19 MAR 2012

Av. Domingo Cueto Nº 120
Jesús María - Lima Perú
T.: 2656000 / 2657000
www.essalud.gob.pe

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL Nº 226 -GG-ESSALUD-2012

Lima, 14 de marzo del 2012

VISTA:

La Carta Nº 946-GCGP-OGA-ESSALUD-2012 de la Gerencia Central de Gestión de las Personas; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo Nº 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;

Que, el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1025 sobre normas de capacitación y rendimiento para el sector público, aprobado por Decreto Supremo Nº 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, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE se aprobó la "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 Plan de Desarrollo de las Personas, el cual permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas, contribuyendo a la mejora continua de la administración pública;

Que, el Plan de Desarrollo de las Personas es un documento de gestión que contribuye a la mejora de la planificación de las acciones de capacitación y evaluación, el cual tendrá una vigencia de cinco años (PDP Quinquenal) y será implementado a través de planes de desarrollo de las personas anualizados (PDP Anualizado), conforme a lo establecido en el numeral V de la Directiva antes mencionada;

Que, el numeral VI de la citada Directiva establece, entre otros, la conformación del Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, la cual será oficializada por el titular de la entidad;

Que, el inciso b) del artículo 9º de la Ley Nº 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD), establece que es competencia del Gerente General dirigir el funcionamiento de la Institución, emitir las Directivas y los procedimientos internos necesarios, en concordancia con las políticas, lineamientos y demás disposiciones del Consejo Directivo y del Presidente Ejecutivo;

Estando a las facultades conferidas;

SE RESUELVE:

1. **CONSTITUIR** el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, encargada de definir el Plan de Trabajo para la elaboración de los PDP Quinquenal y Anualizado de ESSALUD, el mismo que estará integrado por los siguientes miembros:

Oficina Central de Asesoría Jurídica DESPACHO V°B° M. LATARAME Jefe Of. Central ESSALUD

OFICINA CENTRAL DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS V°B° A. NORIEGA M. Gerente Central ESSALUD

OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DESPACHO G. CESPEDES G. JEFE ESSALUD

GERENCIA GENERAL V°B° P. Francke Gerente General ESSALUD

SECRETARÍA GENERAL V°B° S. CACERES P. Secretaria General ESSALUD

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Seguro Social de Salud
14 MAR 2012
ZACARIAS PERCY JAUREGUI CHIRINOS
FEDATARIO SUPLENTE
RESOL. Nº 003-SG-ESSALUD-2010

EsSalud

NIT: 74-2012-20

Av. Domingo Cueto Nº 120
Jesús María - Lima Perú
T.: 2656000 / 2657000
www.essalud.gob.pe

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL Nº 226 -GG-ESSALUD-2012

- Un representante de Gerencia General, quien lo presidirá,
- Un representante de Gerencia Central de Gestión de las Personas, quien ejercerá la función de Secretario Técnico del Comité,
- Un representante de la Gerencia Central de Prestaciones de Salud,
- Un representante de la Gerencia Central de Aseguramiento,
- Un representante de la Defensoría del Asegurado,
- Un representante de la Gerencia Central de Finanzas,
- Un representante del personal de la entidad.

2. **DISPONER** que los titulares de las áreas de la Institución mencionadas en el numeral 1 comuniquen a la Gerencia Central de Gestión de las Personas, en el plazo de dos (02) días hábiles de notificada la presente, sobre la acreditación de su representante y sus respectivos alternos, a efectos de la instalación del Comité.

3. **DISPONER** que el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas establezca el proceso para la elección del representante del personal de la entidad mediante votación secreta por un período de tres años así como su alterno.

4. **NOTIFICAR** la presente Resolución de acuerdo a ley.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.

PEDRO FRANCKE BALLVE
Gerente General
ESSALUD

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Seguro Social de Salud

14 MAR 2012

ZACARIAS PERCY JAUREGUI CHIRINOS
FEDATARIO SUPLENTE
RESOL. Nº 003-SG-ESSALUD-2010

ESSALUD
Gerencia Central de Gestión de las Personas-OG-
TRAMITE DOCUMENTARIO
15 MAR 2012
RECIBIDO
Hora: 2:40 Firma:

EsSalud

Av. Domingo Cueto Nº 120
Jesús María - Lima Perú
T.: 2656000 / 2657000
www.essalud.gob.pe

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 408 -GG-ESSALUD-2012

Lima, 25 de junio del 2012

VISTA:

La Carta N° 1000 -OGA-ESSALUD-2012 de la Oficina General de Administración, a través de la cual se propone la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas de ESSALUD 2012-2016, y ;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 012-PE-ESSALUD-2007, modificada por la Presidencia Ejecutiva N° 252-PE-ESSALUD-2007, se aprobó la Estructura Orgánica y el Reglamento de Organización y Funciones del Seguro Social de Salud – ESSALUD;

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 533-PE-ESSALUD-2011, se aprobó la Estructura Orgánica y el Reglamento de Organización y Funciones de la Oficina General de Administración, en cuyo literal a) del artículo 7º se establece que dicha Oficina Central propone a la Gerencia General los lineamientos de política y planes de los sistemas de gestión de las personas; asimismo, de acuerdo al literal g) del artículo 34° del citado Reglamento, la Gerencia Central de Gestión de las Personas tiene por función formular y proponer el Plan Institucional de Capacitación y evaluar su cumplimiento;

Que, mediante Resolución de Gerencia General N° 951-GG-ESSALUD-2007 de fecha 27 de junio de 2007 se aprobó el Reglamento de Capacitación del Seguro Social de Salud – ESSALUD, en cuyo artículo 13º se establece que el Plan Integral de Capacitación e Investigación Institucional es el instrumento de gestión anual elaborado sobre la base del diagnóstico de la problemática institucional y la identificación de las necesidades de capacitación de los trabajadores a nivel nacional, acorde con los lineamientos de política, objetivos y prioridades institucionales;

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE de fecha 21 de marzo de 2011 se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, la cual tiene por finalidad establecer los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado el cual permitirá la implementación de estrategias de Desarrollo de Capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas y, de esa forma, contribuir a la mejora continua de la administración pública;

Que, conforme al numeral V de la Directiva mencionada precedentemente, el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) tendrá una vigencia de cinco años (PDP Quincenal) y será implementado a través de planes de desarrollo de las personas anualizados (PDP Anualizado);

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Seguro Social de Salud

25 JUN 2012

Av. Domingo Cueto Nº 120
Jesús María - Lima Perú
T.: 2656000 / 2657000
www.essalud.gob.pe

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 408 -GG-ESSALUD-2012

Que, la Gerencia de Desarrollo de Personal de la Gerencia Central de Gestión de las Personas ha formulado el Plan de Desarrollo de las Personas de ESSALUD 2012-2016, el cual tiene por propósito contribuir al desarrollo de las competencias de los recursos humanos de ESSALUD, en función del cumplimiento de las políticas de mejora de la gestión y sostenibilidad de los roles prestador y asegurador de la inversión y producción, así como, de los estímulos para la implantación y vigencia de la meritocracia institucional a nivel nacional, en beneficio del asegurado;

Que, el inciso b) del artículo 9° de la Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD), establece que es competencia del Gerente General dirigir el funcionamiento de la Institución, emitir las Directivas y los procedimientos internos necesarios, en concordancia con las políticas, lineamientos y demás disposiciones del Consejo Directivo y del Presidente Ejecutivo;

En uso a las facultades conferidas;

SE RESUELVE:

1. **APROBAR** el **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DE ESSALUD 2012 - 2016**, que forma parte integrante de la presente Resolución.

2. **ENCARGAR** a la Gerencia de Desarrollo de Personal de la Gerencia Central de Gestión de las Personas, la coordinación, ejecución, supervisión, control y evaluación de las actividades programadas en el presente Plan.

3. **DISPONER** que los Titulares de los Órganos Desconcentrados y los Jefes y/o Encargados de las Oficinas de Capacitación son los responsables de la ejecución y evaluación de las actividades de capacitación e investigación a nivel local y los encargados de velar por el uso eficiente de los recursos presupuestales destinados a las actividades de capacitación e investigación.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

Dr. JOSE SOMOCURCIO VILCHEZ
Gerente General
ESSALUD

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Seguro Social de Salud

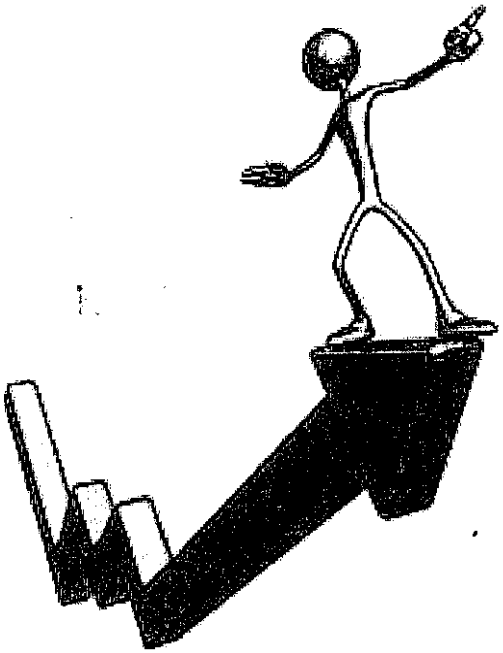
25 JUN 2012

JOSE TERRONES CELIS
FEDATARIO SUPLENTE
RES. N° 005-SG-ESSALUD-2010

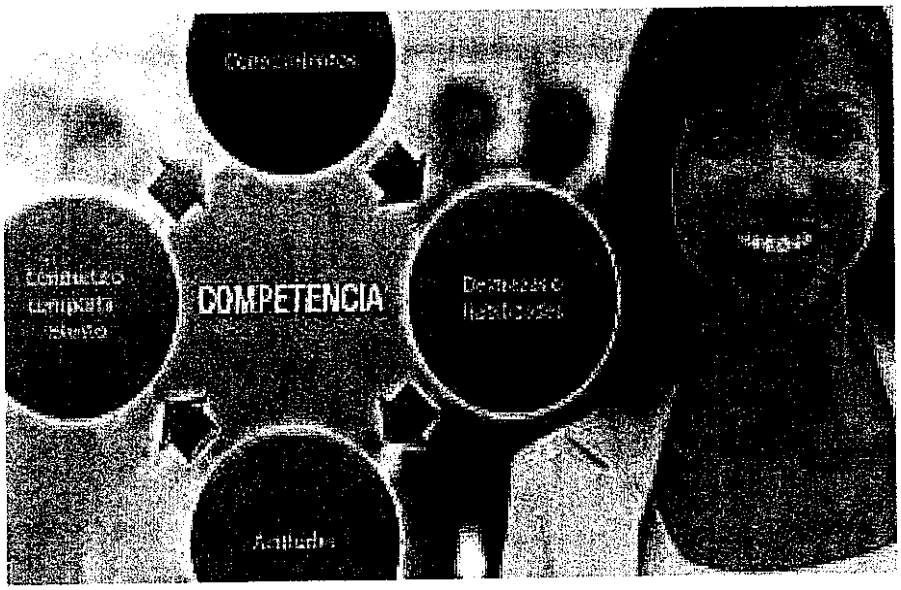
EsSalud

EsSalud
Seguridad Social para todos

OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION
GERENCIA CENTRAL DE GESTION DE LAS PERSONAS
GERENCIA DE DESARROLLO DE PERSONAL
SUB GERENCIA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL



Plan de Desarrollo de las Personas de ESSALUD – PDP 2012-2016.



Lima, 2012

INDICE

	Pág.
PRESENTACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DE ESSALUD 2012-2016	2
I. BASE LEGAL	6
II. MARCO REFERENCIAL	7
III. JUSTIFICACION	18
IV. METODOLOGIA	19
V. ALCANCE	21
VI. FINALIDAD Y OBJETIVOS DEL PLAN	22
VII. METAS	23
VIII. ESTRATEGIAS	25
IX. EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES EDUCATIVAS	29
X. CERTIFICACION	30
XI. PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2012-2016	31
ANEXOS	
ANEXO 1: Tabla 1.- Detección de Necesidades de Capacitación por Programas Educativos Estratégicos.	
ANEXO 2: Tabla 2.- Detalle de la Planificación de los Programas Educativos Estratégicos.	
ANEXO 3: Programas Educativos Estratégicos Priorizados por Líneas de Intervención y Estrategias Pedagógicas.	
ANEXO 4: Asignación Presupuestal 2012 – PDP 2012 por Fondo Financiero, Órganos Desconcentrados y Centrales.	
ANEXO 5: Detalle Presupuestal de Programas Educativos Estratégicos Priorizados.	

V°B° L. HUAMAN SUB GERENTE ESSALUD

V°B° H. CASTILLO GERENTE ESSALUD

V°B° A. NORIEGA M. Gerente Central ESSALUD

PRESENTACION

Mediante Decreto Supremo Nº 002-99-TR se aprueba el Reglamento de la Ley Nº 27056 - Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD), el mismo que define a ESSALUD como un organismo público descentralizado del Sector Trabajo y Promoción Social, con personería jurídica de derecho público interno, con autonomía técnica, administrativa, económica, financiera, presupuestal y contable.

Asimismo señala que ESSALUD tiene por finalidad dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes, a través del otorgamiento de Prestaciones de Prevención, Promoción, Recuperación, Rehabilitación, Prestaciones Económicas y Prestaciones Sociales que corresponden al régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud, así como otros seguros en riesgos humanos. Para ello, ESSALUD cuenta con una Sede Principal en la ciudad de Lima y desarrolla todas estas actividades en todo el territorio nacional a través de las Redes Asistenciales que lo conforman.

Es así como en el Reglamento de Organización y Funciones de ESSALUD, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 012-PE-ESSALUD-2007, se señala entre sus funciones generales, el "formular y aprobar sus reglamentos internos, así como otras normas que le permitan ofrecer sus servicios de manera ética, eficiente y competitiva".

En tal sentido, la Sub Gerencia de Capacitación y Formación Profesional, de la Gerencia de Desarrollo de Personal, de la Gerencia Central de Gestión de las Personas, ha formulado en coordinación con los Órganos Centrales y Desconcentrados, el Plan de Desarrollo de las Personas de ESSALUD 2012, el mismo que se encuentra en el marco de un Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas de ESSALUD 2012-2016 (PDP-ESSALUD).

Dicho Plan constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los trabajadores de ESSALUD en función del cumplimiento de las políticas de mejora de la gestión y sostenibilidad de los roles prestador y asegurador, de la mayor inversión en beneficio del asegurado, así como de los estímulos para la implantación de la meritocracia institucional a nivel nacional.

El Desarrollo de las personas es un proceso continuo de adquisición, fortalecimiento, diversificación y transformación de competencias individuales producto de la motivación, compromiso y valores personales así como los corporativos; al mismo tiempo, es el resultado del desarrollo de las competencias colectivas e institucionales que contribuyen de manera decisiva en el logro de la Misión, en la perspectiva de la Visión institucional, con eficacia y eficiencia, calidad, calidez, pertinencia técnica y social. Brindar servicios de seguridad social a la población beneficiaria con eficacia, calidad y buen trato, entendiendo que en este periodo se busca que ESSALUD tiene la alta responsabilidad de liderar y abogar por la universalización de la seguridad social en el país.

Este proceso se engarza con la rica experiencia que ha desarrollado ESSALUD a lo largo de los años y pretende perfeccionar los denominados "Planes Integrales de Capacitación de ESSALUD" en la medida que incorpora dos dimensiones adicionales a las tradicionales: la dimensión temporal, en donde se plantea un horizonte de cinco años para su desarrollo y, de otro lado, la ampliación de las estrategia de ejecución antes vinculada sólo a "Capacitación", a la que mantenemos y potenciamos, incluyendo aquella vinculada al desarrollo de capacidades individualizadas, específicas y eminentemente operativas a la que hemos denominado: "Asistencia Técnica". Por último, en la medida que en Salud los procesos formativos son parte esencial en el desarrollo de las personas, establecemos la estrategia de Articulación Educación-Salud, antes denominada articulación docente-asistencial, como parte integrante de las actividades de nuestro PDP-ESSALUD, entendiendo que todas son actividades educativas de aprendizaje para la mejora de las capacidades y competencias individuales, colectivas e institucionales.

La estructura anterior de los Planes Anuales comprendía las siguientes partes:

- ***Actividades Estratégicas de Capacitación***, en donde se agrupaban las acciones prioritarias que responden a la problemática y/o necesidades de capacitación institucional y que pueden ser desarrolladas a nivel central, nacional o local. Son coordinadas, ejecutadas y evaluadas por la Gerencia de Desarrollo de Personal en estrecha coordinación con las respectivas Gerencias Centrales.
- ***Planes Locales de Capacitación e Investigación***, en donde se incluían aquellas actividades educativas formuladas por cada Órgano Desconcentrado u Órgano Central de ESSALUD, sobre la base del diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal de cada Unidad Orgánica en función de las prioridades sanitarias y los Objetivos Estratégicos Institucionales. A su vez, en estos planes locales las actividades educativas se agrupaban en los siguientes rubros:
  1. **Programa Local:** actividades educativas desarrolladas en el ámbito local de un Órgano Desconcentrado o Central, dirigido a personal exclusivo de ESSALUD, en el que se considera un programa ad hoc a las necesidades de la dependencia.
  2. **Capacitación Interna:** Actividades educativas ejecutadas en instituciones educativas y Centros Asistenciales (pertenecientes o no a ESSALUD) dentro del país para mejorar las competencias específicas de un perfil específico de trabajadores.
  3. **Capacitación Externa:** Actividades educativas ejecutadas en instituciones educativas y Centros Asistenciales de excelencia académica en el extranjero.

Los dos últimos, básicamente respondían a necesidades y demandas individuales, para cuya ejecución generalmente para el tercer rubro, no se requiere el financiamiento de la actividad educativa en sí sino la licencia de capacitación oficializada con goce de haber. Este modo de organización de las actividades educativas dificulta la identificación de objetivos, estrategias y el público objetivo de las distintas actividades educativas.

