

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

N° 049-2021-SUSALUD/GG

Lima, 19 de julio de 2021

VISTOS:

El Informe N° 00413-2021/OGPER de fecha 09 de junio de 2021, emitido por la Oficina General de Gestión de las Personas; el Memorandum N° 00621-2021-SUSALUD/OGPP, de fecha 09 de julio de 2021, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Acta de validación del PDP - Sesión N° 002-2021-CPC/SUSALUD, de fecha 15 de julio de 2021, del Comité de Planificación de la Capacitación y el Informe N°00422-2021/OGAJ, de fecha 16 de julio de 2021, de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1158, modificado por el Decreto Legislativo N°1289, se disponen medidas destinadas al fortalecimiento y cambio de denominación de la Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud por Superintendencia Nacional de Salud, constituyéndose como un organismo público técnico especializado adscrito al Ministerio de Salud, con autonomía técnica, funcional, administrativa, económica y financiera;

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

Que, a través del artículo 9 del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, concordado con el artículo 13 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se establece que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública. La capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación;

Que, por su parte, el artículo 135 del citado Reglamento, el Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión de la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación laboral o profesional, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles;

Que, en ese orden de ideas, la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, desarrolla los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos, y, a través del numeral 6.4.1.4, precisa que el Plan de Desarrollo de las Personas se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, es de vigencia anual. El citado Plan contiene a) Aspectos Generales y b) Matriz de PDP;



Firmado digitalmente por BORJA ROJAS Walter Efraim FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19.07.2021 15:36:52 -05:00



Firmado digitalmente por SAN MARTIN BARRIENTOS Edmundo Luis FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19.07.2021 15:56:09 -05:00



Firmado digitalmente por SOTO BARBA Marco Miguel FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19.07.2021 16:04:53 -05:00



Firmado digitalmente por LOPEZ QUISPE Gustavo Alexander FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19.07.2021 16:05:26 -05:00

Que, la Directiva antes referida señala que el Plan de Desarrollo de las Personas se aprueba mediante Resolución del Titular de la entidad, lo cual concuerda con lo dispuesto en el literal o) del artículo 10 del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Salud, aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2014-SA; no obstante ello, de conformidad con los numerales 5.2.1 y 5.2.7 de la citada Directiva, emitida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, ente Rector de la capacitación para el sector público en los tres niveles de Gobierno, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública, normativa que por el principio de especialidad corresponde aplicarse al presente caso;

Que, el literal b) del numeral 6.4.1.1 de la Directiva en mención señala que, entre las funciones del Comité de Planificación de la Capacitación, está el validar el Plan de Desarrollo de Personas elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, previo a la aprobación del titular de la entidad;

Que, a través del Decreto Legislativo N° 1505, se establecen medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19, el cual señala en el numeral 2.5 que, por excepción, las entidades públicas podrán brindar capacitación de formación laboral a servidores/as civiles, preferentemente en forma virtual, pudiendo las Oficinas de Recursos Humanos variar la modalidad de la capacitación a esos efectos que hayan sido programados en forma presencial, señalando reglas para llevar a cabo dichas capacitaciones, que deberán cumplir estrictamente las diversas entidades estatales. De conformidad con la Primera Disposición Final Modificatoria del Decreto de Urgencia N° 055-2021, se prorroga hasta el 31 de diciembre de 2021 la vigencia del mencionado Decreto Legislativo;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 006-2021-PE/SERVIR, se aprobó la Guía Operativa para la Gestión de Recursos Humanos durante la vigencia de la declaratoria de Emergencia Sanitaria producida por COVID-19, versión 3, indicando que las acciones de capacitación deben priorizar la modalidad virtual;

Que, mediante informe de vistos, la Oficina General de Gestión de las Personas presenta para su aprobación, el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2021, el cual tiene en consideración las disposiciones emitidas por SERVIR, así como a las recomendaciones de austeridad efectuadas por el Ministerio de Economía y Finanzas a través del Oficio Circular N° 007-2020-EF/50.03 de la Dirección General de Presupuesto Público;

Que, con el acta de vistos, el Comité de Planificación del PDP, validó el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2021, en tanto éste contiene los aspectos generales, objetivos estratégicos institucionales, estructura orgánica, número de servidores, planificación del proceso de capacitación, ejecución y evaluación del PDP 2021 y financiamiento de SUSALUD (no considera recursos presupuestarios conforme a lo recomendado por el MEF) y se ha respetado el orden de prelación de actividades de capacitación establecido en el numeral 6.1.1.3 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas". Por lo que estando al marco legal señalado, resulta pertinente aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2021 de la Superintendencia Nacional de Salud;

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

Estando a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1158, Decreto Legislativo que dispone medidas destinadas al fortalecimiento y cambio de denominación de la Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud, modificado por el Decreto Legislativo N° 1289, el Decreto Supremo N° 008-2014-SA, Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Salud y la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las



Firmado digitalmente por BORJA
ROJAS Walter Efraim FAU
20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19.07.2021 15:37:06 -05:00



Firmado digitalmente por SAN
MARTIN BARRIENTOS Edmundo
Luis FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19.07.2021 15:56:18 -05:00



Firmado digitalmente por SOTO
BARBA Marco Miguel FAU
20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19.07.2021 16:05:07 -05:00



Firmado digitalmente por LOPEZ
QUISPE Gustavo Alexander FAU
20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19.07.2021 16:05:35 -05:00



Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE;

SE RESUELVE:

Artículo 1: APROBAR el "Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2021 de la Superintendencia Nacional de Salud" el mismo que como anexo, forma parte integrante de la presente resolución, conforme a los considerandos expuestos.

Artículo 2: DISPONER que la Oficina General de Gestión de las Personas remita el "Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2021 de la Superintendencia Nacional de Salud", a la Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR, conforme a lo dispuesto por la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

Artículo 3: NOTIFICAR la presente resolución a todos los órganos y unidades orgánicas de la Superintendencia Nacional de Salud para su conocimiento y fines correspondientes.

Artículo 4: DISPONER la publicación de la presente resolución y el "Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2021 de la Superintendencia Nacional de Salud" en la página web institucional (www.gob.pe/susalud).

Regístrese y comuníquese.



