figura original de la acción	Cooperación técnica BEGA-CTB	Fecha inicio	Fecha fin	
1	ESPECÍFICA	3. TALLER	OFICINA DEL ASEGURADO	EXECUTIVO DE SEGUROS	Técnicas de Ventas y Negociación Eficaz	8	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	La falta de actualización en técnicas de venta dificulta el cierre de las pólizas por parte de los ejecutivos de seguros, lo cual genera dificultades en el cumplimiento de los objetivos trazados. El presente taller pretende afianzar los conocimientos relacionados a técnicas de venta que permitan optimizar su proceso en la entidad y alcanzar oportunamente los objetivos planteados.	1. PRESENCIAL	24	1. REACCIÓN	\$/ 4,000.00	100%	0%	0%	\$/ 4,000.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	4,000.00	0.00	ene-15	mar-15	2. MEDIA	
2	ESPECÍFICA	3. CURSO	GERENCIA DE RIESGOS Y EVALUACIÓN DE LAS PRESTACIONES	GERENTES SUB GERENTES MEDICOS SUPERVISORES PROFESIONALES DE LA SALUD INGENIERO INDUSTRIAL	Análisis de Datos I con SPSS Análisis de Datos II con SPSS	12	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Existe una falta de actualización relacionada a temas de manejo de herramientas informáticas, que ayudan a mejorar y agilizar el procesamiento de información para la elaboración de informes. Por ello, el presente curso, ayudará a optimizar el tiempo de procesamiento de datos, la cual será utilizada como sustento para los informes ante futuros convenios y/o contratos de servicios de salud.	1. PRESENCIAL	24	1. REACCIÓN 2. APRENDIZAJE	\$/ 4,800.00	100%	0%	0%	\$/ 4,800.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	4,800.00	0.00	abr-15	jun-15	2. MEDIA	
3	TRANSVERSAL	2. CURSO	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN, UNIDADES DECONCERTADAS GERENCIA MACROREGIONAL	PROFESIONAL DE INFORMATICA INGENIERO INDUSTRIAL	IBM COGNOS POWERPLAY CLIENT: Explorar y Crear Reportes IBM COGNOS TRANSFORME DESIGN OLAP MODEL	55	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Existe una falta de actualización relacionada al manejo de herramientas informáticas que ayudan a mejorar y agilizar el procesamiento de información para la elaboración de informes. Por ello, el presente curso, ayudará a optimizar el tiempo de procesamiento de datos, la cual será utilizada como sustento para los informes ante futuros convenios y/o contratos de servicios de salud, o tomas de decisiones.	1. PRESENCIAL	55	1. REACCIÓN 2. APRENDIZAJE	\$/ 58,284.00	0%	0%	100%	\$/ 58,284.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BEGA-CTB	0.00	0.00	abr-15	jun-15	2. MEDIA	
4	TRANSVERSAL	3. TALLER	GERENCIA DE RIESGOS Y EVALUACIÓN DE LAS PRESTACIONES OFICINA GENERAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN UNIDADES DECONCERTADAS GERENCIA MACROREGIONAL	GERENTES SUB GERENTES MEDICOS SUPERVISORES PROFESIONALES DE LA SALUD INGENIERO INDUSTRIAL	IBM COGNOS POWERPLAY WORKSPACE ADVANCED: Author Self-Service Reports	25	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Existe una falta de actualización relacionada al manejo de herramientas informáticas que ayudan a mejorar y agilizar el procesamiento de información para la elaboración de informes. Por ello, el presente curso, ayudará a optimizar el tiempo de procesamiento de datos, la cual será utilizada como sustento para los informes ante futuros convenios y/o contratos de servicios de salud, o tomas de decisiones.	1. PRESENCIAL	25	1. REACCIÓN	\$/ 12,000.00	0%	0%	100%	\$/ 12,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BEGA-CTB	0.00	12,000.00	abr-15	jun-15	1. MEDIA	
5	ESPECÍFICA	2. CURSO	GERENCIA DE RIESGOS Y EVALUACIÓN DE LAS PRESTACIONES	SUB GERENTE DE EP PROFESIONALES DE LA SALUD	Gestión de la Calidad de Salud y Diseño de Procesos de Salud	5	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Existe la necesidad de contar con conocimientos actualizados en la gestión de la Calidad y en el diseño de procesos de salud; el presente curso permitirá que los participantes mejoren su nivel de desempeño en dichas funciones, y eviten retrasos en la elaboración de informes y productos propios de los procesos internos del área.	1. PRESENCIAL	37	1. REACCIÓN 2. APRENDIZAJE	\$/ 11,000.00	100%	0%	0%	\$/ 11,000.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	11,000.00	0.00	abr-15	jun-15	2. MEDIA	
6	TRANSVERSAL	2. CURSO	GERENCIA DE RIESGOS Y EVALUACIÓN DE LAS PRESTACIONES GERENCIA DE NEGOCIACIÓN Y FINANCIAMIENTO	PROFESIONAL DE GEP PROFESIONAL DE GEP	Auditoría de Seguros	15	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Surge la necesidad de brindar conocimientos actualizados en auditoría de seguros que permitan conocer los fundamentos y bases de la auditoría en seguros y de esta manera alineados al nuevo enfoque que presenta el SIS como institución administradora de fondo de aseguramiento. En este sentido, el presente diplomado otorgará a los participantes los conocimientos y bases fundamentales que sirvan los estándares de calidad de los informes elaborados y profundice su contenido.	1. PRESENCIAL	140	1. REACCIÓN 2. APRENDIZAJE	\$/ 30,000.00	0%	0%	100%	\$/ 30,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BEGA-CTB	0.00	0.00	ene-15	dic-15	2. MEDIA	
7	ESPECÍFICA	2. CURSO	GERENCIA DE RIESGOS Y EVALUACIÓN DE LAS PRESTACIONES	GERENTE SUB GERENTE DE RIESGOS MEDICOS SUPERVISORES PROFESIONALES DE LA SALUD	Revisión sistemática y meta-análisis	25	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Ante los cambios que se generan respecto al nuevo enfoque del SIS, se requiere incorporar nuevas tecnologías para el tratamiento y diagnóstico de los asegurados y prevenir o evitar retrasos en los informes del área, por lo que resulta necesario consolidar los conocimientos de los colaboradores en revisiones sistemáticas y meta-análisis que incrementen significativamente la calidad de los estudios e informes en evaluaciones de tecnologías sanitarias.	1. VIRTUAL	50	1. REACCIÓN 2. APRENDIZAJE	\$/ 15,000.00	0%	0%	100%	\$/ 15,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BEGA-CTB	0.00	15,000.00	ene-15	mar-15	1. ALTA	
8	ESPECÍFICA	4. DIPLOMADO	GERENCIA DE NEGOCIOS Y FINANCIAMIENTO	GERENTE SUB GERENTE DE RIESGOS MEDICOS SUPERVISORES PROFESIONALES DE LA SALUD	Programa de Evaluaciones Económicas, Programación, análisis e interpretación de modelos	5	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	El requerimiento de incorporar nuevas tecnologías para el diagnóstico y tratamiento de los asegurados del SIS ha generado la necesidad de consolidar los conocimientos en Epidemiología general que permitan mejorar significativamente la calidad de los estudios e informes en evaluaciones de tecnologías sanitarias.	1. VIRTUAL	360	1. REACCIÓN 2. APRENDIZAJE	\$/ 25,000.00	0%	0%	100%	\$/ 25,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BEGA-CTB	0.00	25,000.00	ene-15	mar-15	1. ALTA	
9	ESPECÍFICA	2. CURSO	GERENCIA DE RIESGOS Y EVALUACIÓN DE LAS PRESTACIONES	GERENTE SUB GERENTE DE RIESGOS MEDICOS SUPERVISORES PROFESIONALES DE LA SALUD	Epidemiología General	6	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	El requerimiento de incorporar nuevas tecnologías para el diagnóstico y tratamiento de los asegurados del SIS ha generado la necesidad de consolidar los conocimientos en Epidemiología general que permitan mejorar significativamente la calidad de los estudios e informes en evaluaciones de tecnologías sanitarias.	1. PRESENCIAL	24	1. REACCIÓN 2. APRENDIZAJE	\$/ 15,000.00	0%	0%	100%	\$/ 15,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BEGA-CTB	0.00	15,000.00	ene-15	mar-15	1. ALTA	