Por lo anterior y en la medida que el PDP-ESSALUD intenta constituirse en un plan que articula el corto con el mediano y largo plazo; así como los objetivos estratégicos institucionales con las complejas y heterogéneas demandas por procesos educativos de los distintos actores internos y externos de ESSALUD, se plantean los siguientes elementos ordenadores de nuestro Plan:

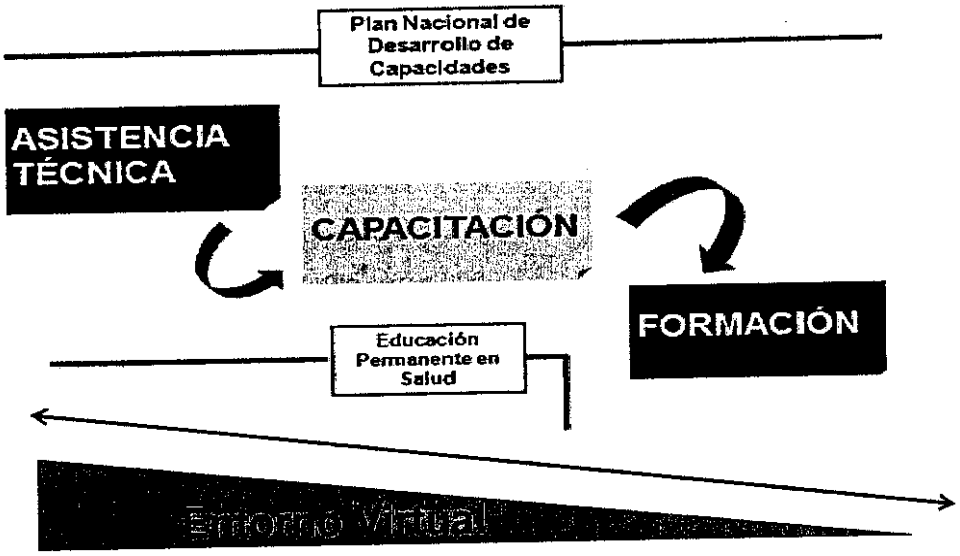
1. **Líneas de intervención para el desarrollo de capacidades según público objetivo**:
   a. ***Gobierno y Gerencia para la universalización de la Seguridad Social.-*** Agrupan a las actividades educativas dirigidas a decisores, gestores y operadores de las distintas instancias de decisión gerencial y administrativas en ESSALUD.
   b. ***Cuidado Integral de la Salud.-*** Dirigidas a los equipos de salud, en los Centros Asistenciales de los distintos niveles de atención de ESSALUD.
   c. ***Gestión del Campo de Recursos Humanos en Salud.-*** Dirigidas a los equipos de conducción operativa y estratégica de las distintas unidades de recursos humanos de ESSALUD.

2. **Programas Educativos para el desarrollo de las Líneas de Intervención**:
   Las actividades educativas agrupadas en las distintas líneas de intervención, deberán ser parte de una serie de Programas de Desarrollo de Capacidades, entre los que podemos identificar:
   a. ***Programas Educativos Estratégicos Transversales.-*** Actividades educativas que tienen la finalidad de generar cambios de paradigmas institucionales.
   b. ***Programas Educativos Estratégicos Funcionales.-*** Actividades educativas que tienen la finalidad de generar cambio o reforzamiento de procesos funcionales clínicos o administrativos.
   c. ***Programas Educativos Funcionales-Operativos.-*** Actividades educativas que tienen la finalidad de generar cambio o reforzamiento de competencias para la realización de actividades clínicas o administrativas en el marco del desarrollo de una función específica de carácter operativo.
   d. ***Actividades Educativas de Desarrollo Personal.-*** Actividades educativas que tienen la finalidad de desarrollar capacidades y competencias profesionales e individuales a partir de las expectativas personales de los trabajadores de la institución.

3. **Estrategias Pedagógicas para la ejecución de los Programas Educativos**:
   Las actividades educativas seleccionadas para su ejecución o los Programas educativos mencionados pueden desarrollarse a través de tres estrategias pedagógicas (ver definiciones operacionales más adelante):
   a. ***Asistencia Técnica.***
   b. ***Capacitación.***
   c. ***Formación***:

En ese sentido, la ejecución del presente Plan de Desarrollo de las Personas de ESSALUD 2012, contribuye básicamente a potenciar las capacidades del personal para mejorar los servicios asistenciales y de gestión institucional, según el marco normativo y legal del Reglamento de Capacitación aprobado por Resolución de Gerencia General Nº 951-GG-ESSALUD-2007 y el Reglamento del Decreto Legislativo 1025 – Disposiciones Generales sobre la Capacitación y la Evaluación del Desempeño – SERVIR, en el marco de un Plan de Desarrollo quinquenal y haciendo uso de un conjunto de estrategias, mecanismos, métodos, enfoques y procedimientos que tienen un amplio arraigo en Salud, legado del que nos sentimos tributarios.

Plan Nacional de Desarrollo de Las Personas –EsSalud 2012-2016



I.- BASE LEGAL

El presente Plan de Desarrollo de las Personas de ESSALUD 2012, tiene su sustento legal en los siguientes documentos:

- Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud – ESSALUD, y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 002-99-TR.
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM.
- Decreto Legislativo N° 1057 del Contrato Administrativo de Servicios y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.
- Decreto Supremo N° 001-96-TR, que aprobó el Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo.
- Decreto Supremo N° 03-97-TR, que aprobó el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Reglamento del Decreto Legislativo 1025 – Disposiciones Generales sobre la Capacitación y la Evaluación del Desempeño – SERVIR.
- Directiva de Gestión y Procesos Presupuestarios aprobada por Acuerdo de Directorio N° 003-205/018 – FONAFE y modificatorias, y Decreto Supremo N° 249-2011-EF y anexo.
- Reglamento de Capacitación de ESSALUD, aprobado con Resolución de Gerencia General N° 951-GG-ESSALUD-2007.

Sub-Gerencia de Capacit. y Form. Profes. - GDP-GCGP-DGA
V°B°
L. HUAMAN
SUB-GERENTE
ESSALUD

Gerencia de Desarrollo de Personal - GCGP-DGA
V°B°
H. CASTILLO
GERENTE
ESSALUD

GERENCIA CENTRAL DE GESTION DE LAS PERSONAS - DGA
V°B°
A. NORIEGA M.
Gerente Central
ESSALUD

II.- MARCO REFERENCIAL

1. Marco Estratégico Institucional

Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas de ESSALUD 2012-2016 (PDP-ESSALUD), es un Plan Estratégico; por lo tanto, se engarza en la Misión y Visión de nuestra Institución y en los siguientes cuatro Ejes estratégicos institucionales:

Objetivo estratégico 1	***Brindar atención integral, digna y de calidad, cambiando el modelo de atención centrado en la atención primaria de la salud.***

Teniendo como objetivos específicos:

1) Promover un modelo de gestión de servicios basado en procesos con enfoque sistémico.
2) Organizar la prestación de salud en redes integradas de servicios de salud.
3) Reorientar las prestaciones de los servicios de salud con énfasis en la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad.
4) Mejorar la calidad de atención al asegurado y seguridad en las prestaciones de los servicios.
5) Mejorar el impacto del otorgamiento de las prestaciones económicas y sociales en el bienestar de los asegurados.

Objetivo estratégicos 2:	***Garantizar la sostenibilidad financiera de la Seguridad Social***

Teniendo como objetivos específicos:

1) Mejorar la gestión de siniestralidad y de la administración de riesgos.
2) Mejorar el diseño financiero.

Objetivo estratégicos 3:	***Extender la cobertura de la Seguridad Social incluyendo a los trabajadores independientes e informales***

Teniendo como objetivo específico:

1) Ampliar la cobertura de aseguramiento aprovechando el crecimiento y del empleo.

Objetivo estratégicos 4:	***Implementar una Gestión eficiente y transparente basada en el mérito y la capacidad, con personal calificado y comprometido.***

Teniendo como objetivos específico:

1) Alinear el diseño organizacional al nuevo marco estratégico de gestión.
2) Implementar las políticas de transparencia y de lucha contra la corrupción.
3) Mejorar los procesos de soporte de la gestión.

2. Marco Estratégico del Campo de Recursos Humanos

En octubre del 2005, en el marco de la VII Reunión de los Observatorios de Recursos Humanos en Salud de las Américas, nuestro país firmó junto con los países participantes un conjunto de compromisos para lograr que la década de los Recursos Humanos en Salud, 2006-2015, se produzcan acciones estratégicas en cada uno de los países que permita relevar el papel de los Recursos Humanos, como factor clave para el logro de los objetivos de salud en las Américas, en el marco de los objetivos del Milenio. Estos compromisos se establecieron en un documento técnico denominado: "Llamado a la Acción de Toronto. 2006-2015, Hacia una década de Recursos Humanos en Salud para las Américas". En él se definieron cinco desafíos para la década:

a) Definir políticas y planes de largo plazo para la adecuación de la fuerza de trabajo a los cambios previstos en los sistemas de salud y desarrollar la capacidad institucional para ponerlos en práctica y revisarlos periódicamente.

b) Colocar las personas adecuadas en los lugares adecuados, consiguiendo una distribución equitativa de los profesionales de salud en las diferentes regiones y de acuerdo con diferentes necesidades de salud de la población.

c) Regular los desplazamientos y migraciones de los trabajadores de salud de manera que permitan garantizar atención a la salud para toda la población.

d) Generar relaciones laborales entre los trabajadores y las organizaciones de salud que promueva ambientes de trabajo saludables y permitan el compromiso con la misión institucional de garantizar buenos servicios de salud para toda la población.

e) Desarrollar mecanismos de interacción entre las instituciones de formación (universidades, escuelas) y los servicios de salud que permitan adecuar la formación de los trabajadores de la salud para un modelo de atención universal, equitativa y de calidad que sirva a las necesidades de salud de la población.

Estos compromisos de país, considera que al 2015 se debe haber logrado un conjunto de metas, de las cuales seleccionamos las siguientes:

a) Meta 7: al menos el 70% de los trabajadores de Atención Primaria de salud tendrán competencias de Salud pública e interculturales comparables.

b) Meta 8: 70% de las enfermeras, las auxiliares de enfermería, los técnicos de salud y los agentes sanitarios de la comunidad habrán perfeccionado sus aptitudes y competencias a la luz de la complejidad de sus funciones.

c) Meta 15: al menos 60% de los gerentes de servicios y programas de salud reunirán requisitos específicos de competencias para la salud pública y la gestión, entre ellas las de carácter ético.

d) Meta 17: el 80% de las escuelas de ciencias de la salud habrán reorientado su formación hacia la Atención Primaria de Salud y las necesidades de la salud comunitaria y habrán incorporado estrategias para la formación interprofesional.

En este contexto, en el Perú se han desarrollado un conjunto de acciones tendientes a abordar los desafíos con éxito, valiosa experiencia acumulada que incorporamos en este proceso de planificación institucional y la recreamos en base a nuestras especificidades y necesidades institucionales. Parte de este esfuerzo de país es que el año 2004 se definieron para el país los **Lineamientos de Política Nacional para el Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud:**

a) La formación de los recursos humanos en salud debe basarse en el modelo de AIS, el perfil epidemiológico, el sociocultural y epidemiológico de la población, tomando en cuenta las particularidades regionales y locales.

b) Planificación estratégica de los recursos humanos en salud con equidad, considerando el perfil epidemiológico, el sociocultural, así como las necesidades de la población, particularmente de la más excluida.

c) Gestión descentralizada de los recursos humanos en salud como parte de la gestión de los servicios de salud, reconociendo la centralidad e integralidad de los recursos humanos en el desarrollo organizacional.

d) Gestión de procesos eficaces, eficientes y equitativos para el desarrollo de capacidades del personal de salud, a fin de contribuir a la mejora de su desempeño y de la atención de salud de la población.

e) Valoración de los agentes comunitarios de salud como recursos humanos relevantes del sistema de salud, así como la apreciación de su contribución a la salud y desarrollo, tanto en el ámbito local, regional y nacional.

f) Impulso de un nuevo marco normativo laboral integral que considere el ingreso en base a perfiles ocupacionales por competencias y que aplica la promoción en la carrera pública, los beneficios e incentivos laborales teniendo en cuenta el merito y criterios de justicia y equidad.

g) Mejoramiento de las condiciones de trabajo y promoción de la motivación y compromiso del trabajador, que contribuye a una renovada cultura organizacional y asegura la entrega de servicios de salud de calidad.

h) Impulso de procesos de concertación y negociación en las relaciones laborales, basados en el respeto y dignidad del trabajador para el logro de la misión institucional.

3. Situación actual del desarrollo de capacidades de los recursos humanos en (RHUS) ESSALUD

Para definir el punto de partida de nuestro proceso de planificación, consideramos necesario primero definir el campo de acción de nuestro quehacer: el campo de los Recursos Humanos (RHUS). En este campo se interrelacionan tres espacios: el primero donde se lleva a cabo la formación de los RHUS (educativo), el segundo donde se producen los servicios de salud (laboral) y el tercero aquel donde se demanda los servicios, educativos y de salud. Las

interrelaciones hacen que se produzcan "mercados" imperfectos: el "mercado educativo", el "mercado de trabajo" y el "mercado de servicios de salud". Es en este campo en donde, producto de la puesta en escena de un conjunto de expectativas, intereses y objetivos de diversos actores sociales o institucionales de naturaleza heterogénea, se presentan demandas que se deben enfrentar con mucha capacidad y creatividad a partir de procesos de gestión, regulación o planificación del campo (ver Figura).

Figura 4. Campo de los recursos humanos en salud (adaptado de: Mario Rovere. "Planificación estratégica de recursos humanos en salud", 2da. ed. OPS. Código: PER02. Año de publicación: 2006)

En ese contexto, podemos definir los siguientes problemas a ser tomados en cuenta para desarrollar las capacidades institucionales en el marco de nuestro PDP-ESSALUD:

a) Ausencia de instancias desconcentradas de conducción estratégica del desarrollo de los recursos humanos y de un sistema integrado de información que dificulta la regulación del campo de RHUS a través de políticas institucionales.

b) La naturaleza de la planificación de las actividades educativas en nuestros servicios es administrativa por lo que no responde a objetivos institucionales en términos estratégicos sino a aquellos individuales, de grupo o fácticos, dificultando su vinculación con otros procesos de planificación en los que se establecen prioridades y se asignan recursos. Por lo tanto, la planificación de las actividades educativas no se constituye en una herramienta de gestión que contribuye sustancialmente con el logro de resultados institucionales efectivos, eficientes y pertinentes.

c) Desarticulación entre los objetivos de ESSALUD y las instituciones formadoras, como consecuencia de lo cual el perfil del egresado no corresponde a las necesidades de

nuestros centros de atención en general y, menos aún si planteamos esta necesidad en términos de construir un nuevo modelo de atención basado en la APS renovada.

d) La formulación de las actividades educativas no responde a las características de la producción de los servicios de salud que es esencialmente cooperativo y responde a expectativas y demandas de los asegurados, sino más bien se articula a expectativas individuales o de grupo ocupacional, fragmentando el desarrollo de capacidades y constriñendo las actividades educativas a parámetros académicos no necesariamente confluentes con los objetivos institucionales.

e) Los servicios de salud y administrativos no se han adecuado ni como organización de procesos, ni en diseño de la infraestructura y menos en los aspectos tecnológicos para operar como espacios de desarrollo de las capacidades y competencias de los trabajadores y de los estudiantes, de pre y post grado, de las instituciones educativas que hacen uso de nuestros servicios.

f) Se ha incrementado exponencialmente la demanda de las instituciones educativas para el acceso de sus alumnos a campos clínicos y administrativos para el desarrollo de sus prácticas preprofesionales, las prácticas profesionales así como la formación especializada, generando una saturación de los servicios de salud, baja calidad en la formación y un factor crítico de mal trato a nuestros asegurados.

g) Los procesos de desarrollo de capacidades en salud privilegian el aprendizaje de los participantes mediante la transmisión de los conocimientos y el despliegue de destrezas a través del condicionamiento, en desmedro del desarrollo de su capacidad crítica que le permita una aproximación a la realidad sanitaria con una intencionalidad técnica y política para transformarla.

h) A lo señalado anteriormente, el uso de estas pedagogías produce la segmentación del aprendizaje en disciplinas; privilegia escenarios de formación "académicos"; dificulta la articulación entre docentes, investigadores, estudiantes y trabajadores de salud lo que no permite vincular e integrar muchas escuelas de pensamiento, profesiones o tecnologías.

4. Consideraciones Generales del Proceso de formulación del PDP-ESSALUD

a) El punto de partida (y de llegada) de todo proceso de planificación es la Gente (Nuestros asegurados y nuestros trabajadores).

b) Responde al proceso de implementación de un sistema de salud integrado, con un modelo de atención basado en la APS renovada.

c) Se enmarca en los objetivos estratégicos institucionales.

d) Responde a la necesidad de articular expectativas para desarrollar capacidades individuales, con las de los equipos y las de la Institución

e) Pretende articular distintos actores e intereses (nacionales, regionales y locales; de los servicios de salud y los educativos) en el marco de las relaciones interinstitucionales, que beneficien a todos, pero sobretodo a nuestros usuarios.

f) Impulsa el desarrollo de capacidades institucionales de manera continua y permanente, generando capacidades en Red, en la búsqueda de la construcción de una sociedad del aprendizaje y el conocimiento, con un fuerte soporte tecnológico (Tele Educación, Tele Salud).

g) Contempla el uso de estrategias de desarrollo de capacidades personalizadas (asistencia técnica), grupales y más estructuradas (Programas de Capacitación) y procesos de articulación docente asistencial (formación especializada, formación de pre-grado, pasantías formativas, etc.