Firmado digitalmente por BORJA
ROJAS Walter Efraín FAU
20377985843 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19.07.2021 15:36:34 -05:00

WALTER EFRAÍN BORJA ROJAS
GERENTE GENERAL



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP

2021

ÍNDICE

I. PRESENTACIÓN	3
II. POLÍTICA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	3
III. ASPECTOS GENERALES	4
3.1 Marco Legal	4
3.2 Superintendencia Nacional de Salud	5
3.3 Misión	6
IV. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	6
4.1 Objetivos Estratégicos Institucionales Tipo I:	6
4.2 Objetivos Estratégicos Institucionales Tipo II:	7
V. ESTRUCTURA ORGÁNICA	7
VI. NÚMERO DE SERVIDORES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD	8
VII. PLANIFICACION DEL PROCESO DE CAPACITACION	9
7.1 Comité de Planificación de la Capacitación	9
7.2 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación	9
7.3 Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas 2021	10
7.4 Alcance del PDP 2021	10
7.5 Objetivos del PDP 2021	10
VIII. EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN DEL PDP 2021	11
8.1 Ejecución del PDP 2021	11
8.2 Evaluación del PDP 2021	12
IX. FINANCIAMIENTO	12
X. ANEXOS	12
Anexo 01: Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de la SUSALUD	12
Anexo 02: Matriz de Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2021	12
Anexo 03: Matriz de Ejecución PDP 2020	12



Firmado digitalmente por SAN
MARTIN BARRIENTOS Edmundo
Luis FAU 20377965843 hard
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 16.07.2021 16:52:02 -05:00

I. PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de la Entidad y busca fortalecer las competencias laborales correspondientes a conocimientos, habilidades y actitudes del personal, orientados al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

Ahora bien, considerando que actualmente, la Superintendencia Nacional de Salud en el marco de la Política de Modernización de la Gestión Pública, viene implementando diferentes herramientas de gestión, que tienen en común, mejorar los procesos de la institución para brindar mejores servicios a los ciudadanos, la actual propuesta del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP del año 2021 de la Superintendencia Nacional de Salud, en adelante PDP 2021, busca desarrollar la gestión de la capacitación como un proceso que garantice el desarrollo de acciones que contribuyan al fortalecimiento y formación de servidores con integridad, transparencia, sensibles ante las necesidades de los ciudadanos y con una visión clara en la contribución de un estado moderno al servicio del ciudadano; considerando capacitaciones bajo modalidad virtual, a fin de continuar con el desarrollo de capacidades de los/as servidores/as sin poner en riesgo su salud y la de su familia, en este contexto de pandemia por el Covid-19; así también, se considera el Diagnostico de Necesidades de Capacitación obtenido de los requerimientos de las órganos y unidades orgánicas de la Entidad.

Es importante mencionar que, se ha tomado como referencia para su elaboración los objetivos estratégicos institucionales definidos en el Plan Estratégico Institucional con ampliación de horizonte de tiempo del 2019 -2023 al año 2024 aprobado mediante Resolución de Superintendencia N° 040-2021-SUSALUD/S, así como, las acciones de capacitación transversales identificadas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil y la Presidencia de Consejo de Ministros, Ministerio de Cultura, Ministerio de la Mujer, entre otros.

El PDP 2021 no considera recursos presupuestarios, conforme a lo señalado mediante el Oficio Circular N° 007-2020-EF/50.03, de la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas, respecto a la asignación presupuestaria multianual para el periodo comprendido entre los años fiscales 2021-2023, donde se recomienda que SUSALUD considere medidas de austeridad y eficiencia, entre las cuales se detalla que no se deberán priorizar recursos para capacitación, entre otros.

II. POLÍTICA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS¹

La Superintendencia Nacional de Salud, se encuentra comprometida con el fortalecimiento de las capacidades, incremento de los conocimientos de nuestros servidores civiles, que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas, para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

La Gestión de la Capacitación es un proceso de mejora continua, y para su adecuado desarrollo se han establecido para el presente año 2021, los compromisos siguientes:

¹ Decreto Supremo N° 008-2014-SA, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Salud. Artículo 12.- Funciones de la Secretaría General (Gerencia General)
p) Proponer la política institucional relativa a la capacitación de los recursos humanos.

- Promover a través de la capacitación, que nuestros servidores estén preparados e identificados con un estado moderno y comprometido para asumir el desarrollo de sus funciones institucionales a fin de mejorar la capacidad de respuesta ante las necesidades del ciudadano.
- A través del compromiso de SUSALUD con sus servidores, tenemos la política de promover la enseñanza de la gestión de sus emociones y gestión de sus funciones como una forma eficiente de superarse a sí mismos, y de que logren cumplir con los objetivos en una actual coyuntura por la pandemia por el Covid-19.
- Desarrollar acciones que motiven y sensibilicen a nuestros servidores, sobre la importancia de pasar de una administración pública que se mira a sí misma, a una enfocada en la obtención de resultados para los ciudadanos.
- Aprobar un instrumento de gestión sobre el desarrollo de cursos interno a fin de fomentar y reconocer su ejecución por parte de los/as servidores/as profesionales de SUSALUD expertos en una materia, en cuyo caso, podrían brindar capacitación por formación laboral a través de cursos, talleres o conferencias.
- Prever la evaluación de las acciones de capacitación a los niveles de reacción y aprendizaje, disponiendo la implementación progresiva de la evaluación a nivel de aplicación e impacto, que midan los resultados alcanzados por los beneficiarios de las acciones de capacitación.
- Será responsabilidad del Directivo o el jefe inmediato, informar a los servidores sobre las acciones de capacitación de la cual son beneficiarios de acuerdo con su puesto. Será responsabilidad del servidor, agendar, asistir y aprobar los cursos de los cuales son beneficiarios, de acuerdo con su puesto.

III. ASPECTOS GENERALES

3.1 Marco Legal

- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 117-2017-PCM, que modifica la Sexta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 299-2017-SERVIR/PE, que aprueba la Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas.

- Decreto Supremo N° 008-2010-SA, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29344, Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud.
- Decreto Legislativo N° 1158, Decreto Legislativo que dispone medidas destinadas al fortalecimiento y cambio de denominación de la Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud.
- Decreto Supremo N° 008-2014-SA, que aprueba el Reglamento de Organización y funciones de la Superintendencia Nacional de Salud - SUSALUD.
- Decreto Legislativo N° 1289, que dicta disposiciones destinadas a optimizar el funcionamiento y los servicios de la Superintendencia Nacional de Salud - SUSALUD.
- Resolución de Superintendencia N° 040-2021-SUSALUD/S Aprueban la ampliación del horizonte de tiempo del Plan Estratégico Institucional 2019 - 2023 al año 2024; denominándose, en adelante, Plan Estratégico Institucional 2019 - 2024 de la Superintendencia Nacional de Salud.
- Resolución de Gerencia General N° 016 - 2021-SUSALUD/GG , que aprueba el “Plan Operativo Institucional 2021 – Modificado I de la Superintendencia Nacional de Salud” .
- Resolución de Gerencia General N° 018 - 2021-SUSALUD/GG RECTIFICAR los errores materiales advertidos en la Resolución de Gerencia General N° 016-2021/GG que aprueba el documento “Plan Operativo Institucional 2021 – Modificado I de la Superintendencia Nacional de Salud”.