10	ESPECÍFICA	3. TALLER	OFICINA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS -SGT OFICINA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS -SGC	ASISTENTE DE TESORERÍA APOYO ADMINISTRATIVO PROFESIONAL CONTABILIDAD	Tributación Empresarial: IGV y Renta	4	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades. c. Nuevas funciones, herramientas u otros cambios que afecten el funcionamiento de la entidad.	La presencia de constantes modificaciones y dificultades en los procesos de Detención y Retención genera una necesidad de actualizar frecuentemente los conocimientos relacionados a los Sistemas Administrativos. El presente taller, propiciará herramientas que permitan llevar a cabo estos procesos de acuerdo a las exigencias por el Sistema Administrativo del IGV, con la finalidad de cumplir con la normativa vigente.	1. PRESENCIAL	24	1. REACCIÓN	\$/ 6,000.00	100%	0%	0%	\$/ 6,000.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	6,000.00	0.00	ene-15	mar-15	1. ALTA	
11	ESPECÍFICA	4. DIPLOMADO	OFICINA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS -SGP	DIRECTOR ASISTENTE EN CONTROL PREVIO PROFESIONAL CONTADOR PROFESIONAL COSTOS APOYO ADMINISTRATIVO PROFESIONAL EN CONTROL PREVIO INGENIERO CONTABLE PROFESIONAL TRIBUTARIO ESPECIALISTA EN CONTROL PREVIO PROFESIONAL EN CONTROL PREVIO PROFESIONAL DE APOYO EN CONTROL PREVIO	Contabilidad Gubernamental	8	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Desactualización en temas de Contabilidad Gubernamental ocasiona retrasos en la generación y presentación de información contable, por ello, el presente diplomado, brindará los conocimientos acerca de los registros contables y la elaboración de la información financiera, con la finalidad de optimizar la gestión.	1. PRESENCIAL	130	1. REACCIÓN 2. APRENDIZAJE	\$/ 12,000.00	100%	0%	0%	\$/ 12,000.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	12,000.00	0.00	ene-15	dic-15	1. ALTA	
12	ESPECÍFICA	2. CURSO	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS -SGP	ASISTENTE SOCIAL PROFESIONALES OIGAP -SGP	Coaching	3	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Se requiere adquirir técnicas concretas que fomenten la comunicación verbal y que permitan posibilitar el contenido de los mensajes, creando un ambiente de confianza para hacer más fluida la comunicación.	1. PRESENCIAL	24	1. REACCIÓN 2. APRENDIZAJE	\$/ 20,000.00	0%	0%	100%	\$/ 20,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BEGA-CTB	0.00	20,000.00	abr-15	jun-15	1. ALTA	

13	ESPECÍFICA	2. CURSO	OFICINA GENERAL DE ASESORIA JURÍDICA	DIRECTOR PROFESIONAL DERECHO, ABOGADO ASesor LEGAL	Cursos de Especialización sobre: Derecho de Seguros, Responsabilidad Extracontractual y Arbitraje	2	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Existe una falta de conocimiento en materia de seguros, lo cual puede traer un impacto negativo a la institución a nivel económico. Por lo cual, el presente diplomado, busca brindar conocimientos sólidos en Derecho de Seguros, con la finalidad de que puedan gestionar y mejorar el mismo, normativas del SIN y replicarlo a los demás órganos de línea. Además, se desea obtener mejores resultados en los procesos judiciales y velar por las demandas por indemnizaciones por alteración a los derechos de los asegurados.	3. PRESENCIAL	120	1. REACCION 2. APRENDIZAJE	1/ 7,000.00	100%	0%	0%	1/ 7,000.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	7,000.00	0.00				
14	ESPECÍFICA	2. CURSO	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN	PROGRAMADOR DE SISTEMAS PROFESIONAL INFORMÁTICO DIRECTOR TÉCNICO - SOPORTE TÉCNICO INGENIERO ELECTRONICO SUPERVISOR INFORMÁTICO PROFESIONAL SISTEMAS	Gestión de Riesgos de Seguridad de Información ISO 27005	9	3. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Existe una lenta implementación de la normatividad y estándares de las TICs generando la necesidad de brindar información pertinente acerca de Gestión de Riesgos de Seguridad de Información: ISO 27005. El presente curso otorgará herramientas necesarias que permitan identificar los riesgos (amenazas y vulnerabilidades) en los activos críticos de la seguridad de la información.	3. PRESENCIAL	21	1. REACCION 2. APRENDIZAJE	1/ 10,400.00	100%	0%	0%	1/ 10,400.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	10,400.00	0.00	ene-15	mar-15	1. ALTA	
15	ESPECÍFICA	2. CURSO	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN	PROFESIONAL INFORMÁTICO DIRECTOR GENERAL	Implementación Líder ISO 27001	3	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Existe una lenta implementación de la normatividad y estándares de las TICs generando la necesidad de brindar información pertinente acerca de la implementación ISO 27001. El presente curso otorgará herramientas necesarias que permitan implementar controles de seguridad en relación a la norma ISO 27001.	3. PRESENCIAL	24	1. REACCION 2. APRENDIZAJE	1/ 4,200.00	100%	0%	0%	1/ 4,200.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	4,200.00	0.00	ene-15	mar-15	1. ALTA	
16	ESPECÍFICA	2. CURSO	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN	TÉCNICO - SOPORTE TÉCNICO SOPORTE AL USUARIO APOYO INFORMÁTICO	Teléfono IP con Asterisk	4	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Ante la pobre acción resolutiva ante algunos problemas críticos de infraestructura tecnológica surge la necesidad de actualizar constantemente los conocimientos de los colaboradores relacionados a la Telefonía IP con Asterisk. El presente curso pretende otorgar herramientas para la implementación de Centralas telefónicas, Voz sobre IP y Central IP Call Manager que mejoren las acciones resolutivas en estas problemáticas.	3. PRESENCIAL	100	1. REACCION 2. APRENDIZAJE	1/ 3,000.00	100%	0%	0%	1/ 3,000.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	3,000.00	0.00	ene-15	mar-15	1. ALTA	
17	ESPECÍFICA	2. CURSO	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN	PROFESIONAL ADMINISTRADOR DE REDES Y TELECOMUNICACIONES TÉCNICO - SOPORTE TÉCNICO	ISCO NETWORKING ACADEMY PROGRAM - CCNA v5	2	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Ante la pobre acción resolutiva ante algunos problemas críticos de infraestructura tecnológica surge la necesidad de actualizar constantemente los conocimientos de los colaboradores relacionados a la Telefonía IP con Asterisk. El presente curso refuerza conocimientos acerca de los fundamentos de Enrutamiento & Conmutación, Establecimiento de Redes y conexión de Redes que otorguen herramientas para alcanzar una mejor acción resolutiva de los problemas críticos.	3. PRESENCIAL	288	1. REACCION 2. APRENDIZAJE	1/ 8,640.00	100%	0%	0%	1/ 8,640.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	8,640.00	0.00	jul-15	septiembre-15	2. MEDIA	