5. Definiciones operacionales principales

a) ***Proceso de Desarrollo de Capacidades en Salud.*** Es el proceso mediante el que los trabajadores de las organizaciones desarrollan el potencial que tienen como individuos en beneficio de las mismas, haciendo uso adecuado de sus competencias (valores, conocimientos y habilidades). Denominado también "*Desarrollo de Recursos Humanos en Salud*", mediante el cual se mejoran las competencias que tienen las personas, los equipos y las instituciones de Salud para responder con eficacia, eficiencia, calidad y pertinencia social a las necesidades y demandas en salud de la población; este objetivo puede obtenerse a través de procesos de aprendizaje que desarrollan capacidad de los equipos de salud para transformar la realidad sanitaria de un ámbito determinado.

b) ***Educación Permanente en Salud:*** Estrategia educativa y de gestión que utiliza el desempeño cotidiano de la institución y sus equipos, como elemento crítico para la transformación de cada uno de sus integrantes y de la propia organización.

c) ***Pedagogía de la problematización***: centra la acción de aprendizaje en las personas y equipos respetando su condición de actores dinámicos, constructores de procesos sociales y que entran al proceso enseñanza-aprendizaje previamente con conocimientos, historia, experiencia y potencial capacidad crítica para transformar una realidad específica. Su aplicación en salud permite aproximaciones sucesivas a una realidad sanitaria a partir de la reflexión de la práctica cotidiana de los recursos humanos en un servicio determinado y sus resultados en términos de cobertura, impacto y satisfacción de los usuarios, considerando el contexto social que así los determina. A partir de allí, impulsa la identificación de factores críticos de cada uno de los procesos estudiados, a partir de ellos una aproximación al más riguroso y actualizado conocimiento universal acumulado que ayude a los participantes a plantear hipótesis de intervención en la realidad sanitaria para transformarla. Este proceso de aprendizaje se desarrolla de manera colectiva, participativa y en equipo, tratando de respetar la dinámica y características del proceso productivo específico en Salud.

d) ***Pedagogía basada en la teoría educativa del constructivismo:*** Lo que plantea el constructivismo pedagógico es que el verdadero aprendizaje humano es una construcción de cada alumno que logra modificar su estructura mental, y alcanzar un mayor nivel de diversidad, de complejidad y de integración. Es decir, el verdadero aprendizaje es aquel que contribuye al desarrollo de la persona. Por esto el desarrollo no se puede confundir con la mera acumulación de conocimientos, de datos y experiencias discretas y aisladas. Al contrario, el desarrollo del individuo en formación es el proceso esencial y global en función del cual se puede explicar y valorar cada aprendizaje particular, como lo han planteado los pedagogos clásicos. La clásica discusión pedagógica entre educar e instruir precisamente aclaró que lo importante no era informar al individuo ni instruirlo sino desarrollarlo, humanizarlo.

e) ***Actividades educativas basadas en competencias:*** Es un conjunto de actividades educativas en sus diversos y tipos y modalidades que orientan el proceso de enseñanza aprendizaje de acuerdo a un perfil requerido y estándares de desempeño establecidos, desarrollados en escenarios reales de trabajo. Para su ejecución parte de los conocimientos y saberes previos de los trabajadores.

f) **Líneas de intervención del PDP-ESSALUD para el desarrollo de capacidades según público objetivo**:

- ***Gobierno y Gerencia para la universalización de la Seguridad Social.-*** En donde se agrupan aquellas actividades educativas referidas al desarrollo de capacidades y competencias de decisores, gestores y operadores de las distintas instancias de decisión gerencial y administrativas en EsSalud, con el fin de enfrentar con éxito en términos de calidad técnica, oportunidad política y pertinencia social los cambios en marcha, en el marco de los objetivos estratégicos institucionales.
- ***Cuidado Integral de la Salud.-*** en donde se integran aquellas actividades educativas para desarrollar capacidades y competencias de los equipos de salud, en los Centros Asistenciales de los distintos niveles de atención de EsSalud, con la finalidad de impulsar la implementación de un nuevo modelo de atención basado en la Atención Primaria de Salud renovada, contribuyendo a que el sistema de salud peruano sea de calidad con equidad y pertinencia.
- ***Gestión del Campo de Recursos Humanos en Salud.-*** en cuya línea se consolidan aquellas actividades educativas orientadas a desarrollar las capacidades y competencias de los equipos de conducción operativa y estratégica de las distintas unidades de recursos humanos de EsSalud, factores claves al interior de la organización para el logro de la gran transformación institucional.

g) **Programas Educativos para el desarrollo de las Líneas de Intervención del PDP-ESSALUD**:

Las actividades educativas agrupadas en las distintas líneas de intervención, deberán ser parte de una serie de Programas de Desarrollo de Capacidades, entre los que podemos identificar:

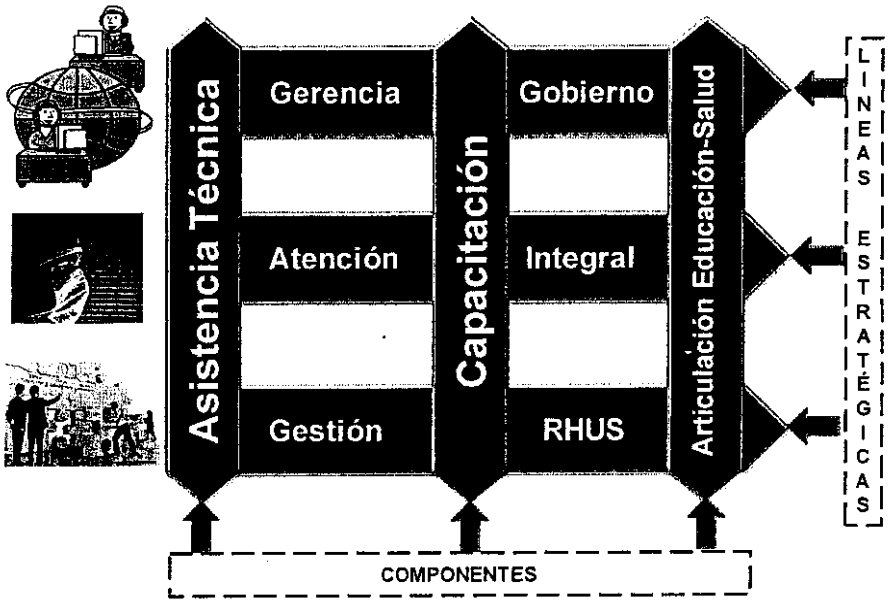
- ***Programas Educativos Estratégicos Transversales***.- Actividades educativas que tienen la finalidad de generar cambios de paradigmas institucionales de gestión o atención, acorde con los objetivos estratégicos de la institución. Involucra a actores claves de la institución y del ámbito nacional. Pueden ser organizados por el nivel central, por una o más gerencias de Red y desarrolladas a nivel nacional o en ámbitos sub-nacionales.
- ***Programas Educativos Estratégicos Funcionales***.- Actividades educativas que tienen la finalidad de generar cambio o reforzamiento de procesos funcionales clínicos o administrativos, a través de nuevos enfoques o métodos que afectan una función general de carácter estratégica. Involucra a actores claves del nivel central y redes que participarían en la función. Pueden ser organizadas por aéreas o gerencias del nivel central o por áreas o gerencias de una o más redes, de ser el caso y desarrolladas a nivel nacional o en ámbitos sub-nacionales.
- ***Programas Educativos Funcionales-Operativos***.- Actividades educativas que tienen la finalidad de generar cambio o reforzamiento de competencias para la realización de actividades clínicas o administrativas en el marco del desarrollo de una función específica de carácter operativo. Involucra personal del área funcional correspondiente que es, generalmente, donde se genera la propuesta. Pueden ser organizadas por áreas de gestión especificas de nivel central, redes o Centros Asistenciales de Salud (CAS) y desarrolladas preferentemente en ámbitos locales, idealmente en los propios servicios o, de ser el caso, en espacios lo más cercano posible a los CAS ó áreas administrativas donde se desarrollan las operaciones correspondientes.
- ***Actividades Educativas de Desarrollo Personal***.- Actividades educativas que tienen la finalidad de desarrollar capacidades y competencias profesionales e individuales, a partir de las expectativas personales de los trabajadores de la institución y que son gestionadas por los propios trabajadores para su ejecución. Pueden o no coincidir con los objetivos estratégicos institucionales pero, por su naturaleza personalísima, la mayor parte de las veces no necesariamente.

h) **Estrategias Pedagógicas para la ejecución de los Programas Educativos incluidos en el PDP-ESSALUD**:

Las actividades educativas seleccionadas para su ejecución o los Programas educativos mencionados pueden desarrollarse a través de tres estrategias pedagógicas:

- ***Asistencia Técnica:*** Asesoría técnica especializada a los trabajadores o equipos de trabajo ligados directamente a una tarea requerida para el buen desempeño laboral, permitiendo la resolución rápida de un problema identificado. Su ejecución es de corto plazo y conducida por expertos, pudiendo usarse para el logro de los objetivos, protocolos y el entorno virtual, entre otras herramientas. Pueden considerarse en este rubro las actividades cuya ejecución no implica la ejecución de un plan curricular: reuniones técnicas; talleres; reuniones de presentación o socialización de políticas, métodos o herramientas; seminarios; congresos, conferencias o simposio, entre otros.
- ***Capacitación***: Actividad educativa que tiene el objetivo de desarrollar capacidades y competencias de los trabajadores a través de procesos de enseñanza-aprendizaje enmarcados en un plan curricular desarrollado por docentes o facilitadores de dicho proceso. Generalmente se enfocan en actividades ligadas al ejercicio de una función o al desarrollo de las funciones mismas. Se pueden ejecutar a través de cursos de actualización; módulos de aprendizaje; pasantías; diplomados, capacitación en servicio, entre otros.
- ***Formación***: Actividades educativas desarrolladas en el marco de los mecanismos de interacción entre las instituciones de formación (universidades, institutos, escuelas) y nuestra institución, incluyendo a aquellas acciones que permitan adecuar los aspectos formativos de los trabajadores de la salud a nuestras demandas institucionales y las necesidades de nuestros asegurados. Se desarrollan a través de Programas de Especialización; Residentado, Programas de Post-Grado (Maestrías y Doctorados); Internado; Prácticas Pre-Profesionales y Profesionales.

Elementos ordenadores del PDP-ESSALUD 2012-2016



Con un ejemplo podemos precisar mejor las ventajas comparativas de organizar las actividades educativas de uno u otro modo. Se han seleccionado un conjunto de actividades educativas propuestas por las distintas unidades orgánicas de ESSALUD para ser desarrolladas este año. Se presentan dos modos de clasificación de dichas actividades, la tradicional y la propuesta actual, dando el siguiente resultado:

Clasificación Tradicional

Tipo de Actividad Educativa		Nombre de la Actividad Educativa	Estrategia Pedagógica
Actividades Estratégicas de Capacitación		• Programa de Desarrollo de Capacidades para el Cuidado Integral de la Salud para Equipos Básicos de Salud. • Programa de Desarrollo de Capacidades en Gerencia y Gobierno de la Seguridad Social en el Perú. • Programa de Desarrollo de Capacidades en Gestión Estratégica del Campo de Recursos Humanos en EsSALUD. • Curso Nacional de Salud Cardiovascular. • Programa de Formación en Investigación en Medicina Complementaria: Modulo II. • Taller para formulación de plan de gestión 2013.	No identificada (NI)
Planes Locales de Capacitación e Investigación	***Programa Local***	• Curso de electrocardiografía del paciente crítico.	NI
	Capacitación Interna	• Pasantía en servicio de Reumatología, unidad de Ecografía Musculo-esquelética.	NI
	Capacitación Externa	• Pasantía en Cirugía extracorpórea.	NI

Clasificación del PDP-ESSALUD 2012-2016

Tipo de Actividad Educativa	Nombre de la Actividad Educativa		Estrategia Pedagógica a Desarrollar
Gobierno y Gerencia para la universalización de la Seguridad Social	Programas Educativos Estratégicos Transversales	• Programa de Desarrollo de Capacidades en Gerencia y Gobierno de la Seguridad Social en el Perú.	Formación (Especialización)
	Programas Educativos Funcionales-estratégicos	• Curso Nacional de Salud Cardiovascular. • Taller para formulación de plan de gestión 2013.	• Capacitación (Curso) • Asistencia Técnica (Taller)
	Programas Educativos Funcionales-Operativos	• Pasantía en Cirugía extracorpórea.	• Capacitación (Pasantía)
	Programas de Capacitación para el Desarrollo Personal		
Cuidado Integral de la Salud	Programas Educativos Estratégicos Transversales	• Programa de Desarrollo de Capacidades para el Cuidado Integral de la Salud para Equipos Básicos de Salud.	• Capacitación (Diplomado).
	Programas Educativos Funcionales-estratégicos	• Programa de Formación en Investigación en Medicina Complementaria: Modulo II.	• Capacitación (Curso).
	Programas Educativos Funcionales-Operativos	• Curso de electrocardiografía del paciente crítico.	• Capacitación (Curso)
	Programas de Capacitación para el Desarrollo Personal	• Pasantía en servicio de Reumatología, unidad de Ecografía Musculo-esquelética.	• Capacitación (Pasantía)
Gestión del Campo de Recursos Humanos en Salud	Programas Educativos Estratégicos Transversales	• Programa de Desarrollo de Capacidades en Gestión Estratégica del Campo de Recursos Humanos en EsSALUD.	• Capacitación (Diplomado).
	Programas Educativos Funcionales-estratégicos		
	Programas Educativos Funcionales-Operativos		
	Programas de Capacitación para el Desarrollo Personal		

Es evidente que en el primer modo, es difícil identificar el público objetivo diferenciado, el tipo de actividad educativa, el objetivo de la actividad educativa y la propuesta pedagógica para el desarrollo de las capacidades respectiva, lo que sí es posible a través de la forma de organización de las actividades propuestas en el PDP, modo ágil y práctico de organizar las actividades educativas contenidas en nuestro Plan.

III.- JUSTIFICACION

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 SERVIR la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público.

Con Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, disponiendo en los artículos 1, 3 y 4 que las entidades públicas y autónomas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) vinculado con los instrumentos de gestión vigentes de la entidad, en particular Plan Estratégico Institucional, Plan Operativo Institucional y otros que correspondan.

En ese contexto, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE se aprueba la "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", en donde se establecen los lineamientos generales para la elaboración del PDP, el cual permitirá la implementación de estrategias de Desarrollo de Capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas, contribuyendo a la mejora continua de la administración pública.

Es en tal sentido, que se formula el Plan de Desarrollo de las Personas 2012, y así asegurar el desarrollo del recurso humano, puesto que son las competencias del personal los que van a favorecer el logro de los objetivos y fines de ESSALUD.

V°B°
L. HURAN
SUB-GERENTE
ESSALUD

V°B°
H. CASTILLO
GERENTE
ESSALUD

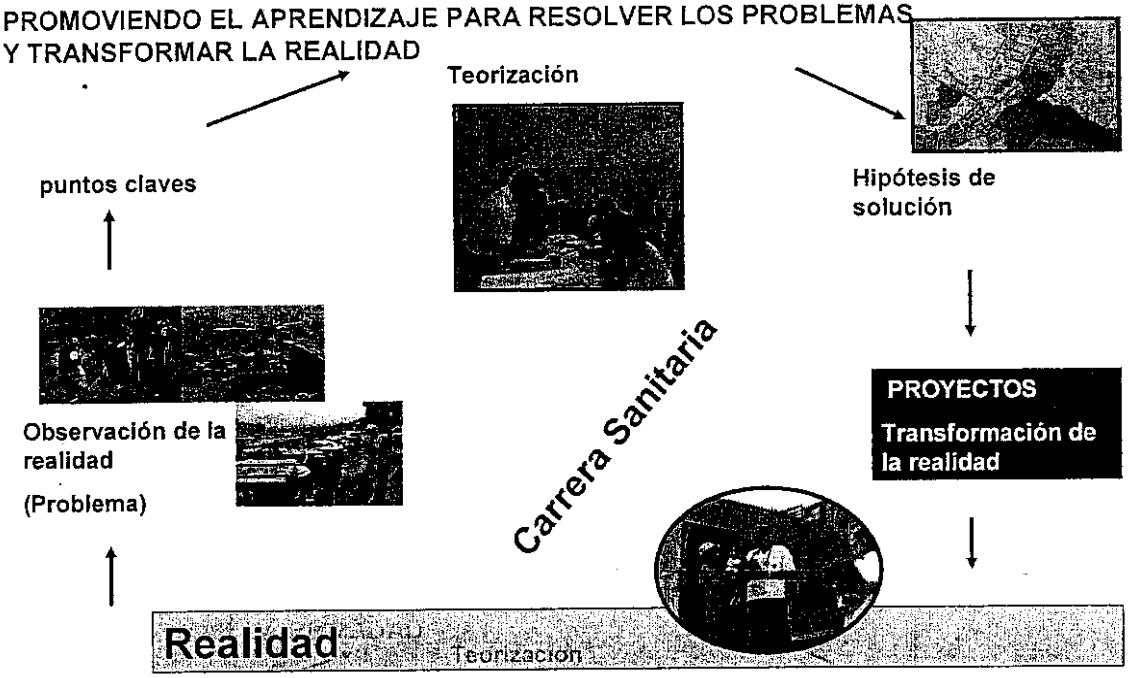
V°B°
A. NORIEGA M.
Gerente Central
ESSALUD

IV.- METODOLOGÍA

Para la formulación del Plan de Desarrollo de las Personas de ESSALUD 2012, se ha considerado la Metodología del Arco, conocido también como "educación problematizadora" o educación "crítico-participativa", la cual se fundamenta en las teorías constructivistas de Jean Piaget y otros estudiosos de la educación. Se trata de una opción pedagógica diferente de la "pedagogía de la transmisión" y de la "pedagogía conductista", y que traen consigo óptimas consecuencias individuales y sociales, los cuales se expresan en el siguiente cuadro:

	CONSECUENCIAS INDIVIDUALES	CONSECUENCIAS SOCIOCULTURALES
PEDAGOGÍA PROBLEMATIZADORA	• El alumno aprende a "ver" su realidad. • Motivación a transformar la realidad. • Visión integradora y dialéctica. • Alto grado de motivación endógena. • Sabe trabajar en grupo. • Capacidad de crítica y autocrítica. • Teoriza con base en su propia observación- • Creatividad, originalidad, innovación. • Conciencia crítica desarrollada. • Busca información de forma autónoma.	•Sociedad con identidad propia. • Instituciones originales y adecuadas a la realidad. • Rechazo del autoritarismo, el paternalismo y la demagogia. • Estructura social igualitaria. • Democracia participativa. • Ecología conservada.

Por consiguiente, el Plan de Desarrollo de las Personas de ESSALUD 2012, ha sido elaborado sobre la base del diagnóstico de la problemática institucional y la identificación de las necesidades de capacitación de los colaboradores a nivel nacional, teniendo como principal objetivo incrementar las competencias individuales, colectivas y técnicas requeridas en la dinámica laboral, actual y futura, generando oportunidades de formación que promuevan condiciones favorecedoras del cambio institucional; los mismo que están de acorde con los lineamientos de política, objetivos y prioridades institucionales.



Sub-Gerencia de Capacit. y Form. Profes.-GDP-GCGP-OGA
V°B°
L. HUAMAN
SUB-GERENTE
ESSALUD

Gerencia de Desarrollo de Personal-GCGP-OGA
V°B°
H. CASTILLO
GERENTE
ESSALUD

GERENCIA CENTRAL DE GESTION DE LAS PERSONAS-OGA
V°B°
A. NORIEGA M.
Gerente Central
ESSALUD

V. ALCANCE

El presente Plan de Desarrollo de las Personas de ESSALUD 2012 es de aplicación para todo el personal que trabaja en ESSALUD, ya sea del régimen laboral de la actividad pública o privada y a los trabajadores por contrato administrativo de servicios (CAS).

El acceso de los trabajadores a las actividades educativas depende de las particularidades de la capacitación a la cual postulan y de las necesidades y lineamientos dispuestos por ESSALUD en materia de capacitación y desarrollo de personal.

La participación de los trabajadores en las actividades del Plan de Desarrollo de las Personas de ESSALUD 2012, es de carácter obligatorio y los responsables de las dependencias involucradas deben otorgar las facilidades para la asistencia a las capacitaciones, sin afectar el desarrollo normal de las actividades de la dependencia.

V°B°
L. HUAMAN
SUB-GERENTE
ESSALUD

V°B°
H. CASTILLO
GERENTE
ESSALUD

V°B°
L. NORIEGA M.
Gerente Central
ESSALUD

VI. FINALIDAD Y OBJETIVOS DEL PLAN

El Plan de Desarrollo de las Personas de ESSALUD 2012 tiene como finalidad el logro de los objetivos estratégicos, teniendo en consideración que el punto de partida y de llegada del proceso de planificación, son nuestros colaboradores.

Es en tal sentido, que nuestro Plan de Desarrollo de las Personas tiene los siguientes objetivos:

- Responder al proceso de implementación de un sistema de salud integrado, con un modelo de atención basado en la APS renovada.