3.2 Superintendencia Nacional de Salud

La Superintendencia Nacional de Aseguramiento (SUNASA) fue creada a través de la Ley N° 29344 – Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud (LM-AUS), como Organismo Técnico Especializado (OTE) adscrito al Ministerio de Salud, con autonomía técnica, funcional, administrativa, económica y financiera y encargada, entre otros, de registrar, autorizar, supervisar y regular a las instituciones administradoras de fondos de aseguramiento en salud (IAFAS), así como supervisar a las instituciones prestadoras de servicios de salud (ISIPRESS), en el ámbito de su competencia.

En el marco de la Ley N° 30073, que delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materia de salud y fortalecimiento del sector salud, se aprobó el Decreto Legislativo N° 1158, donde se establecieron las medidas concretas destinadas al fortalecimiento y cambio de denominación de la SUNASA, por la Superintendencia Nacional de Salud -SUSALUD, con la finalidad de promover, proteger y defender los derechos de las personas al acceso a los servicios de salud, supervisando que las prestaciones sean otorgadas con calidad, oportunidad, disponibilidad y aceptabilidad, con independencia de quien la financie.

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

Con Decreto Legislativo N° 1289 de fecha 28 de diciembre del 2016, se modifica los artículos 8, 16 literal a), 18, 19, 20 y 27 del Decreto Legislativo N° 1158, mediante los cuales se modifica las funciones generales, la conformación de la Alta Dirección, la conformación del Consejo Directivo, las funciones del Consejo Directivo, requisitos

para ser miembro del Consejo Directivo y el ámbito de competencia de las salas del tribunal.

Así mismo, con Resolución de Superintendencia N° 040-2021-SUSALUD/S Aprueban la ampliación del horizonte de tiempo del Plan Estratégico Institucional 2019 - 2023 al año 2024; denominándose, en adelante, Plan Estratégico Institucional 2019 - 2024 de la Superintendencia Nacional de Salud.

3.3 Misión

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



IV. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

Los objetivos estratégicos institucionales, correspondiente al PEI 2019- 2024, define dos tipos de objetivos:

- OEI Tipo I: se orienta a la población a la cual sirve la entidad y cuyas condiciones se busca mejorar a través de la entrega de bienes o servicios.
- OEI Tipo II: se orienta a las condiciones internas que la entidad busca mejorar y fortalecer.

4.1 Objetivos Estratégicos Institucionales Tipo I:

Objetivo Estratégico N° 01	Acción Estratégica Institucional	
	Cód.	Descripción
Mejorar el ejercicio de derechos en salud en la población	AEI.01.01	Acciones de promoción de derechos en salud fortalecidas a través de acciones articuladas con otros sectores y niveles de gobierno subnacionales.
	AEI.01.02.	Participación ciudadana que promueve mejoras en los servicios de salud a través de las Juntas de Usuarios a nivel nacional
Objetivo Estratégico N° 02	Acción Estratégica Institucional	
	Cód.	Descripción
Garantizar la protección y defensa de los derechos en salud a nivel nacional	AEI.02.01	Atención a través de la Plataforma Multicanal de SUSALUD efectiva a los usuarios en salud a nivel nacional.
	AEI.02.02	Procedimientos Administrativos Sancionadores impuestos oportunamente para la protección de derechos en salud de los administrados.
	AEI.02.03	Medios alternativos de resolución de conflictos gestionados de forma efectiva a los usuarios en salud.
	AEI.02.04	Gestionar la función normativa y regulatoria orientada al acceso universal de la salud de manera continua en beneficio de los ciudadanos
Objetivo Estratégico N° 03	Acción Estratégica Institucional	
	Cód.	Descripción
Fortalecer la prevención de la vulneración de los derechos en salud a nivel nacional	AEI.03.01	Supervisión con enfoque de riesgos efectiva en las IAFAS, IPRESS y UGIPRESS.
	AEI.03.02	Acciones de seguimiento oportunas a los administrados de alto riesgo
	AEI.03.03	Transferencia de competencias en procesos de prestación y gestión de servicios de salud de manera efectivas a las IPRESS y UGIPRESS

4.2 Objetivos Estratégicos Institucionales Tipo II:

Objetivo Estratégico N° 04	Acción Estratégica Institucional	
	Cód.	Descripción
Modernizar la gestión institucional en SUSALUD	AEI.04.01	Gestión e integración de sistemas de información implementados para la protección de los derechos en salud de la ciudadanía
	AEI.04.02	Gestión institucional fortalecida en el marco de la Política de Modernización de la Gestión Pública (PMGP) en beneficio de la ciudadanía.
objetivo estratégico N° 05	Acción estratégica institucional	
	Cód.	Descripción
Desarrollar la gestión del riesgo ante desastres (GRD) en SUSALUD	AEI.05.01	Capacidad de respuesta articulada con entidades competentes ante desastres y emergencias de forma inmediata en SUSALUD
	AEI.05.02	Capacidades institucionales fortalecidas para el desarrollo de la gestión del riesgo de desastres y emergencias en SUSALUD



Firmado digitalmente por SAN
MARTIN BARRIENTOS Edmundo
Luis FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 16.07.2021 16:54:37 -05:00

V. ESTRUCTURA ORGÁNICA

01. Órganos de Alta Dirección:

- Consejo Directivo
- La Superintendencia
- Secretaría General

02. Órganos Resolutivos

- Centro de Conciliación y Arbitraje
- Tribunal de SUSALUD

03. Órgano de Control Institucional

- Órgano de Control Institucional

04. Órgano de Defensa Jurídica

- Procuraduría Pública

05. Órganos de Administración Interna:

05.1. Órganos de Asesoramiento

- Oficina General de Asesoría Jurídica
- Oficina General de Planeamiento y Presupuesto

05.2. Órganos de Apoyo

- Oficina General de Administración
- Oficina General de Gestión de las Personas

06. Órganos de Línea

- Superintendencia Adjunta de Promoción y Protección de Derechos en Salud.
- Superintendencia Adjunta de Supervisión
- Superintendencia Adjunta de Regulación y Fiscalización
- Intendencia de Investigación y Desarrollo
- Intendencia de Promoción de Derechos en Salud

- Intendencia Protección de Derechos en Salud
- Intendencia de Supervisión de Instituciones Administradoras de Fondos de Aseguramiento de Salud
- Intendencia de Supervisión de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud
- Intendencia de Normas y Autorizaciones
- Intendencia de Fiscalización y Sanción.