18	TRANSVERSAL	2. CURSO	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN UNIDAD DESCONCENTRADA REGIONAL MACRO REGIÓN	PROFESIONAL DE OGTI PROFESIONAL DE UGR PROFESIONAL DE MACRO REGION	Programación con OraclePL/SQL	30	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Existe la necesidad de comprender el lenguaje de programación con OraclePL/SQL. El presente curso busca que los participantes puedan analizar grandes cantidades de datos e información bajo este medio para la toma de decisiones pertinentes.	3. PRESENCIAL	42	1. REACCION 2. APRENDIZAJE	1/ 20,000.00	0%	0%	100%	1/ 20,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	20,000.00	abr-15	jun-15	1. ALTA	
19	ESPECÍFICA	2. CURSO	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN	APOYO INFORMÁTICO PROFESIONAL ADMINISTRADOR DE REDES Y TELECOMUNICACIONES TÉCNICO - SOPORTE TÉCNICO INGENIERO ELECTRONICO	Enterprise Manager Oracle 11g R2	4	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	La falta actualización acerca de conocimientos de infraestructura tecnológica, entre ellos sobre Enterprise Manager Oracle 11g R2, ha generado poca acción resolutiva ante problemas críticos, en este sentido, el presente curso hará que los participantes realicen un mejor diagnóstico de base de datos.	3. PRESENCIAL	80	1. REACCION 2. APRENDIZAJE	1/ 2,000.00	0%	0%	100%	1/ 2,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	2,000.00	oct-15	dic-15	2. MEDIA	
20	ESPECÍFICA	2. CURSO	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN	TÉCNICO - SOPORTE TÉCNICO SOPORTE AL USUARIO APOYO INFORMÁTICO	Mantenimiento y Configuración de Equipos de Computo	3	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Existe una deficiente atención de requerimientos de nivel técnico y operativo debido a una falta de actualización de conocimientos sobre soporte y mantenimiento de equipos de cómputo. El presente curso pretende otorgar las herramientas necesarias que permitan una oportuna atención de los requerimientos asegurando la satisfacción del usuario.	3. PRESENCIAL	114	1. REACCION 2. APRENDIZAJE	1/ 7,620.00	100%	0%	0%	1/ 7,620.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	7,620.00	0.00	jul-15	sept-15	2. MEDIA	
21	ESPECÍFICA	2. CURSO	MACRO REGIÓN UNIDADES DESCONCENTRADAS REGIONALES	PROFESIONAL MARKETING APOYO ADMINISTRATIVO	Marketing Social y Estrategias de Comunicación para el Desarrollo	12	1. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Surge la necesidad de fortalecer los conocimientos en marketing social y estrategias de comunicación, con el diplomado podrán tener una base técnica - práctica para poder gestionar los procesos dentro de la entidad, principalmente las unidades al servicio y atención a los asegurados.	2. SEMIPRESENCIAL	36	1. REACCION 2. APRENDIZAJE	1/ 18,360.00	0%	0%	100%	1/ 18,360.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	18,360.00	ene-15	abr-15	1. ALTA	
22	ESPECÍFICA	2. CURSO	MACRO REGIÓN UNIDADES DESCONCENTRADAS REGIONALES	PROFESIONAL DE INFORMÁTICA	Seguridad de Sistemas de Información	25	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Ante la falta de dominio conceptual en temas de seguridad de la información, no se logra gestionar adecuadamente los datos que se generan ocasionando pérdida de información. Este curso pretende otorgar los conocimientos necesarios en temas de seguridad informática acorde a la normativa vigente, que permitan optimizar la gestión de la información que se genera.	2. SEMIPRESENCIAL	80	1. REACCION 2. APRENDIZAJE	1/ 25,000.00	0%	0%	100%	1/ 25,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	25,000.00	ene-15	mar-15	1. ALTA	
23	ESPECÍFICA	2. CURSO	MACRO REGIÓN UNIDADES DESCONCENTRADAS REGIONALES	PROFESIONAL DE INFORMÁTICA	Soporte Técnico de Computadoras	25	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Existe una deficiente atención de requerimientos de nivel técnico y operativo debido a una falta de actualización de conocimientos sobre soporte y mantenimiento de equipos de cómputo. El presente curso pretende otorgar las herramientas necesarias que permitan una oportuna atención de los requerimientos asegurando la satisfacción del usuario.	2. SEMIPRESENCIAL	72	1. REACCION 2. APRENDIZAJE	1/ 20,000.00	0%	0%	100%	1/ 20,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	20,000.00	ene-15	mar-15	1. ALTA	
24	ESPECÍFICA	2. CURSO	MACRO REGIÓN UNIDADES DESCONCENTRADAS REGIONALES	PROFESIONAL DE INFORMÁTICA	Redes y conectividad	50	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Existe una deficiente atención de requerimientos de nivel técnico y operativo debido a una falta de actualización de conocimientos sobre soporte y mantenimiento de equipos de cómputo. El presente curso pretende otorgar las herramientas necesarias que permitan una oportuna atención de los requerimientos asegurando la satisfacción del usuario.	2. SEMIPRESENCIAL	72	1. REACCION 2. APRENDIZAJE	1/ 20,000.00	0%	0%	100%	1/ 20,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	20,000.00	ene-15	mar-15	1. ALTA	
25	ESPECÍFICA	2. CURSO	GERENCIA DE INGENIERÍA Y FINANCIAMIENTO	PROFESIONALES DE ESPECIALIDADES DE INGENIERÍA PROFESIONAL EN ECONOMIA APOYO A LA GERENCIA DE INGENIERÍA Y FINANCIAMIENTO PROFESIONALES DE LICENCIADO PARA EL ÁREA DE VALUACIÓN (ACTUAR) INGENIEROS	Costos y Presupuesto	5	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Existe un retraso en el desarrollo de actividades del área de costo a una carencia de conocimientos técnicos, herramientas informáticas y actualización de procedimientos de Estructura de costos. Este curso pretende estandarizar conocimientos sobre Estructura de Costos permitiendo aplicar lo aprendido en sus actividades diarias.	3. PRESENCIAL	24	1. REACCION 2. APRENDIZAJE	1/ 9,000.00	0%	0%	100%	1/ 9,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	9,000.00	ene-15	mar-15	1. ALTA	

26	ESPECÍFICA	2. CURSO	GERENCIA DE NEGOCIOS Y FINANCIAMIENTO	MÉDICO PROF. EN INGENIERÍA DE SISTEMAS ESPERANZA ESPERANZA INGENIERO INDUSTRIAL ECONOMISTA	Metas de Facturación y Pago	4	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades	Limitación en la evaluación de expedientes de prestaciones de servicios de salud para el pago de los mismos y conocimientos de facturas en tipos y modalidades de pago, así como para la evaluación de expedientes de prestaciones de servicios de salud para el pago de los mismos, por lo que se requiere profundizar los conocimientos relacionados a los mecanismos de facturación y gestión de seguros, y ampliar sus conocimientos acerca de mecanismos de pago. El presente curso pretende fortalecer las labores de evaluación y revisión de expedientes para el pago, asegurando el buen destino de las transferencias del SIS.	3. PRESENCIAL	24	1. REACCION 2. APRENDIZAJE	\$/ 11,400.00	100%	0%	0%	\$/ 11,400.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	11,400.00	0.00	ene-15	mar-15	1. ALTA
27	ESPECÍFICA	2. CURSO	GERENCIA DE NEGOCIOS Y FINANCIAMIENTO	MÉDICO PROF. INS. DE SISTEMAS MÉDICO INGENIERO INDUSTRIAL ECONOMISTA	Modalidades de Financiamiento	5	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades	Se pierde tiempo por constantes consultas a los profesionales que conocen el manejo de modalidades de financiamiento, por ello el presente curso brinda una base de conocimientos y herramientas necesarias para llevar a cabo exitosamente las funciones que requieren de dicho manejo.	3. PRESENCIAL	24	1. REACCION 2. APRENDIZAJE	\$/ 7,500.00	100%	0%	0%	\$/ 7,500.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	7,500.00	0.00	ene-15	mar-15	1. ALTA