- Responder a la necesidad de articular expectativas para desarrollar capacidades individuales, con las de los equipos y las de la Institución.

- Articular distintos actores e intereses (nacionales y locales; de los servicios de salud y los educativos) en el marco de las relaciones interinstitucionales, que beneficien a todos, pero sobretodo a nuestros usuarios.

- Impulsar el desarrollo de capacidades institucionales de manera continua y permanente, generando capacidades en Red, en la búsqueda de la construcción de una sociedad del aprendizaje y el conocimiento, con un fuerte soporte tecnológico (Tele Educación, Tele Salud).

- Implementar el uso de estrategias de desarrollo de capacidades personalizadas (asistencia técnica), grupales y más estructuradas (Programas de Capacitación), y procesos de articulación docente asistencial (formación especializada, formación de pre-grado, pasantías formativas, etc.).

VII. METAS

Para el logro de los objetivos del Plan de Desarrollo de las Personas de ESSALUD 2012, los mismos que se encuentran alineados con los objetivos estratégicos institucionales, se ha considerado las siguientes metas:

Línea de Intervención de Gerencia y Gobierno

- Bajo la línea de intervención de *Gerencia y Gobierno*, se han considerado 11 actividades educativas que se desarrollarán bajo la estrategia pedagógica de *Asistencia Técnica*, lo que implicará la capacitación para un total de 848 participantes en un total de 289 horas, con un presupuesto de S/. 466,535.00.

- Bajo la línea de intervención de *Gerencia y Gobierno*, se han considerado 05 actividades educativas que se desarrollarán bajo la estrategia pedagógica de *Capacitación*, lo que implicará la capacitación para un total de 248 participantes en un total de 1,052 horas, con un presupuesto de S/. 600,668.00.

Línea de Intervención de Cuidado Integral

- Bajo la línea de intervención de *Cuidado Integral*, se han considerado 10 actividades educativas que se desarrollarán bajo la estrategia pedagógica de *Asistencia Técnica*, lo que implicará la capacitación para un total de 2,284 participantes en un total de 268 horas, con un presupuesto de S/. 2'733,554.00.

- Bajo la línea de intervención de *Cuidado Integral*, se han considerado 04 actividades educativas que se desarrollarán bajo la estrategia pedagógica de *Capacitación*, lo que implicará la capacitación para un total de 200 participantes en un total de 722 horas, con un presupuesto de S/. 268,000.00.

Línea de Intervención de Gestión de Recursos Humanos

- Bajo la línea de intervención de *Recursos Humanos*, se ha considerado 01 actividad educativa que se desarrollará bajo la estrategia pedagógica de *Asistencia Técnica*, lo que implicará la capacitación para un total de 50 participantes en un total de 18 horas, con un presupuesto de S/. 33,290.00.

- Bajo la línea de intervención de *Recursos Humanos*, se han considerado 03 actividades educativas que se desarrollarán bajo la estrategia pedagógica de Capacitación, lo que implicará la capacitación para un total de 170 participantes en un total de 520 horas, con un presupuesto de S/. 300,000.00.

V°B°
L. HUAMAN
SUBGERENTE
ESSALUD

V°B°
H. CASTILLO
GERENTE
ESSALUD

V°B°
A. INCAGA M.
Gerente Central
ESSALUD

VIII. ESTRATEGIAS

Para la formulación del Plan de Desarrollo de las Personas, se consideró las siguientes estrategias:

1. La implementación del uso de un aplicativo web http://www.icreaperu.com/essalud/, a partir de noviembre 2011, que ha permitido por Red Asistencial y Órgano Central, definir:
   a) Situación Actual de las Competencias del personal (Brechas).
   b) Actividades Educativas.
   c) Desempeño Esperado.
   d) Necesidades de Aprendizaje.
   e) Público Objetivo.
2. La ejecución de Tres talleres Macro Regionales en Chiclayo, Arequipa y Lima que permitan sensibilizar a los Gerentes/Directores de Redes Asistenciales y Jefes/Responsables de Capacitación, sobre el proceso de transición en la elaboración del Plan Integral de Capacitación al Plan de Desarrollo de las Personas, identificando propuestas de intervención en la gestión de la capacitación que contribuyan al desarrollo de competencias del personal de ESSALUD.
3. La ejecución de un Taller Nacional de validación institucional y formal del Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas de ESSALUD 2012-2016.

Para el desarrollo de los talleres en sí, se ha considerado una Fase No Presencial y una Fase Presencial, aplicándose el Método del Arco de enseñanza a través de talleres grupales.

4. **Fase No Presencial de los Talleres:**
   a) **Objetivo General:**
   Desarrollar un análisis reflexivo y analítico sobre la planificación del desarrollo de capacidades y competencias del personal de ESSALUD, así como de la gestión de capacitación en las dependencias a nivel nacional.
   b) **Objetivos Específicos:**
      - Identificar actividades educativas según los componentes y ejes transversales de la matriz de diagnóstico.
      - Identificar y analizar los nudos críticos de la gestión en capacitación.
      - Identificar los recursos con los que cuentan las áreas de capacitación y formación.
   c) Las acciones a desarrollar para el logro de estos objetivos son las siguientes:
      - Envío de matriz de diagnóstico a los Jefes/Responsables de Capacitación de los Órganos Desconcentrados y Centrales de ESSALUD.

- Reunión de los Jefes de Capacitación con los representantes de los Centros Asistenciales que conforman su Red Asistencial a fin de desarrollar la matriz, nudos críticos y recursos.
- Identificación de las actividades educativas según los componentes y ejes transversales de la matriz de diagnóstico (Anexo N°1).
- Identificación y análisis de los nudos críticos de la gestión en capacitación.
- Identificación de los recursos con los que cuentan las áreas de capacitación y formación.

5. **Fase Presencial de los Talleres:**

a) **Objetivo General**:

Identificar las actividades de capacitación a realizar en función de las necesidades y prioridades institucionales, estableciendo propuestas de intervención en la gestión de capacitación y formación, que contribuyan al logro de los objetivos estratégicos de ESSALUD.

b) **Objetivos Específicos**:

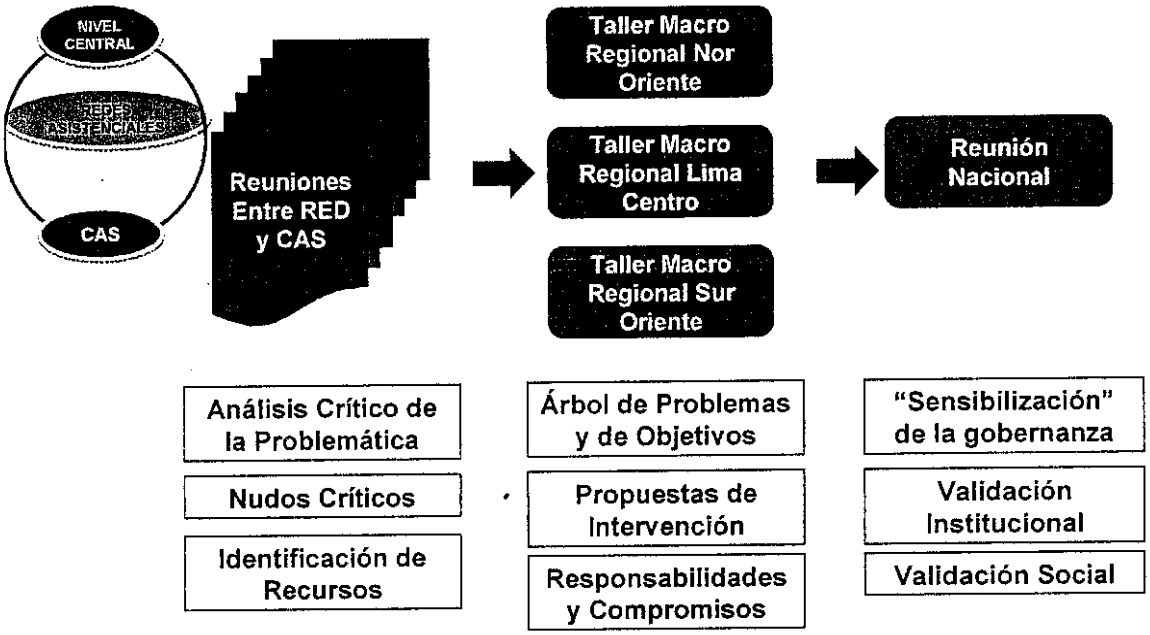
- Sensibilizar a los decisores de las distintas instancias de ESSALUD, sobre el proceso de transición en la elaboración del Plan Integral de Capacitación al Plan de Desarrollo de las Personas.
- Conocer y aplicar la metodología de la problematización en la gestión de capacitación.
- Elaborar el árbol de problemas y el árbol de objetivos por cada Jefe/Responsable de Capacitación a nivel nacional.
- Proponer propuestas de intervención a los problemas centrales de capacitación y formación.
- Reajustar los Planes Locales de Capacitación de cada dependencia en el marco de las propuestas de intervención.

c) Las acciones se desarrollarán en el marco de un taller presencial (Anexo N° 2) que implicará las siguientes acciones:

- Los Jefes de Capacitación exponen su Matriz de Diagnóstico, nudos críticos, recursos con los que cuentan y plantean sus alternativas de solución.
- Revisión y análisis de Lecturas sobre la metodología del arco y el planeamiento estratégico del desarrollo de competencias en función de necesidades, distribuidos en 4 grupos.
- Videoconferencia de expertos en Desarrollo de Recursos Humanos en Salud. Nuevos Enfoques y Perspectivas en el Perú.
- Elaboración del árbol de problemas y el árbol de objetivos por cada Jefe/Responsable de Capacitación a nivel nacional.

- Planteamiento de propuestas de intervención a los problemas centrales de capacitación y formación, a través de una Plenaria.
- Reajuste de los Planes Locales de Capacitación de cada dependencia en el marco de las propuestas de intervención.

ESTRATEGIAS DE TRABAJO



6. Participación responsable de las instancias y de actores claves en la formulación del PDP-ESSALUD

Durante la planificación del Plan de Desarrollo de las Personas de ESSALUD 2012, se destaca la participación de los Comités de Capacitación. Los Comités de Capacitación se constituyeron con la finalidad de formular una propuesta del Plan de Desarrollo de las Personas en las Redes Asistenciales, Instituto y Centro Especializado. Dichos comités están integrados por:

a) El Jefe de la Oficina de Capacitación, Investigación y Docencia del Órgano Desconcentrado, quien presidirá el Comité de Capacitación.
b) Un representante de la Jefatura de los Servicios Clínicos o Unidades de Apoyo
c) Un representante de cada una de las organizaciones gremiales representativas de la institución.
d) Otros representantes que se consideren necesarios.

Del mismo modo, mediante Resolución de Gerencia General N° 226-GG-ESSALUD-2012, se constituyó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas.

De esta manera, se tuvo la seguridad que las actividades educativas presentadas respondan a los objetivos institucionales y prioridades sanitarias, y tengan el debido respaldo durante su ejecución y seguimiento.

Sub Gerencia de Capacit. y Form. Profes. GCGP-OCA
V°B°
L. HUAMAN
SUB-GERENTE
ESSALUD

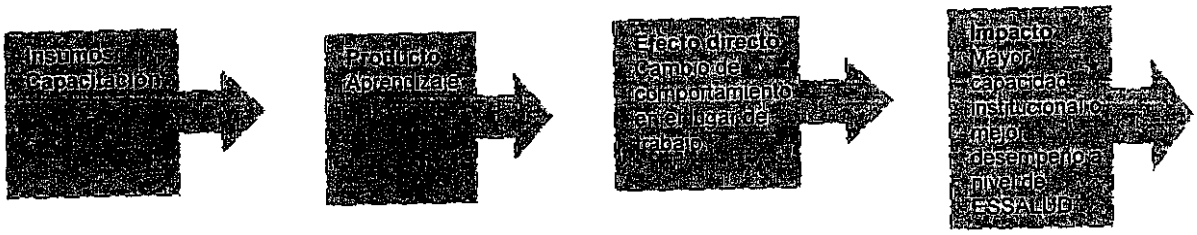
Gerencia de Desarrollo de Personal-GCGP-OCA
V°B°
H. CASTILLO
GERENTE
ESSALUD

GERENCIA CENTRAL DE GESTION DE LAS PERSONAS-OCA
V°B°
A. NORIEGA M.
Gerente Central
ESSALUD

IX.- EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES EDUCATIVAS

El Sistema de Seguimiento y Evaluación de la Capacitación pretende constituirse en una herramienta permanente con la participación de todas las instancias involucradas en el desempeño del trabajador relacionadas al desarrollo de las actividades educativas del PDP y liderados por los gestores de Capacitación de ESSALUD. Para el desarrollo de este Sistema es necesario obtener información oportuna y suficiente en tres momentos estratégicos: antes, durante y después de la implementación de las actividades educativas incluidas en el PDP de ESSALUD.

CADENA DE RESULTADOS DE LA CAPACITACION



El Sistema de Seguimiento y Evaluación contribuirá a:

- Tomar decisiones a partir del análisis de los resultados obtenidos, que permitan resolver las dificultades que se presenten durante el proceso.
- Sistematizar las experiencias obtenidas durante la implementación de las actividades de capacitación.
- Valorar el cumplimiento de los objetivos propuestos y el impacto generado en la institución.
- Hacer ajustes que permitan mejorar el seguimiento a la gestión de capacitación.

Teniendo en consideración que en años anteriores se propuso el Modelo de Evaluación ROI (Retorno de la Inversión), consideramos importante continuar en el esfuerzo de institucionalizar este modelo, dado que propone una evaluación del aprendizaje de obtención progresiva en 5 niveles, los cuales son los siguientes:

- **Nivel 1: Reacción.** Consiste en la obtención de la percepción con relación al curso de aquellos que intervienen en el mismo (capacitados, instructores o profesores, personal a cargo de la capacitación). Valorar lo positivo y lo negativo de las actividades de capacitación, con el fin último de mejorar las actividades futuras.

- **Nivel 2: Aprendizaje.** Intenta medir los conocimientos adquiridos por los participantes a lo largo del curso. Una de las técnicas más utilizada en las actividades de capacitación de ESSALUD es la aplicación de una prueba de control antes y después de la acción formativa. Otro método para medir el aprendizaje serían las entrevistas con los participantes del curso.
- **Nivel 3: Aplicación.** Este nivel de evaluación intenta medir si los participantes de un curso pueden aplicar en su trabajo los conocimientos adquiridos. Debemos tener en cuenta que esto lleva tiempo y por tanto se deberá esperar, entre tres y seis semanas, hasta poder hacer una valoración adecuada, realizada mediante entrevistas y/o cuestionarios además de la observación del desempeño laboral por parte del equipo directivo.
- **Nivel 4: Impacto en la Institución.** En este último nivel se intenta medir si los objetivos planteados en la acción formativa se utilizan en la organización de forma efectiva y eficiente, para ello, se pueden plantear exámenes y entrevistas a los participantes del curso que deberían realizar antes y después de recibir la formación. Como en el nivel anterior debe pasar un cierto tiempo antes de realizar las pruebas y entrevistas a los participantes. Su objetivo es evaluar el beneficio que ha producido la acción formativa.
- **Nivel 5: Retorno de la Inversión.** El objetivo básico del cálculo de la inversión en una acción formativa, permitirá conocer si el proyecto de implantación de la actividad es productiva para la institución desde un punto de vista financiero, además de identificar cuáles son las ventajas y los inconvenientes de la puesta en marcha de la acción formativa.

Para los fines de implementación de este método se propone lo siguiente:

- El año 2012 el 100% de las actividades educativas deberán ser evaluadas en Nivel 1.
- El año 2012 se instrumentalizará el Nivel 2 y 3.
- Se aplicará la evaluación en Nivel 2 al 100% de los Programas Educativos Estratégicos priorizados en el PDP.
- El año 2013 se inicia el proceso de implementación de la evaluación del Nivel 4 y 5.

X. CERTIFICACION

El trabajador al finalizar su correspondiente capacitación en forma satisfactoria obtiene el certificado académico intra o extra institucional de aprobación o participación el cual deberá ser registrado y codificado en el Libro de Certificación Institucional de acuerdo a las disposiciones que establece el Reglamento de Capacitación de EsSalud.

XI. PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2012-2016

Las actividades planteadas en el Plan de Desarrollo de las Personas de cada dependencia, se encuentran priorizadas en Altas, Medias y Bajas. De acuerdo al presupuesto asignado para este 2012, y considerando los compromisos pendientes de pago que se tienen para el presente año, las dependencias a nivel nacional podrán ejecutar sólo las actividades priorizadas como Altas.

En tal sentido, se plantea que el proceso de implementación del PDP se ejecute en el marco de los tres siguientes momentos:

Momento 1: ***Transición del Plan Integral de Capacitación e Investigación Institucional al Plan de Desarrollo de las Personas.***

En este momento, se expresa la continuidad de las actividades de planificación, gestión, ejecución del Plan Integral con algunos ajustes metodológicos e instrumentales:

- Definición de Tablas 1 y 2 con criterios explícitos de priorización.
- Diseño e implementación de un aplicativo informático que permitió la construcción de una data a nivel nacional del proceso de planificación integrada de las actividades educativas de corto, mediano y largo plazo.
- Adecuación de las actividades planificadas en función del conjunto de objetivos estratégicos institucionales y el ajuste de la priorización en función de criterios definidos y previamente difundidos.
- Incorporación de elementos ordenadores, ya definidos en el Marco Referencial del presente documento, para la clasificación y definición de las actividades educativas según línea de intervención priorizada (Gerencia y Gobierno; Cuidado Integral de Salud; Gestión del Campo de Recursos Humanos), estrategia pedagógica (Asistencia Técnica, Capacitación o Formación) y el tipo de programa educativo a ejecutarse (Programa Estratégico, Funcional o actividad educativa de desarrollo personal)
- Inicio del proceso de implementación de actividades educativas de naturaleza estratégica institucional (actividades educativas vinculadas a la gobernanza de ESSALUD) y a nivel del país (actividades educativas vinculadas a la función de Gobierno en Salud, en la que ESSALUD es un actor clave para el Sistema de Salud, en términos de equidad, pertinencia social y efectividad de las acciones de mejora de la Salud de los peruanos).
- En términos temporales este momento debe estar desarrollándose fundamentalmente el año 2012; sin embargo, como todo proceso de transición, dependiendo de múltiples

externalidades, esta lógica de planificación, gestión y ejecución transicional debe continuar parte del año 2013.

Momento 2: ***Institucionalización del PDP***.