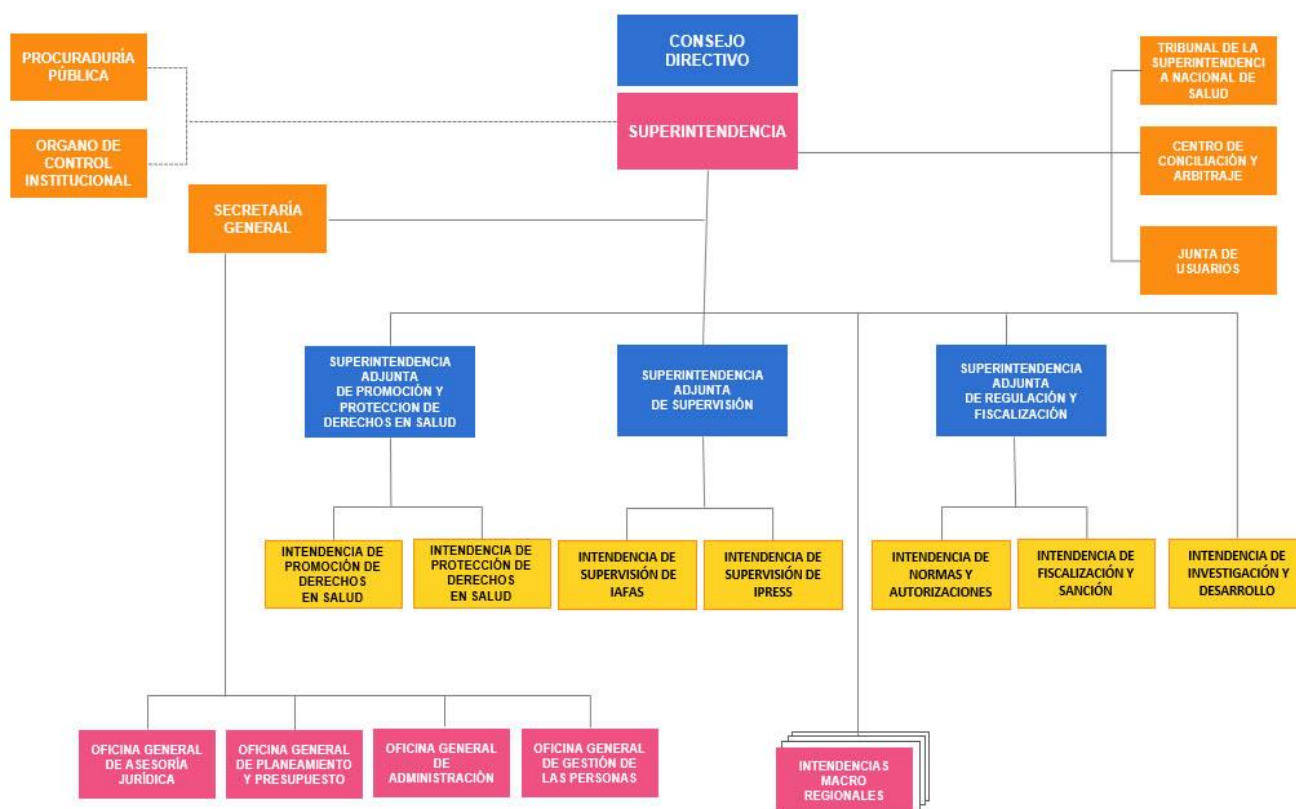
07. Órganos Desconcentrados

- Intendencias Macro Regionales



Firmado digitalmente por SAN
MARTIN BARRIENTOS Edmundo
Luis FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 16.07.2021 16:54:53 -05:00

Organigrama de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD



VI. NÚMERO DE SERVIDORES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD

La SUSALUD cuenta con un total de 436 servidores/as bajo los regímenes laborales de Decreto Legislativo N° 728 y el Decreto Legislativo N° 1057.

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

Régimen Laboral	Cantidad	Porcentaje
D.Leg. N° 728	60	13%
D.Leg. N° 1057	388	87%
Total	436 (*)	100%

(*) Base de datos OGPOR al 23/02/2021

VII. PLANIFICACION DEL PROCESO DE CAPACITACION

7.1 Comité de Planificación de la Capacitación

Mediante Resolución de Superintendencia N° 033-2019-SUSALUD/S, se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación de la Superintendencia Nacional de Salud, el cual está integrado por los siguientes miembros:

- El/La directora(a) de la Oficina General de Gestión de las Personas, o quien haga sus veces, quien lo preside.
- El/La directora(a) de la Oficina General de Planificación y Presupuesto, o quien haga sus veces.
- El/La Representante de la Alta Dirección, que deberá recaer en el responsable de un órgano de línea designado por el Titular de la Entidad.
- El/La Representante titular de los trabajadores.
- El/La representante suplente de los trabajadores, quien actuará en ausencia del titular.

Respecto al representante de la Alta Dirección, mediante Memorándum N° 00074-2021-SUSALUD-GG, la Gerencia General designa al Intendente Aldo Tomas Tecse Silva, Intendente de la Intendencia de Supervisión de Instituciones Administradoras de Fondos de Aseguramiento en Salud, como Representante de la Alta Dirección ante el Comité de Planificación de la Capacitación de la Superintendencia Nacional de Salud.

Asimismo, mediante Acta de Sesión N° 004-2019-CE, se declara representante de los trabajadores titular y suplente, según siguiente detalle:

- Titular : Luis Alberto Gutiérrez Calderón
- Suplente : Rosa Victoria Urtecho Paredes

7.2 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

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

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación para el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP del año 2021 de la Superintendencia Nacional de Salud, ha sido elaborado por la Oficina General de Gestión de las Personas, conforme a la Directiva “Normas para la Gestión de Procesos de Capacitación en las Entidades Públicas”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, considerando las necesidades de capacitación comunicadas por los órganos y unidades orgánicas de la entidad solicitadas mediante Memorándum Múltiple N°001-2021-SUSALUD/OGPER, la misma que ha permitido identificar acciones de capacitación a priorizar (Anexo 01); sin embargo, no se han considerado recursos para asumir la demanda total de cursos identificados para el presente año fiscal, toda vez que, conforme a Oficio Circular N° 007-2020-EF/50.03, de la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas, respecto a la asignación presupuestaria multianual para el periodo comprendido entre los años fiscales 2021-2024, donde se recomienda que SUSALUD considere medidas de austeridad y eficiencia, entre las cuales se detalla que no se deberán priorizar recursos para capacitación, entre otros.