28	ESPECÍFICA	4. DIPLOMADO	OFICINA GENERAL DE IMAGEN INSTITUCIONAL Y TRANSPARENCIA	PROFESIONAL COMUNICACIÓN PROFESIONAL RELACIONES PÚBLICAS PROFESIONAL EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN APOYO TÉCNICO DE PERIODISMO ESPECIALISTA EN PERIODISMO	Dirección en Comunicación Digital para la Gestión Pública	6	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades	El personal no cuenta con los conocimientos actualizados en comunicación en medios online, uso de herramientas multimedia, análisis web, social media, y remuneración y marketing, lo cual genera un pobre posicionamiento e imagen institucional en los medios digitales y redes sociales como entidad del Estado. El presente curso busca que los colaboradores actualicen sus conocimientos, a fin que desarrollen estrategias que contribuyan a elevar el nivel de posicionamiento e imagen institucional en los medios digitales y redes sociales.	3. PRESENCIAL	288	1. REACCION 2. APRENDIZAJE	\$/ 31,415.00	100%	0%	0%	\$/ 31,415.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	31,415.00	0.00	ene-15	dic-15	1. ALTA
29	ESPECÍFICA	4. DIPLOMADO	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS -SGP	PROFESIONALES DE RRHH	Programa de Especialización en Recursos Humanos	5	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades	Desactualización en temas de Recursos Humanos y la nueva gestión en Recursos Humanos	3. PRESENCIAL	360	1. REACCION 2. APRENDIZAJE	\$/ 78,000.00	100%	0%	0%	\$/ 78,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTE	0.00	78,000.00			
30	ESPECÍFICA	4. DIPLOMADO	OFICINA GENERAL DE IMAGEN INSTITUCIONAL Y TRANSPARENCIA	TÉCNICO EN DISEÑO GRÁFICO APOYO TÉCNICO DE PERIODISMO	Diseño Gráfico y Web	1	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades	Actualmente el personal no cuenta con información actualizada en diseño gráfico y web, lo cual limita sus actividades de diseño y producción, por lo que se requiere consolidar sus conocimientos a fin de impulsar innovaciones en diseño y producción, siendo posible presionar de los servicios de terceros.	3. PRESENCIAL	144	1. REACCION 2. APRENDIZAJE	\$/ 5,000.00	100%	0%	0%	\$/ 5,000.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	5,000.00	0.00	ene-15	dic-15	1. ALTA
31	ESPECÍFICA	2. CURSO	OFICINA GENERAL DE IMAGEN INSTITUCIONAL Y TRANSPARENCIA	APOYO TÉCNICO DE PERIODISMO ESPECIALISTA EN PERIODISMO	Gestión de la Imagen: Plan de comunicación y de medios	2	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades	Existen la necesidad de brindar conocimientos en planes de comunicación y de medios, por lo que se busca elevar las acciones de publicidad del SIS con el Ministerio de Salud en medios de comunicación. Por tanto, es necesario conocer los canales para elaborar un plan de comunicación y de medios, a fin de elevar sus acciones de trabajo en medio de comunicación con el Ministerio de Salud.	3. PRESENCIAL	24	1. REACCION 2. APRENDIZAJE	\$/ 2,516.00	100%	0%	0%	\$/ 2,516.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	2,516.00	0.00	ene-15	mar-15	2. MEDIA
32	ESPECÍFICA	3. TALLER	OFICINA GENERAL DE IMAGEN INSTITUCIONAL Y TRANSPARENCIA	PROFESIONAL DE TRANSPARENCIA	Actualización de la Norma de Transparencia	1	1. Individual o grupal	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades. c. Nuevas funciones, herramientas u otros cambios que afecten el funcionamiento de la entidad.	Existen dificultades para la implementación y adaptación de la Norma de Transparencia y el acceso a la información pública ocasionados por un escaso conocimiento acerca de la misma. El presente taller abordará conocimientos actualizados y herramientas que permitan la facilitación de la implementación de ésta, en las labores cotidianas del colaborador.	3. PRESENCIAL	8	1. REACCION	\$/ 1,000.00	100%	0%	0%	\$/ 1,000.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	1,000.00	0.00	ene-15	mar-15	1. ALTA
33	ESPECÍFICA	4. DIPLOMADO	UNIDADES DESCONCENTRADAS REGIONALES	MÉDICOS	Auditoría Médica para la Garantía de la Calidad en Salud	35	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades	La falta de conocimiento en los procesos de auditoría institucional de servicios de salud, conlleva a bajar el nivel de desempeño de los procesos de control preventivo. Por lo tanto, se requiere profundizar sus conocimientos en Auditoría Médica, que permita contribuir a la mejora de la calidad en los establecimientos y atención al asegurado.	2. SEMIPRESENCIAL	8 MESES	1. REACCION 2. APRENDIZAJE	\$/ 70,000.00	0%	0%	100%	\$/ 70,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTE	0.00	70,000.00	ene-15	dic-15	1. ALTA
34	ESPECÍFICA	2. CURSO	COMITÉ DE EFICIENCIA	PERSONAL DEL COMITÉ DE EFICIENCIA	Implementación medidas de eficiencia.	10	1. Individual o grupal	c. Nuevas funciones, herramientas u otros cambios que afecten el funcionamiento de la entidad.	Existen inconvenientes en el proceso de implementación de las medidas de eficiencia; el presente curso busca brindar a los participantes el conocimiento necesario sobre dicho proceso, lo cual les permitirá contar con las herramientas para desenvolverse exitosamente.	3. PRESENCIAL	24	1. REACCION 2. APRENDIZAJE	\$/ 8,000.00	100%	0%	0%	\$/ 8,000.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	8,000.00	0.00	abr-15	jun-15	1. ALTA
35	TRANSVERSAL	3. TALLER	UNIDADES DESCONCENTRADAS REGIONALES OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA SECRETARÍA GENERAL OFICINA GENERAL DE IMAGEN INSTITUCIONAL Y TRANSPARENCIA OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL GERENCIA DE NEGOCIOS Y FINANCIAMIENTO GERENCIA DE RIESGOS Y EVALUACIONES DE LAS PRESTACIONES OFICINA GENERAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN GERENCIA DEL ASEGURADO	PROFESIONAL DE UDR PROFESIONAL DE OSGA PROFESIONAL DE SG PROFESIONAL DE OSGP PROFESIONAL DE OSGP PROFESIONAL DE OSG PROFESIONAL DE OSG PROFESIONAL DE OSG	Medidas de eficiencia.	80	1. Individual o grupal	c. Nuevas funciones, herramientas u otros cambios que afecten el funcionamiento de la entidad.	Existen inconvenientes en el proceso de implementación de las medidas de eficiencia; el presente taller busca propiciar en los participantes el conocimiento necesario de dichas medidas.	3. PRESENCIAL	8	1. REACCION	\$/ 12,000.00	100%	0%	0%	\$/ 12,000.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	12,000.00	0.00	jun-15	ago-15	1. ALTA
36	ESPECÍFICA	2. CURSO	COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PERSONAL DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	Implementación de Seguridad y Salud Ocupacional	6	1. Individual o grupal	c. Nuevas funciones, herramientas u otros cambios que afecten el funcionamiento de la entidad.	Existe la necesidad de actualizar los conocimientos en Seguridad y Salud Ocupacional en los participantes; el presente curso buscará facilitar el proceso de formación e implementación en el tema.	3. PRESENCIAL	24	1. REACCION 2. APRENDIZAJE	\$/ 5,000.00	100%	0%	0%	\$/ 5,000.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	5,000.00	0.00	abr-15	jun-15	1. ALTA