Este momento determina la arquitectura normativa sobre la base del cual debe consolidarse y desplegarse el proceso de planificación, gestión y ejecución del PDP. Asimismo, en este período se debe haber iniciado el proceso de mejoramiento de la organización de las unidades orgánicas encargadas de la planificación, conducción y evaluación de las actividades educativas institucionales. Complementariamente, debe haberse constituido al menos el 80% de la red ESSALUD de gestores del campo de recursos humanos con competencias estratégicas. En relación a las normas, estas al menos deben ser:

- Norma general que sintetiza y modifica todas las normas actualmente existentes para los procesos de Asistencia Técnica, Capacitación y Formación y modula el proceso de implementación de los PDP anualizados.
- Norma específica que permite la gestión de las actividades educativas según elementos ordenadores del PDP.
- Manuales e instrumentos para cada uno de los Procesos relacionados al PDP. Instrumentos claves son: Indicadores de proceso, resultado e impacto; instrumentos que permitan la implementación del sistema de evaluación planteado; perfil de competencias y evaluación del desempeño con enfoque de competencias, entre otros.
- Adecuación de normas institucionales relacionadas.
- En términos temporales este momento se inicia el año 2012 y se consolida el año 2013. A fines del año 2012 debe estar aprobándose la norma general y, a mediados del 2013 las demás normas, manuales e instrumentos. Asimismo para el 2013 debe haberse iniciado el proceso de mejora de las unidades orgánicas que gestionan los procesos educativos institucionales y han sido capacitados al menos del 80% de gestores de estas unidades en el diplomado de Gestión de Políticas de Recursos Humanos en Salud.

Momento 3: ***Proceso de Consolidación y Despliegue del PDP.***

En este momento, las líneas maestras del PDP deberán estar esencialmente funcionando; es decir:

- El proceso de planificación, conducción y regulación de las actividades educativas se ejecuta en el marco de los PDP anualizados, bajo el marco de una planificación estratégica.
- Todas las Redes Asistenciales deberán haber constituido unidades orgánicas estandarizadas para el desarrollo de las acciones de planeamiento, conducción y regulación de las actividades educativas institucionales, la especialización de la Asistencia Técnica y un Sistema de Formación.

- El 100% de los gestores de estas unidades orgánicas y un alto porcentaje de los equipos constituyentes de estas unidades cuentan con competencias adecuadas para el ejercicio de la función de recursos humanos.
- En términos temporales este momento se inicia el año 2012 y se consolida el año 2014. A fines del año 2015 se habrán mejorado las capacidades de los gestores y miembros de los equipos de las unidades orgánicas encargadas de la planificación, conducción y regulación de las actividades educativas institucionales. A mediados del 2016 dichas unidades de orgánicas deberán haberse consolidado y conducen los procesos educativos en función de objetivos estratégicos, metas y resultados esperados institucionales. En el año 2016 se desarrollan de manera completa al menos tres Programas Estratégicos Transversales, uno en cada línea de intervención.

ANEXOS

ANEXO 1: Tabla 1.- Detección de Necesidades de Capacitación por Programas Educativos Estratégicos.

ANEXO 2: Tabla 2.- Detalle de la Planificación de los Programas Educativos Estratégicos.

ANEXO 3: Programas Educativos Estratégicos Priorizados por Líneas de Intervención y Estrategias Pedagógicas.

ANEXO 4: Asignación Presupuestal 2012 – PDP 2012 por Fondo Financiero, Órganos Desconcentrados y Centrales.

ANEXO 5: Detalle Presupuestal de Programas Educativos Estratégicos Priorizados.

ANEXO 1:

Tabla 1.- Detección de Necesidades de Capacitación por Programas Educativos Estratégicos.

V°B°
L. HUAMAN
SUB-GERENTE
ESSALUD

BLA 1: DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR PROGRAMAS EDUCATIVOS ESTRATÉGICOS
O: FUNCIONAL

OBJETIVOS ESTRATEGICOS	ESTRATEGIAS PRIORIZADAS	SITUACION ACTUAL DE LAS COMPETENCIAS DEL PERSONAL	ACTIVIDADES DE CAPACITACION	PRIORIDAD	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE
1. BRINDAR ATENCIÓN INTEGRAL, DIGNA Y DE CALIDAD, CAMBIANDO EL MODELO DE ATENCIÓN CENTRADO EN LA ATENCION PRIMARIA DE SALUD	E13. FORTALECER LOS PROCESOS DE GARANTIA Y MEJORA CONTINUA DE LA CALIDAD CENTRADOS EN EL USUARIO (ACREDITACION, AUDITORIA DE SALUD Y DE SEGUROS, SEGURIDAD DEL PACIENTE, COMUNICACIÓN EFECTIVA, GESTIÓN DE RIESGOS ASISTENCIALES)	DIFICULTAD EN EL MANEJO INTEGRAL DEL PACIENTE CON ENFERMEDAD RENAL CRÓNICA ESTADÍO 5 EN DIÁLISIS.	CURSO TALLER DE TERAPIAS DE REEMPLAZO RENAL A UNIDADES TERCEARIZADAS EN HEMODIÁLISIS	ALTA	CNSR
1. BRINDAR ATENCIÓN INTEGRAL, DIGNA Y DE CALIDAD, CAMBIANDO EL MODELO DE ATENCIÓN CENTRADO EN LA ATENCION PRIMARIA DE SALUD	E11. IMPLEMENTAR UNA NUEVA CARTERA DE SERVICIOS DE SALUD EN TODOS LOS NIVELES DE ATENCIÓN	LA ENFERMEDAD RENAL CRÓNICA (ERC) ES UN IMPORTANTE PROBLEMA DE SALUD PÚBLICA, UNA ESTRATEGIA PARA HACER CONTENCIÓN DE LA ERC REQUIERE LA FORMACIÓN DEL MÉDICO DE ATENCIÓN PRIMARIA PARA QUE CON APOYO DEL NEFRÓLOGO SE ENCARGUE DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO DE PA	TALLER MACRORÉGIONAL EN CHICLAYO: MANEJO DE LA ENFERMEDAD RENAL CRONICA	ALTA	CNSR
1. BRINDAR ATENCIÓN INTEGRAL, DIGNA Y DE CALIDAD, CAMBIANDO EL MODELO DE ATENCIÓN CENTRADO EN LA ATENCION PRIMARIA DE SALUD	E8. IMPLEMENTAR LAS REDES FUNCIONALES DE SERVICIOS (RENAL, CARDIOVASCULAR Y ONCOLÓGICA), E INTERINSTITUCIONALES (SAMU Y OTROS).	DESACTUALIZACION EN EL MANEJO CARDIOVASCULAR ADULTO Y PEDIATRICO	CURSO NACIONAL DE SALUD CARDIOVASCULAR - ESSALUD	ALTA	INCOR
1. BRINDAR ATENCIÓN INTEGRAL, DIGNA Y DE CALIDAD, CAMBIANDO EL MODELO DE ATENCIÓN CENTRADO EN LA ATENCION PRIMARIA DE SALUD	E13. FORTALECER LOS PROCESOS DE GARANTIA Y MEJORA CONTINUA DE LA CALIDAD CENTRADOS EN EL USUARIO (ACREDITACION, AUDITORIA DE SALUD Y DE SEGUROS, SEGURIDAD DEL PACIENTE, COMUNICACIÓN EFECTIVA, GESTIÓN DE RIESGOS ASISTENCIALES)	DEFICIENCIAS EN LOS PROCESOS DE ATENCION AL ASEGURADO, CALIDAD Y SEGURIDAD DEL PACIENTE	CURSO - TALLER "ATENCION AL ASEGURADO, CALIDAD Y SEGURIDAD DEL PACIENTE"	ALTA	DA
2. GARANTIZAR LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA DE LA SEGURIDAD SOCIAL	E20. EVALUAR Y REFORMAR LOS SEGUROS PARA GARANTIZAR SU EQUILIBRIO FINANCIERO	NECESIDAD DE APLICAR METODOLOGÍAS PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS, ESTABLECIENDO EL CONTEXTO ESTRATÉGICO Y ORGANIZACIONAL, LA CATEGORÍA DE LOS RIESGOS A GESTIONAR Y CONOCIENDO EL MANEJO DE HERRAMIENTAS DE PLANEAMIENTO, ANÁLISIS Y EVALUACIÓN	DIPLOMADO EN GESTION DE SEGUROS Y TECNICAS ACTUARIALES	ALTA	GCASEG
4. IMPLEMENTAR UNA GESTIÓN EFICIENTE Y TRANSPARENTE BASADA EN EL MÉRITO Y LA CAPACIDAD, CON PERSONAL CALIFICADO Y COMPROMETIDO	E28. IMPLEMENTAR UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO PREVIO Y CONCURRENTE	NECESIDAD DE APLICAR METODOLOGÍAS PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS, ESTABLECIENDO EL CONTEXTO ESTRATÉGICO Y ORGANIZACIONAL	DIPLOMADO EN GESTION DE RIESGOS	ALTA	GCASEG
2. GARANTIZAR LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA DE LA SEGURIDAD SOCIAL	E22. ASEGURAR UNA GESTIÓN EQUILIBRADA DE INGRESOS Y GASTOS EN EL CORTO Y MEDIANO PLAZO	ALTA ROTACIÓN DE PERSONAL NO PERMITE CONTINUIDAD EN EL MANEJO DE LOS PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS AL PROCESO PRESUPUESTAL.	CURSO TALLER EN GESTIÓN Y PROCESO PRESUPUESTAL REDES ASISTENCIALES	ALTA	GCF
2. GARANTIZAR LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA DE LA SEGURIDAD SOCIAL	E22. ASEGURAR UNA GESTIÓN EQUILIBRADA DE INGRESOS Y GASTOS EN EL CORTO Y MEDIANO PLAZO	ALTA ROTACIÓN DE PERSONAL NO PERMITE CONTINUIDAD EN EL MANEJO DE LOS PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS AL PROCESO PRESUPUESTAL.	CURSO TALLER EN GESTIÓN Y PROCESO PRESUPUESTAL - SEDE CENTRAL	ALTA	GCF
1. BRINDAR ATENCIÓN INTEGRAL, DIGNA Y DE CALIDAD, CAMBIANDO EL MODELO DE ATENCIÓN CENTRADO EN LA ATENCION PRIMARIA DE SALUD	E14. FORTALECER EL SISTEMA DE INFORMACION PARA LA GESTIÓN DE LA CALIDAD, ESTUDIOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y CULTURA DE TRATO DIGNO	LIMITADO CONOCIMIENTO DE LA LEY DE CONTRATYACIONES DEL ESTADO	CURSO TALLER DE PROGRAMACION DE BIENES ESTRATEGICOS PARA ABASTECIMIENTO DE SUMINISTRO CENTRALIZADO	ALTA	LOGISTICA
1. BRINDAR ATENCIÓN INTEGRAL, DIGNA Y DE CALIDAD, CAMBIANDO EL MODELO DE ATENCIÓN CENTRADO EN LA ATENCION PRIMARIA DE SALUD	E16. MEJORAR LOS NIVELES DE CONTROL DE PAGO Y OPTIMIZAR LOS PROCESOS TECNICO ADMINISTRATIVOS DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS	DESCONOCIMIENTO EN LA APLICACIÓN DE TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS PARA VERIFICAR LA DOCUMENTACIÓN QUE GENERA EL PAGO DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS	TÉCNICAS DE VERIFICACIÓN DEL DERECHO PARA EL OTORGAMIENTO DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS	ALTA	GCPEYS
1. BRINDAR ATENCIÓN INTEGRAL, DIGNA Y DE CALIDAD, CAMBIANDO EL MODELO DE ATENCIÓN CENTRADO EN LA ATENCION PRIMARIA DE SALUD	E17. FORTALECER Y DIVERSIFICAR LAS PRESTACIONES SOCIALES AL ADULTO MAYOR Y A LOS DISCAPACITADOS	SE REQUIERE ACTUALIZAR CONSTANTEMENTE LOS LINEAMIENTOS, NORMAS Y/O DIRECTIVAS EN REHABILITACIÓN PROFESIONAL.	CURSO TALLER EN "REHABILITACIÓN PROFESIONAL"	ALTA	GCPEYS
1. BRINDAR ATENCIÓN INTEGRAL, DIGNA Y DE CALIDAD, CAMBIANDO EL MODELO DE ATENCIÓN CENTRADO EN LA ATENCION PRIMARIA DE SALUD	E14. FORTALECER EL SISTEMA DE INFORMACION PARA LA GESTIÓN DE LA CALIDAD, ESTUDIOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y CULTURA DE TRATO DIGNO	PERSONAL EN BUSCA DE UN MEJOR CLIMA LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO.	CURSO TALLER MANEJO DE CONFLICTOS EN LOS CENTROS DEL ADULTO MAYOR.	ALTA	GCPEYS
1. BRINDAR ATENCIÓN INTEGRAL, DIGNA Y DE CALIDAD, CAMBIANDO EL MODELO DE ATENCIÓN CENTRADO EN LA ATENCION PRIMARIA DE SALUD	E5. MEJORAR LA GESTIÓN SANITARIA DE LOS PRODUCTOS FARMACEUTICOS Y OTROS RECURSOS MÉDICOS (SELECCIÓN, USO RACIONAL Y FARMACOVIGILANCIA)	PERSONAL REQUIERE DE HERRAMIENTAS FIABLES QUE PERMITAN EL USO RACIONAL Y ADECUADO DE MEDICAMENTOS, EN SUS DIVERSAS ETAPAS.	CURSO NACIONAL: USO RACIONAL DE MEDICAMENTOS	ALTA	GCPS
1. BRINDAR ATENCIÓN INTEGRAL, DIGNA Y DE CALIDAD, CAMBIANDO EL MODELO DE ATENCIÓN CENTRADO EN LA ATENCION PRIMARIA DE SALUD	E1. IMPLEMENTAR MEJORAS EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (CERRAR BRECHAS, FORMACIÓN Y DESARROLLO DE CAPACIDADES CON ÉNFASIS EN ATENCIÓN PRIMARIA).	"LIMITADO NÚMERO DE INVESTIGACIONES EN TERAPIAS DE MEDICINA COMPLEMENTARIA REALIZADAS EN EL PAÍS. CONOCIMIENTOS LIMITADOS EN METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN EN MEDICINA COMPLEMENTARIA. CONOCIMIENTOS LIMITADOS DE LAS FORMAS PARA LA PUBLICACIÓN DE ARTÍCULOS	"PROGRAMA DE FORMACIÓN EN INVESTIGACIÓN EN MEDICINA COMPLEMENTARIA: MODULO II "" TALLER DE METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN EN MEDICINA COMPLEMENTARIA"" MÓDULO III "" TALLER DE PUBLICACIÓN DE ARTÍCULOS CIENTÍFICOS""	ALTA	GCPS
4. IMPLEMENTAR UNA GESTIÓN EFICIENTE Y TRANSPARENTE BASADA EN EL MÉRITO Y LA CAPACIDAD, CON PERSONAL CALIFICADO Y COMPROMETIDO	E33. MEJORAR LOS PROCESOS TECNICO-ADMINISTRATIVOS	NECESIDAD DE FORTALECER EL CONTROL DE LA GESTIÓN POR RESULTADOS	TALLER DE CAPACITACIÓN EN INDICADORES DE CONTROL PRESTACIONAL	ALTA	GCPS
4. IMPLEMENTAR UNA GESTIÓN EFICIENTE Y TRANSPARENTE BASADA EN EL MÉRITO Y LA CAPACIDAD, CON PERSONAL CALIFICADO Y COMPROMETIDO	E33. MEJORAR LOS PROCESOS TECNICO-ADMINISTRATIVOS	NECESIDAD DE FORTALECER EL CONTROL DE LOS PROCESOS DE REFERENCIAS Y CONTRARREFERENCIAS	TALLER DE CAPACITACIÓN EN CONTROL DE LAS REFERENCIAS Y CONTRARREFERENCIAS	ALTA	GCPS
1. BRINDAR ATENCIÓN INTEGRAL, DIGNA Y DE CALIDAD, CAMBIANDO EL MODELO DE ATENCIÓN CENTRADO EN LA ATENCION PRIMARIA DE SALUD	E13. FORTALECER LOS PROCESOS DE GARANTIA Y MEJORA CONTINUA DE LA CALIDAD CENTRADOS EN EL USUARIO (ACREDITACION, AUDITORIA DE SALUD Y DE SEGUROS, SEGURIDAD DEL PACIENTE, COMUNICACIÓN EFECTIVA, GESTIÓN DE RIESGOS ASISTENCIALES)	DÉBILES COMPETENCIAS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE PROCESOS DE ACREDITACIÓN EN SALUD.	CURSO TALLER DE ACREDITACIÓN EN SALUD	ALTA	GCPS