Ahora bien, para el desarrollo del PDP 2021, se ha teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales definidos en el Plan Estratégico Institucional con ampliación de tiempo del 2019 -2023 al año 2024 aprobado mediante Resolución de Superintendencia N° 040-2021-SUSALUD/S, desarrollando acciones de capacitación con profesionales de SUSALUD, así como las gestiones con otras entidades para el desarrollo de capacitaciones transversales identificadas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, la Presidencia de Consejo de Ministros, Ministerio de Cultura, Ministerio de la Mujer, entre otros.

7.3 Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas 2021

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

7.4 Alcance del PDP 2021

Es de aplicación para todos los servidores bajo los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 728 y el Decreto Legislativo N° 1057 de la Superintendencia Nacional de Salud.

7.5 Objetivos del PDP 2021

Los objetivos, metas e indicadores, han sido establecidos tomando en consideración los compromisos establecidos en la Política Institucional de Capacitación de los Recursos Humanos de la Superintendencia Nacional de Salud.

a) Objetivo General:

Garantizar el desarrollo de acciones de capacitación que contribuyan al fortalecimiento y formación de servidores con integridad, transparencia, sensible ante las necesidades de los ciudadanos y con una visión clara en la contribución de un estado moderno al servicio del ciudadano.

b) Objetivos Específicos:

- Contar con acciones de capacitación que permita a los servidores estar preparados e identificados con un estado moderno y comprometidos para asumir el desarrollo de sus funciones institucionales a fin de mejorar la capacidad de respuesta ante las necesidades del ciudadano en una actual coyuntura por la pandemia.
- Sensibilizar a los servidores de SUSALUD, a través de campañas de difusión, a fin de hacer comprender la importancia de pasar de una administración pública que se mira a sí misma, a una enfocada en la obtención de resultados para los ciudadanos.
- Motivar a los servidores a través de reconocimientos (constancias y/o memorándums a la dependencia) por haber obtenido una evaluación de aprendizaje sobresaliente, lo que les servirá como experiencia enriquecedora en el ámbito profesional.
- Aprobar la Directiva que establece las pautas para el diseño y desarrollo de acciones de capacitación elaboradas por los órganos de SUSALUD.

c) Metas e Indicadores del PDP 2021

Objetivos del PDP 2021	Meta	Descripción del Indicador (*)
Contar con acciones de capacitación que permita a los servidores estar preparados e identificados con un estado moderno y comprometidos para asumir el desarrollo de sus funciones institucionales a fin de mejorar la capacidad de respuesta ante las necesidades del ciudadano en una actual coyuntura por la pandemia.	13	Cantidad de acciones de capacitaciones desarrolladas en el marco de la Modernización del Estado, Objetivos institucionales y la actual coyuntura de la pandemia por el Covid-19.
Sensibilizar a los servidores de SUSALUD, a través de campañas de difusión, a fin de hacer comprender la importancia de pasar de una administración pública que se mira a sí misma, a una enfocada en la obtención de resultados para los ciudadanos	7	Cantidad de campañas difundidas en el marco de la Política Nacional de Modernización de la Gestión pública.
	85% (*)	Porcentaje de servidores encuestados que son sensibles ante las necesidades de los ciudadanos y comprenden la Política Nacional de Modernización de la Gestión pública
Motivar a los servidores a través de reconocimientos (constancias y/o memorándums a la dependencia) por haber obtenido una evaluación de aprendizaje sobresaliente, lo que les servirá como experiencia enriquecedora en el ámbito profesional	100%	Porcentaje de Servidores reconocidos por obtener una evaluación de aprendizaje sobresaliente (19 y 20)
Aprobar la Directiva que establece las pautas para el diseño y desarrollo de acciones de capacitación elaboradas por los órganos de SUSALUD.	1	Número de normas aprobadas/ Número de normas programadas *100

(*) No se cuenta con línea base, por lo que se considera un porcentaje de 85%, con proyección a ir mejorando el indicador de manera anual.

VIII. EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN DEL PDP 2021

Las acciones de capacitación establecidas en el PDP 2021, serán evaluadas a nivel de reacción y aplicación por la Oficina General de Gestión de las Personas.

8.1 Ejecución del PDP 2021

Durante la ejecución de la acción de capacitación la Oficina General de Gestión de las Personas realizará las siguientes acciones:

- Verificar y asegurar el normal desarrollo de la acción de capacitación
- Requerir o gestionar con quien corresponda los registros de asistencia o evaluación del beneficiario de la capacitación.

Luego de finalizada cada acción de capacitación, la Oficina General de Gestión de las Personas completará la "Matriz de Ejecución del PDP", en la cual se registra la información real sobre la ejecución del PDP 2021 y todas las modificaciones realizadas de acuerdo con lo establecido en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas".

8.2 Evaluación del PDP 2021

Las acciones de capacitación serán evaluadas bajo las siguientes modalidades:

- **Nivel de Reacción**, se utiliza la herramienta de encuesta de satisfacción, realizada a través de la App Google Form, se realiza al culminar la acción de capacitación. Esta herramienta se aplica a todas las acciones de capacitación contenidas en el PDP 2021.
- **Nivel de Aprendizaje**, se utiliza la herramienta de medición que proponga el proveedor de capacitación, se realiza al inicio y al final, o durante y al final, o al final de la acción de capacitación.
- **Nivel de Aplicación**, se utiliza la herramienta de Propuesta de Aplicación; mediante el cual, el servidor se compromete a desarrollar una serie de actividades al culminar la capacitación.

La Oficina General de Gestión de las Personas, remitirá un informe final a la Gerencia General sobre el cumplimiento de los objetivos, metas e indicadores establecidos en el presente Plan.

IX. FINANCIAMIENTO

El PDP 2021 no considera recursos presupuestarios, conforme a lo señalado mediante el Oficio Circular N° 007-2020-EF/50.03, de la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas, respecto a la asignación presupuestaria multianual para el periodo comprendido entre los años fiscales 2021-2024, donde se recomienda que SUSALUD considere medidas de austeridad y eficiencia, entre las cuales se detalla que no se deberán priorizar recursos para capacitación, entre otros.