37	TRANSVERSAL	3 TALLER	SECRETARÍA GENERAL OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS GERENCIA DEL ASEGURADO OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL GERENCIA DE INNOVACIÓN Y FINANZAS GERENCIA DE RIESGO Y EVALUACIÓN DE LAS PRESTACIONES OFICINA GENERAL DE IMAGEN INSTITUCIONAL Y TRANSPARENCIA OFICINA GENERAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN	PROFESIONAL DE SG PROFESIONAL DE OGAR PROFESIONAL DE OGAT PROFESIONAL DE OGDI PROFESIONAL DE OGAF PROFESIONAL DE GIE PROFESIONAL DE GINP PROFESIONAL DE GINP	Seguridad y Salud Ocupacional	60	1. Individual o grupal	c. Nuevas funciones, herramientas u otros cambios que afecten el funcionamiento de la entidad.	Existen la necesidad de actualizar los conocimientos en Seguridad y Salud Ocupacional en los participantes, el presente taller busca incentivar el proceso de formación del tema.	3. PRESENCIAL	32	1. REACCIÓN	1/ 8,000.00	100%	0%	0%	52,500.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	8,000.00	0.00	jun-15	ago-15	1. ALTA
38	ESPECÍFICA	3 TALLER	MACRO REGIÓN UNIDADES DESCENTRALIZADAS REGIONALES	PROFESIONALES DE MACRO REGIÓN PROFESIONALES DE UDR	Seguridad y Salud Ocupacional	60	1. Individual o grupal	c. Nuevas funciones, herramientas u otros cambios que afecten el funcionamiento de la entidad.	Existen la necesidad de actualizar los conocimientos en Seguridad y Salud Ocupacional en los participantes, el presente taller busca incentivar el proceso de formación del tema.	1. VIRTUAL	32	1. REACCIÓN	1/ 5,000.00	100%	0%	0%	51,500.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	5,000.00	0.00	jun-15	ago-15	1. ALTA
39	PROGRAMA DE DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL	3 TALLER	UNIDADES DESCENTRALIZADAS REGIONALES MACRO REGIONES OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA SECRETARÍA GENERAL OFICINA GENERAL DE IMAGEN INSTITUCIONAL Y TRANSPARENCIA OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL GERENCIA DE NEGOCIOS Y FINANCIAMIENTO GERENCIA DE RIESGOS Y EVALUACIONES DE LAS PRESTACIONES OFICINA GENERAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN GERENCIA DEL ASEGURADO.	PROFESIONAL DE UDR PROFESIONAL DE MACRO REGIÓN PROFESIONAL DE OGAR PROFESIONAL DE OGAT PROFESIONAL DE OGDI PROFESIONAL DE OGPPDO PROFESIONAL DE GINP PROFESIONAL DE GIEP PROFESIONAL DE OGDI PROFESIONAL DE GA	Gestión Estratégica del Tiempo Comunicación efectiva Negociación y resolución de conflictos Técnicas y manejo de estrés	70	2. Desempeño en el cargo o función	d. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Las actividades diarias y el logro de objetivos genera situaciones que requieren priorización entre lo urgente y lo importante; todo ello dentro de un periodo de tiempo establecido. Mediante un curso de Gestión Estratégica del Tiempo, se busca brindar herramientas de control que permita gestionar y administrar eficientemente el tiempo determinado para las actividades dentro del área.	3. PRESENCIAL	16	1. REACCIÓN	1/ 28,000.00	0%	0%	100%	51,200.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTE	0.00	25,000.00	ene-15	dic-15	1. ALTA
40	PROGRAMA DE DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL	3 TALLER	UNIDADES DESCENTRALIZADAS REGIONALES MACRO REGIONES OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA SECRETARÍA GENERAL OFICINA GENERAL DE IMAGEN INSTITUCIONAL Y TRANSPARENCIA OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL GERENCIA DE NEGOCIOS Y FINANCIAMIENTO GERENCIA DE RIESGOS Y EVALUACIONES DE LAS PRESTACIONES OFICINA GENERAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN GERENCIA DEL ASEGURADO	PROFESIONAL DE UDR PROFESIONAL DE MACRO REGIÓN PROFESIONAL DE OGAR PROFESIONAL DE OGAT PROFESIONAL DE OGDI PROFESIONAL DE OGPPDO PROFESIONAL DE GINP PROFESIONAL DE GIEP PROFESIONAL DE OGDI PROFESIONAL DE GA	Team Building	70	3. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Las organizaciones de hoy requieren de colaboradores que sepan trabajar en equipo hacia la consecución de objetivos comunes. El taller de Team Building busca desarrollar actitudes que garanticen el máximo rendimiento como grupo de trabajo garantizando el logro de los objetivos que se tracen en la organización.	1. PRESENCIAL	8	1. REACCIÓN	1/ 11,400.00	0%	0%	100%	51,11,400.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTE	0.00	11,400.00	ene-15	dic-15	1. ALTA
41	PROGRAMA DE DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL	3 TALLER	MACRO REGIÓN UNIDADES DESCENTRALIZADAS REGIONALES OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS	ASISTENTES DE GA CAJERO DE SGT ASISTENTE DE UDRs	Calidad de atención al asegurado	50	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Una de las quejas más frecuentes de los usuarios que atienden los centros de salud, es el poco cuidado que tienen en los sistemas de atención al cliente, y por lo tanto, en su calidad. En tal sentido, el presente curso pretende brindar herramientas y técnicas de atención que permita a los colaboradores asegurar los estándares de calidad requeridos y de esta manera elevar los niveles de satisfacción de los asegurados.	3. PRESENCIAL	8	1. REACCIÓN	1/ 25,000.00	0%	0%	100%	51,25,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTE	0.00	25,000.00	ene-15	dic-15	1. ALTA
42	PROGRAMA DE DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL	3 CURSO	UNIDADES DESCENTRALIZADAS REGIONALES MACRO REGIONES OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA SECRETARÍA GENERAL OFICINA GENERAL DE IMAGEN INSTITUCIONAL Y TRANSPARENCIA OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL GERENCIA DE NEGOCIOS Y FINANCIAMIENTO GERENCIA DE RIESGOS Y EVALUACIONES DE LAS PRESTACIONES OFICINA GENERAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN GERENCIA DEL ASEGURADO	PROFESIONAL DE UDR PROFESIONAL DE MACRO REGIÓN PROFESIONAL DE OGAR PROFESIONAL DE OGAT PROFESIONAL DE OGDI PROFESIONAL DE OGPPDO PROFESIONAL DE GINP PROFESIONAL DE GIEP PROFESIONAL DE OGDI PROFESIONAL DE GA	Formación para formadores	50	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	El mundo organizacional resalta la importancia de contar con un equipo de capacitadores internos que promueva el desarrollo de capacidades técnicas y gerenciales entre sus colaboradores. De este modo, las empresas más sólidas logran avances importantes en capacitación, esto también brinda la posibilidad de relevar información valiosa de toda la compañía, aprovechando a sus capacitadores como receptores de la misma. El presente curso tiene como finalidad otorgar herramientas que permitan a los participantes facilitar y transferir información a otros grupos, asegurando el aprendizaje de los mismos.	3. PRESENCIAL	32	1. REACCIÓN 2. APRENDIZAJE	1/ 40,000.00	0%	0%	100%	51,40,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTE	0.00	40,000.00	ene-15	dic-15	1. ALTA

43	PROGRAMA DE DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL	2. CURSO	MACRO REGIÓN UNIDADES DESCENTRADAS REGIONALES	GERENTE DE MACRO REGIONES SUB GERENCIA DE UDR	Habilidades gerenciales	21	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Resulta de vital importancia que los líderes de la entidad cuenten con los medios requeridos para hacer frente a las necesidades de su equipo de trabajo, con el fin de garantizar que cada uno de los recursos utilice sus los talentos para alcanzar el éxito. El presente diplomado reconoce al participante y la importancia de las niveles gerenciales en la dirección de recursos de una empresa y el manejo de las relaciones humanas, además a la necesidad de contar con una diversidad de herramientas que permitan alcanzar los metas y objetivos planteados por la organización; desarrollando las actitudes, valores y habilidades que requieren todas aquellas personas responsables de equipos de trabajo, tanto en instituciones públicas como privadas.	3. PRESENCIAL	228	1. REACCION 2. APRENDIZAJE	\$/ 25,000.00	0%	0%	100%	\$/ 25,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	25,000.00	ene-15	jun-15	1. ALTA