ABLA 1: DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR PROGRAMAS EDUCATIVOS ESTRATÉGICOS
PO: FUNCIONAL

	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	ESTRATEGIAS PRIORIZADAS	SITUACION ACTUAL DE LAS COMPETENCIAS DEL PERSONAL	ACTIVIDADES DE CAPACITACION	PRIORIDAD	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE
8	1. BRINDAR ATENCIÓN INTEGRAL, DIGNA Y DE CALIDAD, CAMBIANDO EL MODELO DE ATENCIÓN CENTRADO EN LA ATENCION PRIMARIA DE SALUD	E7. FORTALECER EL SISTEMA REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA	FALTA DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL EN EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS PARA LA REFERENCIA Y CONTRARREFERENCIA , 31% DE REFERENCIAS OBSERVADAS A NIVEL NACIONAL	CURSO MACROREGIONAL: MACROPROCESO DE REFERENCIA Y CONRARREFERENCIA EN ESSALUD	ALTA	GCPS
9	1. BRINDAR ATENCIÓN INTEGRAL, DIGNA Y DE CALIDAD, CAMBIANDO EL MODELO DE ATENCIÓN CENTRADO EN LA ATENCION PRIMARIA DE SALUD	E3. IMPLEMENTAR EL SISTEMA DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE LAS PRESTACIONES EN EL MARCO DE REDES INTEGRADAS DE SERVICIOS DE SALUD, DESARROLLAR EL PLAN DE INVERSIONES BAJO ENFOQUE DE PLANIFICACIÓN EN RED.	DESCONOCIMIENTO DE LOS PROTOCOLOS DE ATENCIÓN EN TUBERCULOSIS SENSIBLE Y MDR	CURSO TALLER "CALIDAD DE ATENCION DE PACIENTES CON TB SENSIBLES Y MDR"	ALTA	GCPS
0	1. BRINDAR ATENCIÓN INTEGRAL, DIGNA Y DE CALIDAD, CAMBIANDO EL MODELO DE ATENCIÓN CENTRADO EN LA ATENCION PRIMARIA DE SALUD	E1. IMPLEMENTAR MEJORAS EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (CERRAR BRECHAS, FORMACIÓN Y DESARROLLO DE CAPACIDADES CON ÉNFASIS EN ATENCIÓN PRIMARIA).	"LIMITADO NÚMERO DE PROFESIONALES DEL INTERIOR DEL PAÍS (MÉDICOS Y ENFERMERAS) CON CONOCIMIENTO DE ACUPUNTURA Y CHI KUNG. LIMITADO ACCESO A PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN ACUPUNTURA Y CHI KUNG POR PARTE DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD DE LAS REDES ASISTENCIAL	"PROGRAMA DE FORMACIÓN EN INVESTIGACIÓN EN MEDICINA COMPLEMENTARIA: MODULO II "" LA SUPERFICIE: MERIDIANOS Y VASOS EXTRAORDINARIOS"" MÓDULO III "" LA PROFUNDIDAD: ÓRGANOS Y VÍSCERAS"""	ALTA	GCPS
21	1. BRINDAR ATENCIÓN INTEGRAL, DIGNA Y DE CALIDAD, CAMBIANDO EL MODELO DE ATENCIÓN CENTRADO EN LA ATENCION PRIMARIA DE SALUD	E1. IMPLEMENTAR MEJORAS EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (CERRAR BRECHAS, FORMACIÓN Y DESARROLLO DE CAPACIDADES CON ÉNFASIS EN ATENCIÓN PRIMARIA).	PERSONAL DE ESSALUD CON NECESIDAD DE ACTUALIZAR SUS CONOCIMIENTOS Y MEJORAR EN LA ATENCIÓN PREHOSPITALARIA, HOSPITALARIA Y MANEJO DE EMERGENCIAS Y DESASTRES.	VIII CURSO INTERNACIONAL DE MEDICINA DE EMERGENCIA Y DESASTRES	ALTA	GOF
22	1. BRINDAR ATENCIÓN INTEGRAL, DIGNA Y DE CALIDAD, CAMBIANDO EL MODELO DE ATENCIÓN CENTRADO EN LA ATENCION PRIMARIA DE SALUD	E1. IMPLEMENTAR MEJORAS EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (CERRAR BRECHAS, FORMACIÓN Y DESARROLLO DE CAPACIDADES CON ÉNFASIS EN ATENCIÓN PRIMARIA).	A PARTIR DE LA LEY DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, Y EL REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE NUESTRA INSTITUCIÓN; LOS CENTROS ASISTENCIALES DE ESSALUD DEBEN CUMPLIR CON LAS MEDIDAS PREVENTIVAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS SISTE	I JORNADA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: "FORTALECIENDO LA PREVENCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, UN COMPROMISO DE TODOS".	ALTA	GOF
23	1. BRINDAR ATENCIÓN INTEGRAL, DIGNA Y DE CALIDAD, CAMBIANDO EL MODELO DE ATENCIÓN CENTRADO EN LA ATENCION PRIMARIA DE SALUD	E14. FORTALECER EL SISTEMA DE INFORMACION PARA LA GESTIÓN DE LA CALIDAD, ESTUDIOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y CULTURA DE TRATO DIGNO	DAR A CONOCER Y ANALIZAR LAS SOLUCIONES DE TI QUE PUEDEN SER ADOPTADAS RAPIDAMENTE EN EL PROYECTO SISTEMA INTEGRAL DE ESSALUD	ENCUENTRO INTERNACIONAL " LAS TECNOLOGICAS DE INFORMACION, LA SALUD E INCLUSION SOCIAL "	ALTA	OCTIC
24	1. BRINDAR ATENCIÓN INTEGRAL, DIGNA Y DE CALIDAD, CAMBIANDO EL MODELO DE ATENCIÓN CENTRADO EN LA ATENCION PRIMARIA DE SALUD	E3. IMPLEMENTAR EL SISTEMA DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE LAS PRESTACIONES EN EL MARCO DE REDES INTEGRADAS DE SERVICIOS DE SALUD, DESARROLLAR EL PLAN DE INVERSIONES BAJO ENFOQUE DE PLANIFICACIÓN EN RED.	LAS REDES ASISTENCIALES FORMULAN SU PLAN DE GESTION SIN HACER UN DIAGNOSTICO SITUACIONAL QUE LES PERMITA IDENTIFICAR LAS NECESIDADES REALES DE LA RED QUE PERMITAN OPTIMIZAR LAS PRESTACIONES DE SALUD	TALLER PARA FORMULACION DE PLAN DE GESTION 2013	ALTA	OCPD
25	1. BRINDAR ATENCIÓN INTEGRAL, DIGNA Y DE CALIDAD, CAMBIANDO EL MODELO DE ATENCIÓN CENTRADO EN LA ATENCION PRIMARIA DE SALUD	E13. FORTALECER LOS PROCESOS DE GARANTIA Y MEJORA CONTINUA DE LA CALIDAD CENTRADOS EN EL USUARIO (ACREDITACION, AUDITORIA DE SALUD Y DE SEGUROS, SEGURIDAD DEL PACIENTE, COMUNICACIÓN EFECTIVA, GESTIÓN DE RIESGOS ASISTENCIALES)	LAS REDES ASISTENCIALES NO HAN DEFINIDO SUS ACTIVIDADES SOBRE LA BASE DE PROCESOS, LOS CONOCIMIENTOS O FUNCIONES A DESARROLLAR EN EL ÁREA SE TRASLADAN SEGÚN COSTUMBRES O INFORMACIÓN PROPORCIONADA EN BASE A EXPERIENCIAS ANTERIORES	TALLER DE MODELAMIENTO DE PROCESOS	ALTA	OCPD
26	1. BRINDAR ATENCIÓN INTEGRAL, DIGNA Y DE CALIDAD, CAMBIANDO EL MODELO DE ATENCIÓN CENTRADO EN LA ATENCION PRIMARIA DE SALUD	E14. FORTALECER EL SISTEMA DE INFORMACION PARA LA GESTIÓN DE LA CALIDAD, ESTUDIOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y CULTURA DE TRATO DIGNO	EL PERSONAL DE LAS REDES NO REALIZAN UNA ADECUADA EVALUACIÓN DE LOS AVENCES OBTENIDOS CON LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN, NO SE REFLEJA UN IMPACTO POSITIVO EN LA EMJORA DE LAS PRESTACIONES QUE BRINDA LA RED	TALLER DE EVALUACION DE AVANCES DEL PLAN DE GESTION 2012 Y MANEJO DE SOFTWARE DEL SISTEMA DE GESTION DE PROYECTOS	ALTA	OCPD
27	4. IMPLEMENTAR UNA GESTIÓN EFICIENTE Y TRANSPARENTE BASADA EN EL MÉRITO Y LA CAPACIDAD, CON PERSONAL CALIFICADO Y COMPROMETIDO	E29. OPTIMIZAR LOS PROCESOS DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS A FIN DE PROMOVER LA MERITOCRACIA (CONTAR CON PERFILES DE CARGOS DE EJECUTIVOS, MEJORAR LOS PERFILES DE CARGOS DE PROFESIONALES, TECNICOS Y AUXILIARES, ELABORAR LOS PERFILES DE COMPETENCIAS LAB	POR COMPLETAR	CURSO DE GESTION DE LOS PROCESOS DE TRABAJO CON ENFOQUE EN COMPETENCIAS	ALTA	GCGP
28	4. IMPLEMENTAR UNA GESTIÓN EFICIENTE Y TRANSPARENTE BASADA EN EL MÉRITO Y LA CAPACIDAD, CON PERSONAL CALIFICADO Y COMPROMETIDO	E29. OPTIMIZAR LOS PROCESOS DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS A FIN DE PROMOVER LA MERITOCRACIA (CONTAR CON PERFILES DE CARGOS DE EJECUTIVOS, MEJORAR LOS PERFILES DE CARGOS DE PROFESIONALES, TECNICOS Y AUXILIARES, ELABORAR LOS PERFILES DE COMPETENCIAS LAB	POR COMPLETAR	GESTION ESTRATEGICA DE LOS RECURSOS DE BIENESTAR LABORAL	ALTA	GCGP

BLA 1: DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR PROGRAMAS EDUCATIVOS ESTRATÉGICOS
PO: TRANSVERSAL

OBJETIVOS ESTRATEGICOS	ESTRATEGIAS PRIORIZADAS	SITUACION ACTUAL DE LAS COMPETENCIAS DEL PERSONAL	ACTIVIDADES DE CAPACITACION	PRIORIDAD	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE
1. BRINDAR ATENCIÓN INTEGRAL, DIGNA Y DE CALIDAD, CAMBIANDO EL MODELO DE ATENCIÓN CENTRADO EN LA ATENCION PRIMARIA DE SALUD	E1. IMPLEMENTAR MEJORAS EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (CERRAR BRECHAS, FORMACIÓN Y DESARROLLO DE CAPACIDADES CON ÉNFASIS EN ATENCIÓN PRIMARIA).	LA INVESTIGACIÓN EN ESSALUD, NO OBSTANTE ESTAR ORIENTADA A LOS PROBLEMAS DE SALUD DE LA POBLACIÓN ASEGURADA Y POLÍTICAS INSTITUCIONALES NO SE HA LOGRADO EL IMPACTO POSITIVO DESEADO, SITUACIÓN RELACIONADA ENTRE OTROS FACTORES, A LA FALTA DE DEFINICIÓN DE P	TALLER DE PRIORIDADES Y PLAN DE ACCION DE INVESTIGACION EN ESSALUD 2012 - 2016	ALTA	GCGP
1. BRINDAR ATENCIÓN INTEGRAL, DIGNA Y DE CALIDAD, CAMBIANDO EL MODELO DE ATENCIÓN CENTRADO EN LA ATENCION PRIMARIA DE SALUD	E1. IMPLEMENTAR MEJORAS EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (CERRAR BRECHAS, FORMACIÓN Y DESARROLLO DE CAPACIDADES CON ÉNFASIS EN ATENCIÓN PRIMARIA).	POR COMPLETAR	DIPLOMADO DE ATENCIÓN INTEGRAL CON EL ENFOQUE SALUD FAMILIAR PARA EQUIPOS BÁSICOS DE SALUD - ACTIVIDAD TRANSVERSAL	ALTA	GCGP
1. BRINDAR ATENCIÓN INTEGRAL, DIGNA Y DE CALIDAD, CAMBIANDO EL MODELO DE ATENCIÓN CENTRADO EN LA ATENCION PRIMARIA DE SALUD	E1. IMPLEMENTAR MEJORAS EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (CERRAR BRECHAS, FORMACIÓN Y DESARROLLO DE CAPACIDADES CON ÉNFASIS EN ATENCIÓN PRIMARIA).	NECESIDAD DE CAPACITAR A PROFESIONALES EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS.	DIPLOMADO EN GESTIÓN ESTRATÉGICA EN EL CAMPO DE RECURSOS HUMANOS EN ESSALUD	ALTA	GCGP
1. BRINDAR ATENCIÓN INTEGRAL, DIGNA Y DE CALIDAD, CAMBIANDO EL MODELO DE ATENCIÓN CENTRADO EN LA ATENCION PRIMARIA DE SALUD	E1. IMPLEMENTAR MEJORAS EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (CERRAR BRECHAS, FORMACIÓN Y DESARROLLO DE CAPACIDADES CON ÉNFASIS EN ATENCIÓN PRIMARIA).	SE NECESITA FORMAR LÍDERES CON CAPACIDAD DE GESTIÓN .	PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN DE GERENCIA Y GOBIERNO PARA LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL - ACTIVIDAD TRANSVERSAL	ALTA	GCGP
1. BRINDAR ATENCIÓN INTEGRAL, DIGNA Y DE CALIDAD, CAMBIANDO EL MODELO DE ATENCIÓN CENTRADO EN LA ATENCION PRIMARIA DE SALUD	E1. IMPLEMENTAR MEJORAS EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (CERRAR BRECHAS, FORMACIÓN Y DESARROLLO DE CAPACIDADES CON ÉNFASIS EN ATENCIÓN PRIMARIA).	NECESIDAD DE CAPACITACIÓN SOBRE EL MANEJO OPTIMO DE LOS RECURSOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.	DIPLOMADO EN GESTIÓN DE ASEGURAMIENTO PARA LA SOSTENEBILIDAD FINANCIERA DE LA SEGURIDAD SOCIAL	ALTA	GCGP
1. BRINDAR ATENCIÓN INTEGRAL, DIGNA Y DE CALIDAD, CAMBIANDO EL MODELO DE ATENCIÓN CENTRADO EN LA ATENCION PRIMARIA DE SALUD	E1. IMPLEMENTAR MEJORAS EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (CERRAR BRECHAS, FORMACIÓN Y DESARROLLO DE CAPACIDADES CON ÉNFASIS EN ATENCIÓN PRIMARIA).	EXISTE LAS NECESIDAD DE LA CREACIÓN DE UN PROGRAMA DE BUEN TRATO QUE PROPICIE UN AMBIENTE DE ATENCIÓN POR PARTE DE TODOS TRABAJADORES DE DE LA INSTITUCIÓN INCLUIDOS LA ALTA DIRECCIÓN Y LOS FUNCIONARIOS EN EL CUAL LOS ASEGURADOS ACCEDAN Y INTERACTÚEN CON L	PLAN ANUAL DE MEJORA EN EL "BUEN TRATO" A LOS ASEGURADOS DE ESSALUD - 2012	ALTA	GCGP

ANEXO 2:

Tabla 2.- Detalle de la Planificación de los Programas Educativos Estratégicos.

V°B°
HUAMAN
GERENTE
ESSALUD

TABLA 2: DETALLE DE LA PLANIFICACION DE LOS PROGRAMAS EDUCATIVOS ESTRATEGICOS
TIPO: FUNCIONAL

N°	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN	DESEMPEÑOS ESPERADOS	No de PARTICIPANTES POR GRUPO OCUPACIONAL											TIPO DE ACT.	MODALIDAD	ORGANISMO EDUCATIVO A CARGO	DURACION EN HORAS	PROGRAMACION PRESUPUESTAL		UN ORG RESP
			Eje	Méd	Enf	Cir Den	Tec Méd	Obs	O. Prof. Salud	Prof Adm	T-Aux Adm	T-Aux Asis	TOTAL					MONTO	TRIMESTRE	
1	CURSO TALLER DE TERAPIAS DE REEMPLAZO RENAL A UNIDADES TERCEARIZADAS EN HEMODIÀLISIS	MANEJO ADECUADO DE ATENCIÓN INTEGRAL DEL PACIENTE CON ERC 5 EN DIÁLISIS / SEGUIMIENTO ADECUADO Y ESTANDARIZADO DE LA ATENCIÓN DE DIÁLISIS EN UNIDADES TERCEARIZADAS	30	36	42	0	0	0	0	25	0	0	**133**	AE	CT	INTERNO	32	72,971	2	CN
2	TALLER MACROREGIONAL EN CHICLAYO: MANEJO DE LA ENFERMEDAD RENAL CRONICA	EL MÉDICO DEL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN DEBE REALIZAR DETECCIÓN PRECOZ, CONTROL Y SEGUIMIENTO CONJUNTO CON NEFROLOGÍA DE LOS PACIENTES CON FACTOR DE RIESGO Y/O ERC EN SUS ESTADÍOS INICIALES.	0	33	33	0	0	0	8	0	0	0	**74**	AE	CT	INTERNO	18	27,336	2	CN
3	CURSO NACIONAL DE SALUD CARDIOVASCULAR - ESSALUD	CONOCE Y APLICA GUÍAS Y PROTOCOLOS ACTUALIZADOS IMPLEMENTA PLANES DE MEJORA EN SUS REDES	0	200	225	0	25	0	25	0	0	25	**500**	AE	C	INTERNO	54	100,000	2	IN
4	CURSO - TALLER "ATENCION AL ASEGURADO, CALIDAD Y SEGURIDAD DEL PACIENTE"	PERSONAL ENTRENADO PARA BRINDAD ATENCION DE CALIDAD Y CON SEGURIDAD A LOS ASEGURADOS	68	64	67	0	0	1	0	40	30	17	**287**	AE	CT	INTERNO	24	100,000	2	I
5	DIPLOMADO EN GESTION DE SEGUROS Y TECNICAS ACTUARIALES	IDENTIFICACION DE RIESGOS DE AREAS USUARIAS, REALIZACION DE ANALISIS PREDICTIVO, CALCULO DE INDICADORES DE DESEMPEÑO, ANALISIS Y MINERIA DE DATOS QUE FUNDAMENTE TECNICAMENTE LA PERTINENCIA DE CAMBIOS EN LOS PRODUCTOS DE ASEGURAMIENTO	1	0	0	0	0	0	0	7	0	0	**8**	AE	D	EXTERNO	108	22,168	2	GC
6	DIPLOMADO EN GESTION DE RIESGOS	IDENTIFICACION DE RIESGOS DE AREAS USUARIAS, REALIZACION DE ANALISIS PREDICTIVO, CALCULO DE INDICADORES DE DESEMPEÑO, ANALISIS Y MINERIA DE DATOS QUE FUNDAMENTE TECNICAMENTE LA PERTINENCIA DE CAMBIOS EN LOS PRODUCTOS DE ASEGURAMIENTO.	10	0	0	0	0	0	0	10	10	0	**30**	AE	D	EXTERNO	108	66,700	2	GC
7	CURSO TALLER EN GESTIÓN Y PROCESO PRESUPUESTAL- REDES ASISTENCIALES	APLICACIÓN DE CRITERIOS Y PROCEDIMIENTOS DE LOS PROCESOS DE FORMULACIÓN, EJECUCIÓN Y CONTROL PRESUPUESTAL.	0	0	0	0	0	0	0	63	0	0	**63**	AE	CT	INTERNO	24	88,148	2	C
8	CURSO TALLER EN GESTIÓN Y PROCESO PRESUPUESTAL - SEDE CENTRAL	APLICACIÓN DE CRITERIOS Y PROCEDIMIENTOS DE LOS PROCESOS DE FORMULACIÓN, EJECUCIÓN Y CONTROL PRESUPUESTAL.	0	0	0	0	0	0	0	30	0	0	**30**	AE	CT	INTERNO	16	10,000	2	C
9	CURSO TALLER DE PROGRAMACION DE BIENES ESTRATEGICOS PARA ABASTECIMIENTO DE SUMINISTRO CENTRALIZADO	CONOCE Y APLICACA LOS NUEVOS PROCEDIMIENTOS DE CONTRATACION Y ADQUISICION DEL ESTADO. PROPONE ESTRATEEGIAS PARA AGILIZAR Y RESOLVER LOS PROCESOS DE ADQUISICION DE MANERA OPORTUNA Y EN EL TIEMPO PREVISTO	14	0	0	0	0	0	0	16	90	0	**120**	AE	CT	INTERNO	40	84,000	2	OG
10	TÉCNICAS DE VERIFICACIÓN DEL DERECHO PARA EL OTORGAMIENTO DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS	IMPLEMENTAR TÉCNICAS PARA VERIFICAR Y FISCALIZAR EL OTORGAMIENTO DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS	9	0	0	0	0	0	0	6	35	0	**50**	AE	C	EXTERNO	24	50,000	2	GC
11	CURSO TALLER EN "REHABILITACIÓN PROFESIONAL"	ACTUALIZAR LOS CONOCIMIENTOS DE LOS PROFESIONALES DE LAS UNIDADES ORGÁNICAS, A NIVEL NACIONAL, MEDIANTE LA EXPOSICIÓN DE LINEAMIENTOS, NORMAS Y/O DIRECTUIVAS EN REHABILITACIÓN PROFESIONAL.	20	0	0	0	0	0	24	26	0	0	**70**	AE	CT	INTERNO	16	35,407	2	GC
12	CURSO TALLER MANEJO DE CONFLICTOS EN LOS CENTROS DEL ADULTO MAYOR.	APLICACIÓN DE METODOLOGIAS Y ESTRATEGIAS EN LA NEGOCIACIÓN DE SOLUCIONES DE CONFLICTOS CON LA POBLACIÓN OBEJTIVO.	8	0	0	0	0	0	45	0	6	0	**59**	AE	CT	EXTERNO	22	15,000	2	GC
13	CURSO NACIONAL: USO RACIONAL DE MEDICAMENTOS	APLICAR UNA HERRAMIENTA DESTINADA A MEJORAR EL USO EFICIENTE Y EFICAZ DE LOS MEDICAMENTOS EN ESSALUD.	15	45	0	0	0	0	40	0	0	0	**100**	AE	CT	EXTERNO	24	10,000	2	C
14	"PROGRAMA DE FORMACIÓN EN INVESTIGACIÓN EN MEDICINA COMPLEMENTARIA: MODULO II "" TALLER DE METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN EN MEDICINA COMPLEMENTARIA"" MÓDULO III "" TALLER DE PUBLICACIÓN DE ARTÍCULOS CIENTÍFICOS"""	MEJORAR LA CALIDAD DE LA ATENCIÓN DE LOS ASEGURADOS QUE ACUDEN A LOS CENTROS DE ATENCIÓN DE MEDICINA COMPLEMENTARIA FORTALECIENDO LAS BASES CIENTÍFICAS DE LOS MÉTODOS USADOS EN ESTOS.	0	23	7	7	3	0	5	6	0	0	**51**	AE	CT	EXTERNO	60	8,000	2	C
15	TALLER DE CAPACITACIÓN EN INDICADORES DE CONTROL PRESTACIONAL	""CONSTRUYE INDICADORES *CONTROLA LA PROGRAMACIÓN A TRAVÉS DE LA PRODUCCIÓN *EVALÚA INDICADORES *PROPONE MEDIDAS CORRECTIVAS *REPLICA TALLER"	32	0	0	0	0	0	0	28	0	0	**60**	AE	CT	INTERNO	40	1,200	2	C
16	TALLER DE CAPACITACIÓN EN CONTROL DE LAS REFERENCIAS Y CONTRARREFERENCIAS	""SOLICITA REPORTES DEL APLICATIVO DE REF/CONTRARREF *GENERA INDICADORES DE GESTIÓN "REPLICA TALLER"	32	0	0	0	0	0	0	28	0	0	**60**	AE	CT	INTERNO	60	1,200	2	C