X. ANEXOS

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

Anexo 02: Matriz de Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2021

Anexo 03: Matriz de Ejecución PDP 2020

Anexo 01
MATRIZ DNC 2021 SUSALUD

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA AL QUE APORTA LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO DE PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA	OJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL	
										De Aprendizaje	De Desempeño				Costos Directos	Costos Indirectos
1	IPROT, IPROM, ISIAFAS, ISIPRESS, IFIS, IID, OGPP	TRANSVERSAL	VARIOS	OEI.04 Modernizar la gestión institucional en SUSALUD	Interpretación de la Norma ISO 9001:2015 - Sistema de Gestión de la Calidad y Formación de auditores internos de calidad basado en la Norma ISO 19011:2018	Formación Laboral	Curso / Taller	C1	9		Certificar auditores de SUSALUD, para aplicar la gestión de calidad basado en la Norma ISO 19011:2018).	Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	I TRIMESTRE	S/ 0.00	S/ 0.00
2	ÓRGANOS INVOLUCRADOS CON LOS PRODUCTOS PRIORIZADOS DEL SCI	TRANSVERSAL	VARIOS	OEI.04 Modernizar la gestión institucional en SUSALUD	Gestión de Riesgos con metodología del Sistema de Control Interno	Formación Laboral	Curso	C1	8	Reforzar los conocimientos en la metodología de la gestión de riesgos basada en el SCI.		Reacción y aprendizaje	Virtual	III TRIMESTRE	S/ 0.00	S/ 0.00
3	TODAS (TRANSVERSAL)	TRANSVERSAL	VARIOS	OEI.04 Modernizar la gestión institucional en SUSALUD	Sistema de Control Interno	Formación Laboral	Curso	C1	8	Fortalecer capacidades de los servidores en materia del SCI		Reacción y aprendizaje	Virtual	III TRIMESTRE	S/ 0.00	S/ 0.00
4	TODAS (TRANSVERSAL)	DIRECTIVOS / SERVIDORES STPAD	VARIOS	OEI.04 Modernizar la gestión institucional en SUSALUD	Procedimiento Administrativo Disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil	Formación Laboral	Curso	C1	8	Actualizar los conocimientos y criterios sobre el Procedimiento Administrativo Disciplinario.		Reacción y aprendizaje	Virtual	III TRIMESTRE	S/ 0.00	S/ 0.00
5	TODAS (TRANSVERSAL)	TRANSVERSAL	VARIOS	OEI.02 Garantizar la protección y defensa de los derechos en salud a nivel nacional	Procedimiento Administrativo General y Procedimiento Sancionador	Formación Laboral	Conferencia	C1	7	Conocer y actualizar los conocimientos y criterios sobre el Procedimiento Administrativo General - Ley 27444.		Reacción y aprendizaje	Virtual	III TRIMESTRE	S/ 0.00	S/ 0.00
6	OGPER Y COMITÉ SST	Miembro de Comité de SST y OGPER	1. Rosa Mariela Diaz Quiroz. 2. Beatriz Soledad Valverde Manrique. 3. Gianella Espinoza Huincho.	OEI.04 Modernizar la gestión institucional en SUSALUD	Gestión Interna de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Formación Laboral	Curso	C1	7	Generar y fortalecer capacidades en los responsables de la implementación y gestión interna de la seguridad y salud en el trabajo (Comité de SST) y la gestión de SST desde la OGPER		Reacción, aprendizaje	Virtual	III TRIMESTRE	S/ 0.00	S/ 0.00
7	TODAS (TRANSVERSAL)	TRANSVERSAL	VARIOS	OEI.04 Modernizar la gestión institucional en SUSALUD	Liderando nuestras emociones en tiempos de pandemia por el Covid-19	Formación Laboral	Curso	C1	7	Comprender la importancia de cuidar y trabajar las emociones, abordando las diversas manifestaciones físicas y psicológicas presentadas en tiempos de pandemia por el Covid-19.		Reacción, aprendizaje.	Virtual	III TRIMESTRE	S/ 0.00	S/ 0.00
8	TODAS (TRANSVERSAL)	DIRECTIVOS	VARIOS	OEI.04 Modernizar la gestión institucional en SUSALUD	Enfoque de Integridad	Formación Laboral	Curso	E	7	Conocer y comprender el enfoque de integridad para contribuir a la protección del interés común sobre los intereses privados.		Reacción y aprendizaje	Virtual	III TRIMESTRE	S/ 0.00	S/ 0.00
9	TODAS (TRANSVERSAL)	TRANSVERSAL	VARIOS	OEI.04 Modernizar la gestión institucional en SUSALUD	Norma Técnica para la Gestión de la Calidad de Servicios en el Sector Público	Formación Laboral	Conferencia	E	7		Fortalecer los conocimientos de los/as servidores/as de SUSALUD respecto a las disposiciones técnicas establecidas para la gestión de la calidad de los servicios en las entidades de la administración pública.	Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	III TRIMESTRE	S/ 0.00	S/ 0.00
10	IID	TRANSVERSAL	VARIOS	OEI.04 Modernizar la gestión institucional en SUSALUD	Gobierno y Transformación Digital	Formación Laboral	Curso	E	7	Conocer y comprender las herramientas y técnicas de gobierno digital para hacer más eficiente sus actividades de gestión interna y soporte		Reacción y aprendizaje	Virtual	III TRIMESTRE	S/ 0.00	S/ 0.00