44	TRANSVERSAL	2. CURSO	GERENCIA DEL ASEGURADO OFICINA GENERAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS	PROFESIONAL DE OGA PROFESIONAL DE OGAR PROFESIONAL DE OGAR	Construcción y manejo de Indicadores	20	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Se tienen dificultades en el seguimiento oportuno de los proyectos y actividades por lo que el presente curso brindará herramientas a los participantes que les permitan elaborar y manejar diversas indicaciones de gestión, desarrollando sus actividades y el uso de las recursos del área.	3. PRESENCIAL	20	1. REACCION 2. APRENDIZAJE	\$/ 12,000.00	100%	0%	0%	\$/ 12,000.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	12,000.00	0.00	abr-15	jun-15	1. ALTA
45	TRANSVERSAL	2. CURSO	GERENCIA DEL ASEGURADO UNIDADES DESCENTRADAS REGIONALES	PROFESIONAL DE MARKETING	Marketing en Salud Pública	42	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Se tienen inconvenientes en la formulación y puesta en práctica de las estrategias del mixado, este diplomado busca brindar las herramientas para un buen planeamiento y estrategia de marketing en relación al sector de Salud Pública.	2. SEMIPRESENCIAL	24	1. REACCION 2. APRENDIZAJE	\$/ 15,000.00	0%	0%	100%	\$/ 15,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	15,000.00	ene-15	dic-15	1. ALTA
46	TRANSVERSAL	4. DIPLOMADO	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL SECRETARÍA GENERAL	PROFESIONAL DE OGAR PROFESIONAL DE OGPPO PROFESIONAL DE SG	Gestión Pública	30	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades. c. Nuevas funciones, herramientas u otros cambios que afecten el funcionamiento de la entidad.	Existe la necesidad de consolidar los conocimientos en temas de gestión del sector público; este diplomado brindará a los participantes la información y contenidos actualizados sobre Gestión Pública, de forma que puedan aplicarlo al desempeño de sus funciones.	1. PRESENCIAL	288	1. REACCION 2. APRENDIZAJE	\$/ 30,000.00	50%	0%	50%	\$/ 30,000.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	15,000.00	15,000.00	ene-15	dic-15	1. ALTA
47	TRANSVERSAL	2. CURSO	OFICINA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS - SOP SECRETARÍA GENERAL	PROFESIONAL DE OGA - SOP PROFESIONAL DE SA	Legislación Laboral	30	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Existe una dificultad para la toma de decisiones y ejecución de proceso, debido a una falta de conocimientos en temas de legislación laboral. El presente curso busca brindar información actualizada en dicho tema, acorde a las normativas vigentes que impacta el Estado, lo cual permitirá agilizar los procesos internos del área y la consecuente toma de decisiones.	3. PRESENCIAL	76	1. REACCION 2. APRENDIZAJE	\$/ 11,500.00	50%	0%	50%	\$/ 11,500.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	5,750.00	5,750.00	abr-15	jun-15	1. ALTA
48	TRANSVERSAL	2. CURSO	OFICINA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS - SOP COMITÉ DE SELECCIÓN	PROFESIONAL DE OGA - SOP INTEGRANTES DEL COMITÉ DE SELECCIÓN	Selección de Personal	15	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Existe la necesidad de consolidar los conocimientos en temas de Selección de Personal, debido a los actualizaciones y nuevas metodologías; el presente curso busca brindar la información actualizada en Proceso de Selección acorde a la nueva normativa de SERVIR, lo cual permitirá agilizar el proceso.	2. PRESENCIAL	24	1. REACCION 2. APRENDIZAJE	\$/ 16,725.00	50%	0%	50%	\$/ 16,725.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	8,362.50	8,362.50	abr-15	jun-15	1. ALTA
49	TRANSVERSAL	2. CURSO	UNIDADES DESCENTRADAS REGIONALES OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL SERVICIO DE INFORMACIÓN Y FINANCIAMIENTO GERENCIA DE RIESGOS Y EVALUACIONES DE LAS PRESTACIONES	PROFESIONAL DE UDR PROFESIONAL DE OGA PROFESIONAL DE OGPPO PROFESIONAL DE OGP PROFESIONAL DE GREP	Sistemas Presupuestales (SIGA y SIAF)	67	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Existe la necesidad de consolidar los conocimientos en los sistemas de SIGA y SIAF; el presente curso busca brindar información actualizada en dichos temas, acorde a las normativas vigentes del Estado, lo cual permitirá agilizar los procesos internos.	2. SEMIPRESENCIAL	46 SIGA 46 SIAF	1. REACCION 2. APRENDIZAJE	\$/ 30,000.00	20%	0%	74%	\$/ 30,000.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	7,740.00	22,260.00	ene-15	mar-15	1. ALTA
50	TRANSVERSAL	2. CURSO	UNIDADES DESCENTRADAS REGIONALES ARCHIVO CENTRAL OFICINA GENERAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL	RESPONSABLES DE ARCHIVO	Gestión del Trámite Documentario y Organización de Archivos	20	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Existe la necesidad de consolidar los conocimientos en temas de gestión del trámite documentario y organización de archivos; el presente curso brindará herramientas y metodologías acerca de la gestión documental.	2. SEMIPRESENCIAL	22	1. REACCION 2. APRENDIZAJE	\$/ 15,000.00	100%	0%	0%	\$/ 15,000.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	15,000.00	0.00	abr-15	jun-15	1. ALTA
51	TRANSVERSAL	2. CURSO	OFICINA GENERAL DE ASESORIA JURÍDICA SECRETARÍA GENERAL MACROREGIÓN UNIDADES DESCENTRADAS	PROFESIONAL DE OGA PROFESIONALES DE MACROREGIÓN PROFESIONALES DE UDR	Régimen Sancionador Laboral	64	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades. c. Nuevas funciones, herramientas u otros cambios que afecten el funcionamiento de la entidad.	Existe la necesidad de consolidar los conocimientos en el Régimen Sancionador Laboral; el presente curso busca brindar las herramientas necesarias para elaborar los informes jurídicos, lo cual permitirá mejorar la imagen institucional y evitar futuras demandas laborales y/o económicas.	3. PRESENCIAL	18	1. REACCION 2. APRENDIZAJE	\$/ 5,000.00	100%	0%	0%	\$/ 5,000.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	5,000.00	0.00	ene-15	mar-15	1. ALTA
52	TRANSVERSAL	2. CURSO	OFICINA GENERAL DE ASESORIA JURÍDICA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS	PROFESIONAL DE OGA PROFESIONAL DE OGA - SOP	Desvinculación Laboral	6	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades. c. Nuevas funciones, herramientas u otros cambios que afecten el funcionamiento de la entidad.	Existe la necesidad de consolidar los conocimientos en temas de desvinculación laboral en los participantes; el presente curso busca brindar información en dichos temas, lo cual permitirá mejorar el nivel de efectividad en las asesorías y consultas laborales respecto a los derechos y obligaciones.	1. PRESENCIAL	24	1. REACCION 2. APRENDIZAJE	\$/ 10,800.00	50%	0%	50%	\$/ 10,800.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	5,400.00	0.00	ene-15	mar-15	1. ALTA

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