TABLA 2: DETALLE DE LA PLANIFICACION DE LOS PROGRAMAS EDUCATIVOS ESTRATEGICOS
TIPO: FUNCIONAL

N°	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD DE CAPACITACION	DESEMPEÑOS ESPERADOS	No de PARTICIPANTES POR GRUPO OCUPACIONAL											TIPO DE ACT	MODALIDAD	ORGANISMO EDUCATIVO A CARGO	DURACION EN HORAS	PROGRAMACION PRESUPUESTAL	
			Eje	Méd	Enf	Cir Den	Tec Méd	Obs	Q. Prof. Salud	Prof Adm	T-Aux Adm	T-Aux Asis	TOTAL					MONTO	TRIMESTRE
17	CURSO TALLER DE ACREDITACION EN SALUD	CONOCE Y APLICA LOS ESTANDARES DE ACREDITACION EN SALUD. ASISTE TECNICAMENTE EN LA ELABORACION Y SEGUIMIENTO DE PLANES DE MEJORA DE LA CALIDAD. ASISTE TECNICAMENTE EN EL PROCESO DE AUTOEVALUACION Y ACREDITACION EN SALUD.	10	10	2	0	0	2	0	1	0	0	**25**	AE	CT	EXTERNO	16	6,500	2
18	CURSO MACROREGIONAL: MACROPROCESO DE REFERENCIA Y CONRARREFERENCIA EN ESSALUD	OPTIMIZAR LOS PROCESOS PARA LA REFERENCIA Y CONTRARREFERENCIA , Y DISMINUIR AL 15% LAS REFERENCIAS OBSERVADAS A NIVEL NACIONAL	0	70	0	0	0	0	0	30	0	0	**100**	AE	CT	INTERNO	24	8,500	2
19	CURSO TALLER "CALIDAD DE ATENCION DE PACIENTES CON TB SENSIBLES Y MDR"	ESTANDARIZAR LA ATENCIÓN INTEGRAL DEL PACIENTE CON TBEN LAS REDES	28	90	90	0	42	0	0	0	0	0	**250**	AE	CT	INTERNO	24	20,000	2
20	"PROGRAMA DE FORMACIÓN EN INVESTIGACIÓN EN MEDICINA COMPLEMENTARIA: MODULO II "" LA SUPERFICIE: MERIDIANOS Y VASOS EXTRAORDINARIOS"" MÓDULO III "" LA PROFUNDIDAD: ÓRGANOS Y VÍSCERAS""	"AL FINALIZAR EL PROGRAMA DE FORMACIÓN EN ACUPUNTURA Y CHI KUNG LOS PROFESIONALES PODRÁN: - APLICAR LA ACUPUNTURA PARA TRATAR ENFERMEDADES CRÓNICAS NO TRANSMISIBLES. -CONTRIBUIR A QUE LA PERSONA LOGRE EL BIENESTAR BIO-PSICO-SOCIAL Y ESPIRITUAL VIVENCIANDO	0	21	18	1	0	0	0	0	0	0	**40**	AE	CT	EXTERNO	240	45,000	2
21	VIII CURSO INTERNACIONAL DE MEDICINA DE EMERGENCIA Y DESASTRES	DESARROLLO DE CULTURA DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN EL MANEJO INTEGRAL DE LAS EMERGENCIAS MASIVAS Y DESASTRES DEL EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO DE SALUD. UNIFORMIDAD DE CRITERIOS EN LA ATENCIÓN DE URGENCIAS Y EMERGENCIAS.	0	120	260	0	0	0	25	15	0	80	**500**	AE	C	EXTERNO	36	43,700	2
22	I JORNADA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: "FORTALECIENDO LA PREVENCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, UN COMPROMISO DE TODOS".	LOS RESPONSABLES DE LOS CAS, CEPRIT'S Y OTROS PROFESIONALES DE LAS DIVERSAS DISCIPLINAS DE ESSALUD, PARTICIPEN EN LA SOLUCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA DE LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y APOYEN EN EL DESARROLLO DE LA GESTION DE SST, DANDO CUMPLIMIENTO	35	65	50	0	10	0	10	25	10	10	**215**	AE	C	INTERNO	16	35,800	2
23	ENCUENTRO INTERNACIONAL " LAS TECNOLOGICAS DE INFORMACION, LA SALUD E INCLUSION SOCIAL "	DAR A CONOCER Y ANALIZAR LAS SOLUCIONES DE TI QUE PUEDEN SER ADOPTADAS RAPIDAMENTE EN EL PROYECTO SIISTEMA INTEGRAL DE ESSALUD	66	0	0	0	0	0	0	129	0	0	**195**	AE	CT	EXTERNO	9	121,500	2
24	TALLER PARA FORMULACION DE PLAN DE GESTION 2013	QUE EL PLAN DE GESTION REFLEJE LAS NECESIDADES REALES DE LA RED ASISTENCIAL CUYOS LOGROS SEAN FACTIBLES DE OBTENER	8	0	0	0	0	0	0	42	0	0	**50**	AE	CT	INTERNO	18	33,290	3
25	TALLER DE MODELAMIENTO DE PROCESOS	OPTIMIZAR LOS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	8	0	0	0	0	0	0	42	0	0	**50**	AE	CT	INTERNO	18	33,290	3
26	TALLER DE EVALUACION DE AVANCES DEL PLAN DE GESTION 2012 Y MANEJO DE SOFTWARE DEL SISTEMA DE GESTION DE PROYECTOS	QUE LOS RESULTADOS DE IMPLEMENTAR EL PLAN DE GESTION IMPACTEN EN UNA MEJOR ATENCION PARA LOS ASEGURADOS	8	0	0	0	0	0	0	42	0	0	**50**	AE	CT	INTERNO	18	33,290	4
27	CURSO DE GESTION DE LOS PROCESOS DE TRABAJO CON ENFOQUE EN COMPETENCIAS	POR COMPLETAR	5	0	0	0	0	0	5	45	5	0	**60**	AE	C	EXTERNO	60	50,000	2
28	GESTION ESTRATEGICA DE LOS RECURSOS DE BIENESTAR LABORAL	POR COMPLETAR	5	0	0	0	0	0	5	45	5	0	**60**	AE	C	EXTERNO	60	50,000	2
		TOTALES:	412	777	794	8	80	3	192	701	191	132	**3290**				1209	1,173,000	

L. HUAMAN
SUB-GERENTE
ESSALUD

TABLA 2: DETALLE DE LA PLANIFICACION DE LOS PROGRAMAS EDUCATIVOS ESTRATEGICOS
TIPO: TRANSVERSAL

N°	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD DE CAPACITACION	DESEMPEÑOS ESPERADOS	No. de PARTICIPANTES POR GRUPO OCUPACIONAL											TIPO DE ACTIV	MODALIDAD	ORGANISMO EDUCATIVO A CARGO	DURACION EN HORAS	PROGRAMACION PRESUPUESTAL		UNID ORGA RESPO
			Eje	Méd	Enf	Cir Den	Tec Méd	Obs	O. Prof. Salud	Prof Adm	T-Aux Adm	T-Aux Asis	TOTAL					MONTO	TRIMESTRE	
29.	TALLER DE PRIORIDADES Y PLAN DE ACCION DE INVESTIGACION EN ESSALUD 2012 - 2016	ESTABLECER LOS LINEAMIENTOS DE POLÍTICA, PRIORIDADES DE INVESTIGACIÓN Y UNA AGENDA QUE PERMITA DESARROLLAR UN PLAN DE ACCIÓN DE INVESTIGACIÓN PARA EL PERÍODO 2012 □ 2016 EN ESSALUD.	20	30	15	0	0	0	0	35	0	0	**100**	AE	CT	EXTERNO	36	111,800.00	2	GC
30	DIPLOMADO DE ATENCIÓN INTEGRAL CON EL ENFOQUE SALUD FAMILIAR PARA EQUIPOS BÁSICOS DE SALUD - ACTIVIDAD TRANSVERSAL	DESARROLLAR CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTITUDES QUE CONTRIBUYAN A LA IMPLEMENTACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DEL ENFOQUE DE ATENCIÓN INTEGRAL PROPICIADO POR LA REFORMA DEL SECTOR SALUD, SOBRE LA BASE DEL MODELO DE SALUD FAMILIAR	0	10	10	10	0	10	0	10	0	0	**50**	AE	D	EXTERNO	400	200,000.00	1	GC
31	DIPLOMADO EN GESTIÓN ESTRATÉGICA EN EL CAMPO DE RECURSOS HUMANOS EN ESSALUD	FORMAR DIRECTIVOS Y GESTORES DEL TALENTO HUMANO EN EL SECTOR PÚBLICO QUE APLIQUEN ENFOQUES MODERNOS SOBRE GESTIÓN DE COMPETENCIAS, ANALICEN Y FOMENTEN UN CLIMA ORGANIZACIONAL, CONSIDERANDO EL MARCO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN LOS QUE EL PERSONAL ESTÁ INSERTADO, PARA FACILITAR UNA GESTIÓN POR RESULTADOS Y EL ALCANCE DE LOS OBJETIVOS QUE LA INSTITUCIÓN SE HA PLANTEADO. CONSTRUIR PERFILES POR COMPETENCIAS, REALIZAR RECLUTAMIENTOS, APLICAR TÉCNICAS PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO Y PROPONER PLANES DE CAPACITACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.	0	0	0	0	0	0	0	50	0	0	**50**	AE	D	EXTERNO	400	200,000.00	2	GC
32	PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN DE GERENCIA Y GOBIERNO PARA LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL - ACTIVIDAD TRANSVERSAL	DE ESTA MANERA SE ESPERA QUE EL EGRESADO DEL PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN PUEDA ABORDAR LA COMPLEJIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES PÚBLICAS, Y DE LA INTERACCIÓN DE ELLAS MISMAS CON LA DEMÁS DEL SECTOR PRIVADO, GREMIAL, COMUNITARIO Y SIN ÁNIMO DE LUCRO	0	10	0	0	0	0	0	50	0	0	**60**	AE	E	EXTERNO	400	200,000.00	1	G
33	DIPLOMADO EN GESTIÓN DE ASEGURAMIENTO PARA LA SOSTENEBILIDAD FINANCIERA DE LA SEGURIDAD SOCIAL	FORMAR PROFESIONALES CON CAPACIDAD PARA REALIZAR ANÁLISIS CRÍTICOS SOBRE LA ESTRUCTURA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN SU JURISDICCIÓN, LOS MÉTODOS QUE ESTÁN SIENDO APLICADOS PARA LA DETERMINACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES, RENTA DIGNIDAD, INVALIDEZ, CUOTA MORTUORIA Y OTROS.	0	0	0	0	0	0	0	50	0	0	**50**	AE	D	EXTERNO	400	200,000.00	2	G
34	PLAN ANUAL DE MEJORA EN EL DBUEN TRATO" A LOS ASEGURADOS DE ESSALUD - 2012	4. PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DE LOS ASEGURADOS ORGANIZADOS DE ESSALUD EN EL INVOLUCRAMIENTO DE LA APLICACIÓN PRÁCTICA DE SUS DERECHOS INDIVIDUALES Y CIUDADANOS Y EL DE FUNCIONARIOS/AS Y TRABAJADORES PARA EL BUEN TRATO. 5. DIFUNDIR E INFORMAR A LOS ASEGURADOS Y TRABAJADORES DE ESSALUD SOBRE LOS DEBERES Y DERECHOS DE LOS ASEGURADOS PARA LA MEJORA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES PROMOVIENDO LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DE AMBAS PARTES.	100	400	500	100	150	150	150	150	200	100	**2000**	AE	CT	EXTERNO	24	200,000.00	2	G
			120	450	525	110	150	160	150	345	200	100	**2310**					**1,111,800.00**		

ANEXO 3:

Programas Educativos Estratégicos Priorizados por Líneas de Intervención y Estrategias Pedagógicas.

PROGRAMAS EDUCATIVOS ESTRATEGICOS POR LÍNEAS DE INTERVENCIÓN Y ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS

	ASISTENCIA TECNICA	CAPACITACION	FORMACION
GERENCIA Y GOBIERNO	TALLER DE CAPACITACIÓN EN INDICADORES DE CONTROL PRESTACIONAL	DIPLOMADO EN GESTION DE SEGUROS Y TECNICAS ACTUARIALES	
	TALLER DE CAPACITACIÓN EN CONTROL DE LAS REFERENCIAS Y CONTRARREFERENCIAS	DIPLOMADO EN GESTION DE RIESGOS	
	CURSO MACROREGIONAL: MACROPROCESO DE REFERENCIA Y CONRARREFERENCIA EN ESSALUD	TALLER DE PRIORIDADES Y PLAN DE ACCION DE INVESTIGACION EN ESSALUD 2012 - 2016 (TRANSVERSAL)	
	TALLER DE MODELAMIENTO DE PROCESOS	PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN DE GERENCIA Y GOBIERNO PARA LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL - (TRANSVERSAL)	
	TALLER DE EVALUACION DE AVANCES DEL PLAN DE GESTION 2012 Y MANEJO DE SOFTWARE DEL SISTEMA DE GESTION DE PROYECTOS	DIPLOMADO EN GESTIÓN DE ASEGURAMIENTO PARA LA SOSTENEBILIDAD FINANCIERA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (TRANSVERSAL)	
	CURSO TALLER EN GESTIÓN Y PROCESO PRESUPUESTAL- REDES ASISTENCIALES		
	CURSO TALLER EN GESTIÓN Y PROCESO PRESUPUESTAL - SEDE CENTRAL		
	CURSO TALLER DE PROGRAMACION DE BIENES ESTRATEGICOS PARA ABASTECIMIENTO DE SUMINISTRO CENTRALIZADO		
	TÉCNICAS DE VERIFICACIÓN DEL DERECHO PARA EL OTORGAMIENTO DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS		
	CURSO TALLER EN "REHABILITACIÓN PROFESIONAL"		
	ENCUENTRO INTERNACIONAL " LAS TECNOLOGICAS DE INFORMACION, LA SALUD E INCLUSION SOCIAL "		
CUIDADO INTEGRAL	CURSO TALLER DE TERAPIAS DE REEMPLAZO RENAL A UNIDADES TERCEARIZADAS EN HEMODIÁLISIS	CURSO TALLER MANEJO DE CONFLICTOS EN LOS CENTROS DEL ADULTO MAYOR.	
	TALLER MACROREGIONAL EN CHICLAYO: MANEJO DE LA ENFERMEDAD RENAL CRONICA	"PROGRAMA DE FORMACIÓN EN INVESTIGACIÓN EN MEDICINA COMPLEMENTARIA: MODULO II "" TALLER DE METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
	CURSO NACIONAL DE SALUD CARDIOVASCULAR - ESSALUD	"PROGRAMA DE FORMACIÓN EN INVESTIGACIÓN EN MEDICINA COMPLEMENTARIA: MODULO II "" LA SUPERFICIE: MERIDIANOS Y VASOS	
	CURSO - TALLER "ATENCION AL ASEGURADO, CALIDAD Y SEGURIDAD DEL PACIENTE"	DIPLOMADO DE ATENCIÓN INTEGRAL CON EL ENFOQUE SALUD FAMILIAR PARA EQUIPOS BÁSICOS DE SALUD - ACTIVIDAD TRANSVERSAL (TRANSVERSAL)	
	CURSO NACIONAL: USO RACIONAL DE MEDICAMENTOS		
	CURSO TALLER DE ACREDITACION EN SALUD		
	CURSO TALLER "CALIDAD DE ATENCION DE PACIENTES CON TB SENSIBLES Y MDR"		
	VIII CURSO INTERNACIONAL DE MEDICINA DE EMERGENCIA Y DESASTRES		
	PLAN ANUAL DE MEJORA EN EL DBUEN TRATO" A LOS ASEGURADOS DE ESSALUD 2012 (TRANSVERSAL)		
	I JORNADA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: "FORTALECIENDO LA PREVENCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, UN COMPROMISO DE TODOS".		
GESTION DE RHUS	TALLER PARA FORMULACION DE PLAN DE GESTION 2013	CURSO DE GESTION DE LOS PROCESOS DE TRABAJO CON ENFOQUE EN COMPETENCIAS	
		GESTION ESTRATEGICA DE LOS RECURSOS DE BIENESTAR LABORAL	

ANEXO 4:

Asignación Presupuestal 2012 – PDP 2012 por Fondo Financiero, Órganos Desconcentrados y Centrales.