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCION DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA AL QUE APORTA LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO DE PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL	
										De Aprendizaje	De Desempeño				Costos Directos	Costos Indirectos
11	TODAS (TRANSVERSAL)	TRANSVERSAL	VARIOS	OEI.04 Modernizar la gestión institucional en SUSALUD	Interculturalidad	Formación Laboral	Curso	E	7	Conocer y comprender el enfoque intercultural para contribuir con la generación de servicios con pertinencia cultural y lingüística que garantice los derechos de la población culturalmente diversa, especialmente de los pueblos indígenas u originarios y población afroperuana.		Reacción y aprendizaje	Virtual	II TRIMESTRE	S/ 0.00	S/ 0.00
12	TODAS (TRANSVERSAL)	TRANSVERSAL	VARIOS	OEI.04 Modernizar la gestión institucional en SUSALUD	Enfoque de Género.	Formación Laboral	Curso	E	7	Conocer y comprender la importancia del enfoque de género para contribuir a la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres		Reacción y aprendizaje	Virtual	III TRIMESTRE	S/ 0.00	S/ 0.00
13	ISIAFAS	ESPECIALISTA EN SUPERVISIÓN ECONÓMICA FINANCIERA, ESPECIALISTA EN SUPERVISIÓN DE PROCESOS ASISTENCIALES, ESPECIALISTA LEGAL, COORDINADORA EN ESTUDIO ECONÓMICO ACTUARIAL FINANCIERO Y GESTIÓN DE RIESGO, ESPECIALISTA EN SUPERVISIÓN DE SEGUROS DE SALUD, JEFE DE SUPERVISIÓN ASISTENCIAL ADMINISTRATIVA Y DE ASEGURAMIENTO	VARIOS	OEI.03 Fortalecer La prevención de la vulneración de los derechos en salud a nivel nacional.	Auditoría a procesos de gestión y prestaciones de servicios de salud en el contexto de la pandemia del Covid-19.	Formación Laboral	Curso	B	9	Fortalecer la prevención de la vulneración de los derechos en Salud a nivel nacional.		Reacción y aprendizaje	Virtual	III TRIMESTRE		S/ 5,000.00
14	SASUPERVISION, OGPP, IPROT, SAREFIS	JEFS, COORDINADORES, ESPECIALISTAS	VARIOS	OEI.02 Garantizar la protección y defensa de los derechos en salud a nivel nacional.	Norma Técnica para la Gestión de la Calidad de Servicios en el Sector Público: Herramientas para la Medición, análisis e interpretación de la medición y evaluación de la satisfacción de las personas	Formación Laboral	Curso	B	8	Conocer y comprender las herramientas de medición para regular y supervisar los procedimientos para la atención de las consultas, reclamos, quejas, denuncias y sugerencias en las IAFAS e IPRESS		Reacción y aprendizaje	Virtual	II TRIMESTRE		S/ 9,000.00
15	IID	ESPECIALISTA EN POBLACIÓN, ESPECIALISTA EN INTELIGENCIA DE NEGOCIOS Y GESTIÓN DEL REGISTRO DE AFILIADOS, ESPECIALISTA EN PROCESOS, ESPECIALISTA EN ANÁLISIS DE DATOS, ESPECIALISTA EN ANÁLISIS DE SISTEMAS, ESPECIALISTA EN PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN, JEFE DE GESTION DE INTELIGENCIA DE NEGOCIOS	VARIOS	OEI.04 Modernizar la gestión institucional en SUSALUD	Análítica Avanzada de Datos	Formación Laboral	Curso	C1	9	Actualizarse con las nuevas herramientas y metodologías que se utilizan para el análisis de información de grandes volúmenes de datos	Aplicar analítica avanzada de datos a nivel de ciencia de datos para priorizar el análisis de comportamiento y tendencias de los usuarios del Sistema Nacional de Salud	Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	III TRIMESTRE		S/ 4,000.00
16	IPROT	ESPECIALISTAS DE ATENCIÓN EN PLATAFORMA	VARIOS	OEI.02 Garantizar la protección y defensa de los derechos en salud a nivel nacional.	Gestión de la Calidad y Seguridad del Paciente	Formación Laboral	Curso	C1	9		Mejorar la atención de las denuncias según la normatividad que la aborda	Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	III TRIMESTRE		S/ 5,000.00
17	TODAS (TRANSVERSAL)	ESPECIALISTAS IPROT	VARIOS	OEI.04 Modernizar la gestión institucional en SUSALUD	Calidad de Atención al Ciudadano	Formación Laboral	Curso	C1	8		Implementar mejoras en los procedimientos de la atención al ciudadano	Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	III TRIMESTRE		S/ 9,000.00
18	IID	ESPECIALISTA LEGAL, ESPECIALISTA EN POBLACIÓN, ESPECIALISTA EN INTELIGENCIA DE NEGOCIOS Y GESTIÓN DEL REGISTRO DE AFILIADOS, ESPECIALISTA EN PROCESOS, ESPECIALISTA EN ANÁLISIS DE RIESGO, ESPECIALISTA EN ANÁLISIS DE DATOS, ESPECIALISTA EN ANÁLISIS DE SISTEMAS, ESPECIALISTA EN PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN, ESPECIALISTA LEGAL, JEFE DE GESTION DE INTELIGENCIA DE NEGOCIOS	VARIOS	OEI.04 Modernizar la gestión institucional en SUSALUD	Scrum	Formación Laboral	Curso	C1	8		gestionar los proyectos y desarrollo de productos de BI en base a una metodología ágil, que soporte las atención de las iniciativas de innovación y generación de valor en base a equipos auto-organizados para la obtención de resultados de alta calidad en tiempos cortos	Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	III TRIMESTRE		S/ 4,000.00
19	ISIAFAS	ESPECIALISTA EN SUPERVISIÓN ECONÓMICA FINANCIERA, ESPECIALISTA EN SUPERVISIÓN DE PROCESOS ASISTENCIALES, ESPECIALISTA LEGAL, COORDINADORA EN ESTUDIO ECONÓMICO ACTUARIAL FINANCIERO Y GESTIÓN DE RIESGO, ESPECIALISTA EN SUPERVISIÓN DE SEGUROS DE SALUD, JEFE DE SUPERVISIÓN ASISTENCIAL ADMINISTRATIVA Y DE ASEGURAMIENTO	VARIOS	OEI.05 Desarrollar la gestión del riesgo ante desastres (GDR) en SUSALUD	Gestión de Riesgos	Formación Laboral	Curso	C1	8	Fortalecer los conocimientos en gestión de riesgos de los servidores de la ISIAFAS		Reacción y aprendizaje	Virtual	III TRIMESTRE		S/ 5,000.00
20	TODAS (TRANSVERSAL)	ESPECIALISTA	VARIOS	OEI.02 Garantizar la protección y defensa de los derechos en salud a nivel nacional.	Procedimiento Administrativo General y Procedimiento Sancionador	Formación Laboral	Curso	C1	5	Actualizar el conocimiento y criterios sobre el procedimiento administrativo - Ley 27444.		Reacción y aprendizaje	Virtual	III TRIMESTRE		S/ 9,000.00



Firmado digitalmente por SAN
MARTIN BARRIENTOS Edmundo
Luis FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 16.07.2021 16:58:42 -05:00