53	TRANSVERSAL	3. CURSO	OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL GERENCIA DE NEGOCIOS Y FINANZAS GERENCIA DEL ASEGURADO	PROFESIONAL DE OCCEFO PROFESIONAL DE GNE PROFESIONAL DE GA	Gestión de Proyectos de Inversión Pública	6	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Existe la necesidad de actualizar las competencias en Gestión de Proyectos, el presente curso brinda las herramientas necesarias para que los participantes puedan elaborar estudios y proyectos de inversión, acordes a la normatividad y metodología del Sistema Nacional de Inversión Pública.	3. PRESENCIAL	144	1. REACCION 2. APRENDIZAJE	S/. 10,800.00	100%	0%	0%	S/. 30,800.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	10,800.00	0.00	ene-15	mar-15	1. ALTA
54	TRANSVERSAL	2. CURSO	OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL GERENCIA DE RIESGOS Y EVALUACIÓN DE LAS PRESTACIONES UNIDADES DESCONCENTRADAS MACROREGIONES	PROFESIONAL DE OCCEFO PROFESIONAL DE GNE PROFESIONAL DE UDR PROFESIONAL DE MACROREGION	Presupuesto Público	25	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	El limitado conocimiento en el manejo de programas presupuestales genera algunos retrasos en los procedimientos; el presente curso busca afianzar los temas de Presupuesto Público, de modo que permita a los participantes desarrollar metodologías que mejoren significativamente los procesos propios de su área.	3. PRESENCIAL	20	1. REACCION 2. APRENDIZAJE	S/. 17,000.00	100%	0%	0%	S/. 32,500.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	17,000.00	0.00	ene-15	jul-15	1. ALTA
55	TRANSVERSAL	2. CURSO	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN GERENCIA DE NEGOCIOS Y FINANCIAMIENTO MACROREGION UDR	PROFESIONAL DE OGIT PROFESIONAL DE GNE PROFESIONAL DE MACROREGION PROFESIONAL UDR	Explotación de Base de Datos	24	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Existe la necesidad de conocer las principales metodologías para el manejo de base de datos; el presente curso permitirá que los participantes analicen y procesen masivamente datos e información, lo cual optimizará los procesos internos.	3. PRESENCIAL	30	1. REACCION 2. APRENDIZAJE	S/. 1,440.00	100%	0%	0%	S/. 1,440.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	1,440.00	0.00	abr-15	jun-15	2. MEDIA
56	TRANSVERSAL	2. CURSO	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN GERENCIA DE NEGOCIOS Y FINANCIAMIENTO	PROFESIONAL DE OGIT PROFESIONAL DE GNEP	Cursos de Sista (nivel básico, intermedio y avanzado)	20	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Existe la necesidad de reforzar los conocimientos en Sista; el presente curso permitirá que los participantes manejen, analicen y gestionen datos y cuadros estadísticos apropiadamente en Sista, lo cual optimizará los procesos internos.	3. PRESENCIAL	120/A	1. REACCION 2. APRENDIZAJE	S/. 20,000.00	100%	0%	0%	S/. 20,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	20,000.00	jul-15	oct-15	2. MEDIA
57	TRANSVERSAL	2. CURSO	UNIDADES DESCONCENTRADAS REGIONALES OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA SECRETARÍA GENERAL OFICINA GENERAL DE IMAGEN INSTITUCIONAL Y TRANSPARENCIA OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL GERENCIA DE NEGOCIOS Y FINANCIAMIENTO GERENCIA DE RIESGOS Y EVALUACIÓN DE LAS PRESTACIONES OFICINA GENERAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN GERENCIA DEL ASEGURADO	PROFESIONAL DE UDR PROFESIONAL DE OGAI PROFESIONAL DE OGAI PROFESIONAL DE SG PROFESIONAL DE OGIT PROFESIONAL DE OGPEFO PROFESIONAL DE GNE PROFESIONAL DE GNEP PROFESIONAL DE OGIT PROFESIONAL DE GA	Redacción de Documentos Públicos	50	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Existe la necesidad de consolidar la competencia de Redacción de Documentos en los participantes; el presente curso busca profundizar los conocimientos en redacción, ortografía y elaboración de documentos administrativos.	3. PRESENCIAL	30	1. REACCION 2. APRENDIZAJE	S/. 15,000.00	100%	0%	0%	S/. 15,000.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	15,000.00	0.00	abr-15	jun-15	2. MEDIA
58	TRANSVERSAL	2. CURSO	SECRETARÍA GENERAL OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS GERENCIA DEL ASEGURADO	PROFESIONAL DE SG PROFESIONAL DE OGAI PROFESIONAL DE OGAI PROFESIONAL DE GA	Derecho Administrativo	6	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Existe la necesidad de que los participantes cuenten con información actualizada sobre Derecho Administrativo; el presente curso busca brindar conocimientos en la normativa del sector público, de forma que puedan desempeñarse exitosamente en sus respectivos puestos.	3. PRESENCIAL	150	1. REACCION 2. APRENDIZAJE	S/. 12,000.00	100%	0%	0%	S/. 12,000.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	12,000.00	0.00	oct-15	dic-15	2. MEDIA
59	TRANSVERSAL	3. TALLER	SECRETARÍA GENERAL OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS GERENCIA DEL ASEGURADO OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL GERENCIA DE NEGOCIOS Y FINANZAS GERENCIA DE RIESGO Y EVALUACIÓN DE LAS PRESTACIONES OFICINA GENERAL DE IMAGEN INSTITUCIONAL Y TRANSPARENCIA OFICINA GENERAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN UNIDADES DESCONCENTRADAS	PROFESIONAL DE SG PROFESIONAL DE OGAI PROFESIONAL DE OGAI PROFESIONAL DE GA PROFESIONAL DE OCCEFO PROFESIONAL DE GNEP PROFESIONAL DE OGIT PROFESIONAL DE OGIT PROFESIONAL DE UDR	Ética Pública y Anticorrupción	100	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	La falta de alineación entre los objetivos organizacionales y de gestión de personas requiere que los participantes consoliden su conocimiento en temas de Ética Pública y Anticorrupción; el presente taller busca brindar información respecto a los Bases Prácticas de Gobierno que engloban los temas señalados, para la mejora continua de sus competencias.	3. PRESENCIAL	4	1. REACCION	S/. 40,800.00	50%	0%	50%	S/. 10,800.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	4,000.00	4,400.00	jul-15	sept-15	1. ALTA
60	TRANSVERSAL	8. DIPLOMADO	SECRETARÍA GENERAL OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS GERENCIA DEL ASEGURADO OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL GERENCIA DE NEGOCIOS Y FINANZAS GERENCIA DE RIESGO Y EVALUACIÓN DE LAS PRESTACIONES OFICINA GENERAL DE IMAGEN INSTITUCIONAL Y TRANSPARENCIA OFICINA GENERAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN UNIDADES DESCONCENTRADAS	ASISTENTES DE GERENCIA Y/O SECRETARÍAS	Diplomatura de estudios para asistentes en gerencia	20	2. Desempeño en el cargo o función	b. Cerrar brechas de desempeño o conocimiento o habilidades.	Existe la necesidad de actualizar los conocimientos para el adecuado desempeño de las funciones de los Asistentes de Gerencia; el presente diplomado busca brindarles las herramientas necesarias para optimizar su desempeño.	3. PRESENCIAL	171	1. REACCION 2. APRENDIZAJE	S/. 0.00	0%	0%	100%	S/. 0.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	0.00	ene-15	dic-15	1. ALTA