Sub-Gerencia de Capacit. y Form. Profes. GDP-GCDP-DGA
V°B°
L. HUAMAN
SUB-GERENTE
ESSALUD

PRESUPUESTO PARA EJECUCION DEL DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2012

ACTIVIDAD		TOTAL
1. FONDO FINANCIERO : 001302 - CAPACITACION		**10,200,000**
1.1 Centro de Costos : 9900100040 - SALUD		**9,720,000**
-	**Compromiso de Pago, Pendientes Periodo 2010-2011**	**4,069,070**
	ю Programa de Especialización Médico Quirúrgico - Fase 2 (Derechos Educativos)	386,600
	ю Programa de Especialización Médico Quirúrgico - Fase 3 (Derechos Educativos)	3,289,300
	ю Taller de Normas de Evaluación y Control de Certificaciones Médicas (Derechos Educativos y Transferencia de Fondos a las Redes Asistenciales)	262,000
	ю Diplomatura en Orientación y Promoción Familiar (Derechos Educativos)	72,000
	ю Programa Internacional de Especializacion: Gestión de las Asociaciones Público Privadas (Derechos Educativos)	9,600
	ю Curso Taller Norma ISO 9001 aplicada a los servicios de Radiografía en EsSalud (Derechos Educativos)	37,170
	ю Servicio de Fotocopiado (Internado Médico 2012)	2,400
	ю Diplomado de Dirección Estratégica del Factor Humano (Derechos Educativos - 2010)	10,000
-	**Gestión del Plan de Desarrollo de las Personas 2012 - 2013**	**585,900**
-	**Programas Educativos Estratégicos Funcionales (Actividades Estratégicas)**	**1,173,000**
-	**Programas Educativos Estratégicos Transversales (Actividades Estratégicas)**	**1,111,800**
-	**Programas Educativos Estratégicos Funcionales (No Programados)**	**272,230**
-	**Programa Educativo Funcional - Operativo (Plan Local - Organos Desconcentrados)**	**2,508,000**
1.2 Centro de Costos : 9900IED030 - AFESSALUD		**480,000**
-	**Compromiso de Pago, Pendientes Periodo 2011**	**23,444**
	ю Diplomado para Asistentes de Gerencia (Derechos Educativos)	2,600
	ю Curso Taller de Asociación Público Prrivada (Derechos Educativos)	10,800
	ю Diplomado de especilizacion Profesional en Redacción Publicitaria	10,044
-	**Gestión del Plan de Desarrollo de las Personas 2012 - 2013**	**16,556**
-	**Programa Educativo Funcional Operativo (Plan Local - Sede Central)**	**440,000**
2. FONDO FINANCIERO : 001305 - INVESTIGACION		**150,000.00**
2.1 Centro de Costos : 9900100040 - SALUD		**150,000**
-	**Transferencia de Fondos Pendientes 2010 - 2011, para el Financiamiento de Proyectos de Investigación**	**50,000**
-	**Premio de Fomento a la Investigación Institucional - Premio Kaelin**	**100,000**
TOTAL PRESUPUESTO: SGCyFP-GDP		**10,350,000**

V°B°
LAHUAMAN
GERENTE

PRESUPUESTO ASIGNADO A LOS ORGANOS DESCONCETRADOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN LOCAL DE CAPACITACION PERIODO 2012

REDES ASISTENCIALES TIPO A	PRESUPUESTO
RED ASISTENCIAL ALMENARA	S/. 253,250
RED ASISTENCIAL AREQUIPA	S/. 193,739
RED ASISTENCIAL LA LIBERTAD	S/. 146,877
RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE	S/. 100,000
RED ASISTENCIAL REBAGLIATI	S/. 320,189
RED ASISTENCIAL SABOGAL	S/. 214,257
Total Presupuesto Redes Tipo A :	**S/. 1,228,313**

REDES ASISTENCIALES TIPO B	PRESUPUESTO
RED ASISTENCIAL ANCASH	S/. 77,666
RED ASISTENCIAL CUSCO	S/. 215,600
RED ASISTENCIAL ICA	S/. 80,000
RED ASISTENCIAL JULIACA	S/. 32,387
RED ASISTENCIAL JUNIN	S/. 92,000
RED ASISTENCIAL PIURA	S/. 60,000
RED ASISTENCIAL PUNO	S/. 47,400
Total Presupuesto Redes Tipo B :	**S/. 605,053**

REDES ASISTENCIALES TIPO C	PRESUPUESTO
RED ASISTENCIAL AMAZONAS	S/. 26,987
RED ASISTENCIAL APURIMAC	S/. 52,600
RED ASISTENCIAL AYACUCHO	S/. 22,243
RED ASISTENCIAL CAJAMARCA	S/. 42,400
RED ASISTENCIAL HUANCAVELICA	S/. 20,000
RED ASISTENCIAL HUANUCO	S/. 46,248
RED ASISTENCIAL LORETO	S/. 36,100
RED ASISTENCIAL MADRE DE DIOS	S/. 49,400
RED ASISTENCIAL MOQUEGUA	S/. 35,000
RED ASISTENCIAL MOYOBAMBA	S/. 46,000
RED ASISTENCIAL PASCO	S/. 33,084
RED ASISTENCIAL TACNA	S/. 63,113
RED ASISTENCIAL TARAPOTO	S/. 20,000
RED ASISTENCIAL TUMBES	S/. 22,200
RED ASISTENCIAL UCAYALI	S/. 39,200
Total Presupuesto Redes Tipo C :	**S/. 554,573**

INSTITUTOS Y CENTROS ESPECIALIZADOS	PRESUPUESTO
CENTRO NACIONAL DE SALUD RENAL	S/. 23,200
INSTITUTO NACIONAL DEL CORAZON	S/. 96,861
Total Presupuesto Institutos y Centros Especializados :	**S/. 120,061**

PRESUPUESTO GENERAL ASIGNADO A LOS ORGANOS DESCONTRADOS :	**S/. 2,508,000**

PRESUPUESTO ASIGNADO A LAS UNIDADES ORGANICAS DE SEDE CENTRAL PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN LOCAL DE CAPACITACION PERIODO 2012

UNIDADES ORGANICAS DE SEDE CENTRAL	PRESUPUESTO
SECRETARIA GENERAL	S/. 13,619
OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	S/. 19,205
OFICINA CENTRAL DE PLANIFICACION Y DESARROLLO	S/. 26,247
OFICINA CENTRAL DE ASESORIA JURIDICA	S/. 20,000
OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION	S/. 19,885
GERENCIA CENTRAL DE GESTION DE LAS PERSONAS	S/. 16,000
GERENCIA CENTRAL DE FINANZAS	S/. 27,960
GERENCIA CENTRAL DE LOGISTICA	S/. 43,000
GERENCIA CENTRAL DE PRESTACIONES DE SALUD	S/. 37,697
GERENCIA DE OFERTA FLEXIBLE	S/. 52,032
GERENCIA CENTRAL DE ASEGURAMIENTO	S/. 38,669
OFICINA CENTRAL DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y COMUNICACIONES	S/. 17,155
OFICINA DE DEFENSA NACIONAL	S/. 9,601
OFICINA DE RELACIONES INSTITUCIONALES	S/. 21,000
DEFENSORIA DEL ASEGURADO	S/. 24,868
GERENCIA CENTRAL DE PRESTACIONES ECONOMICAS Y SOCIALES	S/. 36,557
GERENCIA CENTRAL DE INFRESTRUCTURA	S/. 8,102
OFICINA CENTRAL DE PROCESOS Y GESTION DEL CONTRATO	S/. 4,756
OFICINA DE COORDINACION TECNICA	S/. 3,647
PRESUPUESTO GENERAL ASIGNADO A LAS U.O. DE SEDE CENTRAL :	**S/. 440,000**

Vº Bº
L. HUAMAN
SUB-GERENTE
ESSALUD

ANEXO 5:

Detalle Presupuestal de Programas Educativos Estratégicos Priorizados.

L. HUAMAN
SUB-GERENTE
ESSALUD

DETALLE PRESUPUESTAL POR RUBROS DE LOS PROGRAMAS EDUCATIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS

TIPO: FUNCIONAL

Nro	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	TIPO DE CURSO	CANTIDAD DE PARTICIPANTES	HORAS DE DURACIÓN	TRIMESTRE DE EJECUCIÓN	DETALLE PRESUPUESTAL (BIENES Y SERVICIOS)											UNIDAD ORGANIC RESPONSABLE
						MATERIAL EDUCATIVO	MATERIAL P.A.D.	ALIMENTACION	FOTOCOPIAS	IMPRESIONES	VIATICOS	DERECHOS EDUCATIVOS	PASAJES INTERNACIONALES	PASAJES NACIONALES	OTROS SERVICIOS	TOTAL	
1	CURSO TALLER DE TERAPIAS DE REEMPLAZO RENAL A UNIDADES TERCEARIZADAS EN HEMODIÁLISIS	CURSO TALLER	133	32	2	170	465	2,160	750	570	23,904	0	0	44,652	300	72,971	CNSR
2	TALLER MACROREGIONAL EN CHICLAYO: MANEJO DE LA ENFERMEDAD RENAL CRONICA	CURSO TALLER	74	18	2	0	0	1,184	0	0	17,712	0	0	7,665	775	27,336	CNSR
3	CURSO NACIONAL DE SALUD CARDIOVASCULAR - ESSALUD	CURSO	500	54	2	0	0	0	0	0	25,000	0	35,000	25,000	15,000	100,000	INCOR
4	CURSO - TALLER "ATENCION AL ASEGURADO, CALIDAD Y SEGURIDAD DEL PACIENTE"	CURSO TALLER	287	24	2	0	0	2,500	0	0	54,000	0	0	43,500	0	100,000	DA
5	DIPLOMADO EN GESTION DE SEGUROS Y TECNICAS ACTUARIALES	DIPLOMADO	8	108	2	0	0	0	0	0	0	22,168	0	0	0	22,168	GCASEG
6	DIPLOMADO EN GESTION DE RIESGOS	DIPLOMADO	30	108	2	1,000	0	1,200	0	0	0	64,500	0	0	0	66,700	GCASEG
7	CURSO TALLER EN GESTIÓN Y PROCESO PRESUPUESTAL- REDES ASISTENCIALES	CURSO TALLER	63	24	2	2,349	0	0	0	0	34,020	0	0	48,928	2,851	88,148	GCF
8	CURSO TALLER EN GESTIÓN Y PROCESO PRESUPUESTAL - SEDE CENTRAL	CURSO TALLER	30	16	2	7,000	0	0	0	0	0	0	0	0	3,000	10,000	GCF
9	CURSO TALLER DE PROGRAMACION DE BIENES ESTRATEGICOS PARA ABASTECIMIENTO DE SUMINISTRO CENTRALIZADO	CURSO TALLER	120	40	2	0	0	0	0	0	0	0	0	33,600	50,400	84,000	LOGISTIC
10	TÉCNICAS DE VERIFICACIÓN DEL DERECHO PARA EL OTORGAMIENTO DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS	CURSO	50	24	2	0	0	0	0	0	0	50,000	0	0	0	50,000	GCPEY
11	CURSO TALLER EN "REHABILITACIÓN PROFESIONAL"	CURSO TALLER	70	16	2	0	0	960	500	0	0	0	0	33,947	0	35,407	GCPEY
12	CURSO TALLER MANEJO DE CONFLICTOS EN LOS CENTROS DEL ADULTO MAYOR	CURSO TALLER	59	22	2	0	0	0	0	0	0	15,000	0	0	0	15,000	GCPEY
13	CURSO NACIONAL: USO RACIONAL DE MEDICAMENTOS	CURSO TALLER	100	24	2	0	0	0	0	0	0	10,000	0	0	0	10,000	GCPS
14	"PROGRAMA DE FORMACIÓN EN INVESTIGACIÓN EN MEDICINA COMPLEMENTARIA: MODULO II "" TALLER DE METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN EN MEDICINA COMPLEMENTARIA"" MÓDULO III "" TALLER DE PUBLICACIÓN DE ARTÍCULOS CIENTÍFICOS"	CURSO TALLER	51	60	2	0	0	0	0	0	0	8,000	0	0	0	8,000	GCPS
15	TALLER DE CAPACITACIÓN EN INDICADORES DE CONTROL PRESTACIONAL	CURSO TALLER	60	40	2	0	0	0	0	0	0	1,200	0	0	0	1,200	GCPS
16	TALLER DE CAPACITACIÓN EN CONTROL DE LAS REFERENCIAS Y CONTRARREFERENCIAS	CURSO TALLER	60	60	2	0	0	0	0	0	0	1,200	0	0	0	1,200	GCPS
17	CURSO TALLER DE ACREDITACION EN SALUD	CURSO TALLER	25	16	2	0	0	0	0	0	0	6,500	0	0	0	6,500	GCPS
18	CURSO MACROREGIONAL: MACROPROCESO DE REFERENCIA Y CONRARREFERENCIA EN ESSALUD	CURSO TALLER	100	24	2	0	0	0	0	0	0	8,500	0	0	0	8,500	GCPS
19	CURSO TALLER "CALIDAD DE ATENCION DE PACIENTES CON TB SENSIBLES Y MDR"	CURSO TALLER	250	24	2	0	0	0	0	0	0	20,000	0	0	0	20,000	GCP

DETALLE PRESUPUESTAL POR RUBROS DE LOS PROGRAMAS EDUCATIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS
TIPO: FUNCIONAL

Nro	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	TIPO DE CURSO	CANTIDAD DE PARTICIPANTES	HORAS DE DURACIÓN	TRIMESTRE DE EJECUCIÓN	DETALLE PRESUPUESTAL (BIENES Y SERVICIOS)											UNIDAD ORG RESPONS
						MATERIAL EDUCATIVO	MATERIAL P.A.D.	ALIMENTACION	FOTOCOPIAS	IMPRESIONES	VIÁTICOS	DERECHOS EDUCATIVOS	PASAJES INTERNACIONALES	PASAJES NACIONALES	OTROS SERVICIOS	TOTAL	
20	"PROGRAMA DE FORMACIÓN EN INVESTIGACIÓN EN MEDICINA COMPLEMENTARIA: MODULO II "" LA SUPERFICIE: MERIDIANOS Y VASOS EXTRAORDINARIOS"" MÓDULO III "" LA PROFUNDIDAD: ÓRGANOS Y VÍSCERAS""	CURSO TALLER	40	240	2	0	0	0	0	0	0	45,000	0	0	0	45,000	GCF
21	VIII CURSO INTERNACIONAL DE MEDICINA DE EMERGENCIA Y DESASTRES	CURSO	500	36	2	0	0	13,500	0	3,000	0	0	14,000	0	13,200	43,700	GO
22	I JORNADA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: "FORTALECIENDO LA PREVENCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, UN COMPROMISO DE TODOS".	CURSO	215	16	2	6,000	2,500	10,800	1,000	7,000	0	0	0	0	8,500	35,800	GC
23	ENCUENTRO INTERNACIONAL " LAS TECNOLOGICAS DE INFORMACION, LA SALUD E INCLUSION SOCIAL "	CURSO TALLER	195	9	2	333	0	4,620	153	840	45,513	0	29,025	18,252	22,765	121,500	OC
24	TALLER PARA FORMULACIÓN DE PLAN DE GESTION 2013	CURSO TALLER	50	18	3	0	0	1,300	400	0	10,440	0	0	20,850	300	33,290	OC
25	TALLER DE MODELAMIENTO DE PROCESOS	CURSO TALLER	50	18	3	0	0	1,300	400	0	10,440	0	0	20,850	300	33,290	OC
26	TALLER DE EVALUACION DE AVANCES DEL PLAN DE GESTION 2012 Y MANEJO DE SOFTWARE DEL SISTEMA DE GESTION DE PROYECTOS	CURSO TALLER	50	18	4	0	0	1,300	400	0	10,440	0	0	20,850	300	33,290	OC
27	CURSO DE GESTION DE LOS PROCESOS DE TRABAJO CON ENFOQUE EN COMPETENCIAS	CURSO	60	60	2	0	0	0	0	0	0	50,000	0	0	0	50,000	GC
28	GESTION ESTRATEGICA DE LOS RECURSOS DE BIENESTAR LABORAL	CURSO	60	60	2	0	0	0	0	0	0	50,000	0	0	0	50,000	GC
		TOTALES:	3290	1209		16,852	2,965	40,824	3,603	11,410	231,469	352,068	78,025	318,094	117,691	1,173,000	

V°B°

DETALLE PRESUPUESTAL POR RUBROS DE LOS PROGRAMAS EDUCATIVOS ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS
TIPO: TRANSVERSAL

N°rd	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	TIPO DE CURSO	CANTIDAD DE PARTICIPANTES	HORAS DE DURACION	TRIMESTRE DE EJECUCION	DETALLE PRESUPUESTAL (BIENES Y SERVICIOS)											UNIDAD ORGA RESPONSA
						MATERIAL EDUCATIVO	MATERIAL P.A.D.	ALIMENTACION	FOTOCOPIAS	IMPRESIONES	VIATICOS	DERECHOS EDUCATIVOS	PASAJES INTERNACIONALES	PASAJES NACIONALES	OTROS SERVICIOS	TOTAL	
29	TALLER DE PRIORIDADES Y PLAN DE ACCION DE INVESTIGACION EN ESSALUD 2012 - 2016	CURSO TALLER	100	36	2	0	0	0	10,000	0	41,000	10,800	50,000	0	0	111,800	GCGI
30	DIPLOMADO DE ATENCIÓN INTEGRAL CON EL ENFOQUE SALUD FAMILIAR PARA EQUIPOS BÁSICOS DE SALUD - ACTIVIDAD TRANSVERSAL	DIPLOMADO	50	400	1	0	0	0	0	0	0	200,000	0	0	0	200,000	GCGI
31	DIPLOMADO EN GESTIÓN ESTRATÉGICA EN EL CAMPO DE RECURSOS HUMANOS EN ESSALUD	DIPLOMADO	50	400	2	0	0	0	0	0	0	200,000	0	0	0	200,000	GCGI
32	PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN DE GERENCIA Y GOBIERNO PARA LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL - ACTIVIDAD TRANSVERSAL	ESPECIALIZACION	60	400	1	0	0	0	0	0	0	200,000	0	0	0	200,000	GCG
33	DIPLOMADO EN GESTIÓN DE ASEGURAMIENTO PARA LA SOSTENEBILIDAD FINANCIERA DE LA	DIPLOMADO	50	400	2	0	0	0	0	0	0	200,000	0	0	0	200,000	GCG
34	PLAN ANUAL DE MEJORA EN EL "BUEN TRATO" A LOS ASEGURADOS DE ESSALUD - 2012	CURSO TALLER	2000	24	2	0	0	0	0	0	0	200,000	0	0	0	200,000	GCG
		TOTALES:	2310	1660		0	0	0	10,000	0	41,000	1,010,800	50,000	0	0	1,111,800	

V°B° HUAMAN SUB-GERENTE ESSALUD