MATRIZ PDP 2021 SUSALUD

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	IPROT, IPROM, ISIAFAS, ISIPRESS, IFIS, IID, OGPP	TRANSVERSAL	VARIOS	13	Eje temático 1 "Sistemas Administrativos del Estado Peruano", Materia "Modernización de la gestión pública" y "Control"	Interpretación de la Norma ISO 9001:2015 - Sistema de Gestión de la Calidad y Formación de auditores internos de calidad basado en la Norma ISO 19011:2018	Formación Laboral	Curso / Taller	C1	Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	I TRIMESTRE	S/ 0.00	S/ 0.00
2	ÓRGANOS INVOLUCRADOS CON LOS PRODUCTOS PRIORIZADOS DEL SCI	TRANSVERSAL	VARIOS	187	Eje temático 1 "Sistemas Administrativos del Estado Peruano", Materia "Control"	Gestión de Riesgos con metodología del Sistema de Control Interno	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción y aprendizaje	Virtual	III TRIMESTRE	S/ 0.00	S/ 0.00
3	TODAS (TRANSVERSAL)	TRANSVERSAL	VARIOS	300	Eje temático 1 "Sistemas Administrativos del Estado Peruano", Materia "Control"	Sistema de Control Interno	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción y aprendizaje	Virtual	III TRIMESTRE	S/ 0.00	S/ 0.00
4	TODAS (TRANSVERSAL)	Directivos / Servidores/as STPAD	VARIOS	25	Eje temático 1 "Sistemas Administrativos del Estado Peruano", Materia "Gestión de Recursos Humanos"	Procedimiento Administrativo Disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción y aprendizaje	Virtual	III TRIMESTRE	S/ 0.00	S/ 0.00
5	TODAS (TRANSVERSAL)	TRANSVERSAL	VARIOS	100	Eje temático 7 "Generales", Materia "Derecho Público"	Procedimiento Administrativo General y Procedimiento Sancionador	Formación Laboral	Conferencia	C1	Reacción y aprendizaje	Virtual	III TRIMESTRE	S/ 0.00	S/ 0.00
6	GG, OGPP, OGP	TRANSVERSAL	VARIOS	5	Eje temático 2 "Política sectorial", Materia "Salud" y "Defensa"	Gestión de Riesgos y Desastres en Salud	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	III TRIMESTRE	S/ 0.00	S/ 0.00
7	OGPER, SST	Miembro de Comité de SST, OGP	VARIOS	3	Eje temático 1 "Sistemas Administrativos del Estado Peruano", Materia "Gestión de Recursos Humanos"	Gestión Interna de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción, aprendizaje	Virtual	III TRIMESTRE	S/ 0.00	S/ 0.00
8	TODAS (TRANSVERSAL)	TRANSVERSAL	VARIOS	200	Eje temático 1 "Sistemas Administrativos del Estado Peruano", Materia "Gestión de Recursos Humanos"	Liderando nuestras emociones en tiempos de pandemia por el Covid-19	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción, aprendizaje.	Virtual	III TRIMESTRE	S/ 0.00	S/ 0.00
9	TODAS (TRANSVERSAL)	DIRECTIVOS	VARIOS	25	Eje temático 3 "Materias Transversales", Materias "Integridad"	Enfoque de Integridad	Formación Laboral	Curso	E	Reacción y aprendizaje	Virtual	III TRIMESTRE	S/ 0.00	S/ 0.00
10	TODAS (TRANSVERSAL)	TRANSVERSAL	VARIOS	200	Eje temático 3 "Materias Transversales", Materia "Calidad de Servicio al Ciudadano"	Norma Técnica para la Gestión de la Calidad de Servicios en el Sector Público	Formación Laboral	Conferencia	E	Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	III TRIMESTRE	S/ 0.00	S/ 0.00

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
11	IID	TRANSVERSAL	VARIOS	40	Eje temático 3 "Materias Transversales", Materia "Transformación y Gobierno Digital"	Gobierno y Transformación Digital	Formación Laboral	Curso	E	Reacción y aprendizaje	Virtual	III TRIMESTRE	S/ 0.00	S/ 0.00
12	TODAS (TRANSVERSAL)	TRANSVERSAL	VARIOS	90	Eje temático 3 "Materias Transversales", Materia "Interculturalidad"	Interculturalidad	Formación Laboral	Curso	E	Reacción y aprendizaje	Virtual	II TRIMESTRE	S/ 0.00	S/ 0.00
13	TODAS (TRANSVERSAL)	TRANSVERSAL	VARIOS	200	Eje temático 3 "Materias Transversales", Materia "Género"	Enfoque de Género	Formación Laboral	Curso	E	Reacción y aprendizaje	Virtual	III TRIMESTRE	S/ 0.00	S/ 0.00

MATRIZ DE EJECUCIÓN PDP 2020

PDP 2020 aprobado mediante Resolución de Superintendencia N° 026-2020-SUSALUD/GG, modificado mediante Resolución de Superintendencia N° 092-2020-SUSALUD/GG

N°	VARIABLES DEL PDP						NIVEL DE EVALUACIÓN REALIZADO			NOMBRE DEL PROVEEDOR	FINANCIAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN			SE MODIFICÓ EL PDP	Indicar el N° de Informe de ORH o N° de Acta de Comité que sustenta la modificación
	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	NOMBRE DEL BENEFICIARIO	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE LA CAPACITACIÓN	COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN	REACCIÓN	APRENDIZAJE	APLICACIÓN		FINANCIAMIENTO EXCLUSIVO DE LA ENTIDAD (Completar Si o No)	RECIBIO COFINANCIAMIENTO (En caso de recibir cofinanciamiento coloque el nombre de la entidad que cofinanció y complete la columna del costado)	MONTO COFINANCIADO	SI O NO	
1	IID GG	VARIOS	Transformación digital	CURSO	FORMACIÓN LABORAL	S/. 7,500.00	X	X		Universidad Científica del Sur	SI	NO	-	NO	
2	TRANSVERSAL	VARIOS	ISO 37001: Sistema de Gestión Antisoborno	CURSO	FORMACIÓN LABORAL	S/. 8,000.00	X	X		Grupo OBB S.A.C	SI	NO	-	NO	
3	TRANSVERSAL	VARIOS	Gestión de Emociones, técnicas para mantener una actitud mental positiva en épocas de cambios	CURSO	FORMACIÓN LABORAL	S/. 4,500.00	X	X		UPC: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas	SI	NO	-	SI	INFORME N° 01012-2020/OGPER
4	TRANSVERSAL	VARIOS	Fortalecimiento de los procesos de planificación y ejecución de la fiscalización de campo de la ISIPRESS	CURSO	FORMACIÓN LABORAL	S/. -	X	X		SUSALUD: ISIPRESS	NO	NO	-	SI	INFORME N° 01012-2020/OGPER
5	TRANSVERSAL	VARIOS	Nuevo Sistema de Control Interno en la SUSALUD	CURSO	FORMACIÓN LABORAL	S/. -		X		SUSALUD: Gerencia General y OGPP	NO	NO	-	SI	INFORME N° 01012-2020/OGPER
6	TRANSVERSAL	Fanny Melissa Linares Collantes	Enfoque de Género	CURSO	FORMACIÓN LABORAL	S/. -	X	X	X	Escuela Nacional de Administración Pública - ENAP	NO	NO	-	NO	
7	TRANSVERSAL	Fiorella Anyolina Cortez Pacheco Cleny Blanco Mamani	El Sistema de Gestión de Recursos Humanos y ley del Servicio Civil	CURSO	FORMACIÓN LABORAL	S/. -	X	X		Escuela Nacional de Administración Pública - ENAP	NO	NO	-	NO	
TOTAL						S/. 20,000.00									



Firmado digitalmente por SAN
MARTIN BARRIENTOS Edmundo
Luis FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 16.07.2021 17:00:27 -05:00