61	TRANSVERSAL	2. CURSO	SECRETARÍA GENERAL OFICINA GENERAL DE ASesoría JURÍDICA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS GERENCIA DEL ASEGURADO OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL GERENCIA DE NEGOCIACIÓN Y FINANZAS GERENCIA DE RIESGO Y EVALUACIÓN DE LAS PRESTACIONES OFICINA GENERAL DE IMAGEN INSTITUCIONAL Y TRANSPARENCIA OFICINA GENERAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN UNIDADES DESCONCENTRADAS REGIONALES	PROFESIONAL DE UDR PROFESIONAL DE OGAR PROFESIONAL DE OGAI PROFESIONAL DE SG PROFESIONAL DE OGPI PROFESIONAL DE OGAF PROFESIONAL DE GIEP PROFESIONAL DE OGIT PROFESIONAL DE OGI PROFESIONAL DE GA	Control Interno y Medidas Correctivas	30	2. Desempeño en el cargo o función	h. Cerrar brechas de desempeño o conocimientos o habilidades.	Debido a la necesidad de mejorar el manejo del control interno en la entidad, el presente curso buscará actualizar los conocimientos en las Normas Generales de Control Gubernamental, Control Interno y Medidas Correctivas, lo cual permitirá abogar y controlar la ejecución de las mismas para la optimización de los recursos, bajo la perspectiva de la Gestión Pública.	1. PRESENCIAL	24	1. REACCIÓN 2. APRENDIZAJE	S/. 18,400.00	100%	0%	0%	S/. 18,400.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD	18,400.00	0.00	abr-15	jun-15	1. ALTA
62	TRANSVERSAL	2. CURSO	SECRETARÍA GENERAL OFICINA GENERAL DE IMAGEN INSTITUCIONAL Y TRANSPARENCIA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS -SGP	PROFESIONAL DE OGIT PROFESIONAL DE OGAR -SGP	Imagen Institucional y Organización de Eventos	10	2. Desempeño en el cargo o función	h. Cerrar brechas de desempeño o conocimientos o habilidades.	Existe una falta de conocimiento del protocolo ceremonial en eventos representativos y en la organización de eventos, el presente diplomado busca brindar la debida instrucción que permitan a los participantes desenvolverse apropiadamente en las diversas actividades oficiales que reviste la entidad, así como organizar y planificar los mismos.	1. PRESENCIAL	10	1. REACCIÓN 2. APRENDIZAJE	S/. 7,200.00	0%	0%	100%	S/. 7,200.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	7,200.00	ene-15	dic-15	2. MEDIA
63	TRANSVERSAL	2. CURSO	GERENCIA DEL ASEGURADO OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL GERENCIA DE NEGOCIOS Y FINANCIAMIENTO OFICINA GENERAL DE ASesoría JURÍDICA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS SECRETARÍA GENERAL GERENCIA DE RIESGO Y EVALUACIÓN DE LAS PRESTACIONES OFICINA GENERAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN OFICINA GENERAL DE IMAGEN INSTITUCIONAL Y TRANSPARENCIA MACROREGIONES UNIDADES DESCONCENTRADAS REGIONALES	PROFESIONAL DE GA PROFESIONAL DE OGPPDO PROFESIONAL DE GNF PROFESIONAL DE OGAR PROFESIONAL DE SG PROFESIONAL DE GIEP PROFESIONAL DE OGIT PROFESIONAL DE MACRO REGION PROFESIONAL DE UDR	Excel - Nivel Básico - Nivel Intermedio - Nivel Avanzado	50	2. Desempeño en el cargo o función	h. Cerrar brechas de desempeño o conocimientos o habilidades.	El limitado conocimiento de la herramienta Excel puede causar retrasos en el procesamiento de información requerida, así como una baja calidad del contenido de la misma; el presente curso busca afianzar los conocimientos relacionados a fórmulas y cuadros estadísticos, lo cual permitirá mejorar la productividad de los participantes, e incrementar la calidad de los informes que realicen.	1. PRESENCIAL	72	1. REACCIÓN 2. APRENDIZAJE	S/. 22,800.00	30%	0%	60%	S/. 22,800.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	4,560.00	18,240.00	ene-15	mar-15	1. ALTA
64	TRANSVERSAL	2. CURSO	OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL GERENCIA DE NEGOCIOS Y FINANCIAMIENTO OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS	PROFESIONAL DE OGPPDO PROFESIONAL DE GNF PROFESIONAL DE OGAR	Planificación Estratégica	25	2. Desempeño en el cargo o función	h. Cerrar brechas de desempeño o conocimientos o habilidades.	Existe la necesidad de actualizar información técnica y metodológica sobre el Planamiento Estratégico, el presente curso permitirá a los participantes los conceptos básicos, herramientas y metodologías del Planamiento Estratégico para aplicarlo a sus funciones.	1. PRESENCIAL	40	1. REACCIÓN 2. APRENDIZAJE	S/. 17,500.00	92%	0%	50%	S/. 17,500.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	8,750.00	8,750.00	ene-15	mar-15	1. ALTA
65	TRANSVERSAL	3. CURSO	UNIDAD DESCONCENTRADA REGIONAL GERENCIA DE NEGOCIOS Y FINANCIAMIENTO	PROFESIONAL DE UDR PROFESIONAL DE GNF	Auditoría Financiera	150	2. Desempeño en el cargo o función	h. Cerrar brechas de desempeño o conocimientos o habilidades.	Existe la necesidad de mejorar la aplicación de los criterios de auditoría en los procesos de supervisión y control financiero y presupuestal, el presente diplomado brinda conocimientos pertinentes para optimizar dichos procesos.	2. SEMIPRESENCIAL	24	1. REACCIÓN 2. APRENDIZAJE	S/. 55,000.00	0%	0%	100%	S/. 55,000.00	COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	0.00	55,000.00	ene-15	feb-15	1. ALTA
66	TRANSVERSAL	2. CURSO	SECRETARÍA GENERAL OFICINA GENERAL DE ASesoría JURÍDICA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS GERENCIA DEL ASEGURADO OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL GERENCIA DE NEGOCIACIÓN Y FINANZAS GERENCIA DE RIESGO Y EVALUACIÓN DE LAS PRESTACIONES OFICINA GENERAL DE IMAGEN INSTITUCIONAL Y TRANSPARENCIA OFICINA GENERAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN UNIDADES DESCONCENTRADAS	PROFESIONAL DE GA PROFESIONAL DE OGPPDO PROFESIONAL DE OGAI PROFESIONAL DE SG PROFESIONAL DE OGPI PROFESIONAL DE OGAF PROFESIONAL DE GIEP PROFESIONAL DE OGIT PROFESIONAL DE MACRO REGION PROFESIONAL DE UDR	Actualización de la Normativa	150	2. Desempeño en el cargo o función	h. Cerrar brechas de desempeño o conocimientos o habilidades. c. Nuevas funciones, herramientas u otros cambios que afecten el funcionamiento de la entidad.	Debido a la constante actualización de las normativas, leyes y procedimientos, es necesario contar con cursos de actualización de materia que puedan ser aplicadas a las actividades asignadas.	2. SEMIPRESENCIAL	100	1. REACCIÓN 2. APRENDIZAJE	S/. 50,000.00	50%	0%	50%	S/. 50,000.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	25,000.00	25,000.00	ene-15	jul-15	1. ALTA
67	TRANSVERSAL	2. CURSO	SECRETARÍA GENERAL OFICINA GENERAL DE ASesoría JURÍDICA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS GERENCIA DEL ASEGURADO OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL GERENCIA DE NEGOCIACIÓN Y FINANZAS GERENCIA DE RIESGO Y EVALUACIÓN DE LAS PRESTACIONES OFICINA GENERAL DE IMAGEN INSTITUCIONAL Y TRANSPARENCIA OFICINA GENERAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN UNIDADES DESCONCENTRADAS	PROFESIONAL DE GA PROFESIONAL DE OGPPDO PROFESIONAL DE OGAI PROFESIONAL DE SG PROFESIONAL DE OGPI PROFESIONAL DE OGAF PROFESIONAL DE GIEP PROFESIONAL DE OGIT PROFESIONAL DE MACRO REGION PROFESIONAL DE UDR	Actividades no programadas	150	2. Desempeño en el cargo o función	h. Cerrar brechas de desempeño o conocimientos o habilidades. c. Nuevas funciones, herramientas u otros cambios que afecten el funcionamiento de la entidad.	Ante cambios institucionales o de procedimientos, deberán implementarse capacitaciones no programadas a nivel de año.	2. SEMIPRESENCIAL	100	1. REACCIÓN 2. APRENDIZAJE	S/. 50,000.00	50%	0%	50%	S/. 50,000.00	SEGURO INTEGRAL DE SALUD COOPERACIÓN TÉCNICA BELGA-CTB	25,000.00	25,000.00	ene-15	jul-15	1. ALTA
													S/. 1,200,000.00			S/. 400,000.00	S/. 800,000.00						