

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

N° 069-2022-SUSALUD/GG

Lima, 22 de diciembre de 2022

VISTOS:

El Informe N° 000392-2022-SUSALUD-OGPER, emitido por la Oficina General de Gestión de las Personas y el Informe N° 000539-2022-SUSALUD-OGAJ, 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 13 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordado con el artículo 9 del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 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, mediante Resolución de Gerencia General N° 0021-2022-SUSALUD-GG, se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2022 de la Superintendencia Nacional de Salud, el cual consta de doce (12) acciones de capacitación para diferentes órganos de la Institución a desarrollarse durante el presente año, detalladas en el anexo adjunto al mismo;

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 6.4.2.6 se establecen los criterios para efectuar la Modificación al PDP, señalando entre otros que excepcionalmente, el PDP puede modificarse cuando: i) la entidad varíe algún aspecto de una Acción de Capacitación, incrementando con ello el presupuesto originalmente asignado, ii) la entidad incluya Acciones de Capacitación por Formación Laboral o Formación Profesional que cumplan con lo previsto en el numeral 5.1.1. de la Directiva;



Firmado digitalmente por NIÑO
BAZALAR Julio Cesar FAU
20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22.12.2022 12:55:53 -05:00



Firmado digitalmente por SAN
MARTIN BARRIENTOS Edmundo
Luis FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22.12.2022 10:40:58 -05:00



Firmado digitalmente por
URTECHO PAREDES Rosa
Victoria FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22.12.2022 09:25:20 -05:00

Que, mediante informe de vistos, la Oficina General de Gestión de las Personas señala que, en atención a la identificación y priorización de brechas en temas de capacitación, ha considerado pertinente evaluar la modificación del PDP en lo que respecta al presupuesto asignado a una acción de capacitación que se encuentra pendiente de ejecución e incorporar tres acciones de capacitación adicionales, teniendo en cuenta además que existen para ello saldos disponibles dentro del presupuesto asignado;

Que, en ese sentido, la OGPÉR ha considerado pertinente efectuar una modificación en la siguiente acción de capacitación contenida en el PDP: Implementación del Sistema de Control Interno (se incrementa el presupuesto asignado); además, se ha considerado incorporar las acciones de capacitación de Tránsito a Ley del Servicio Civil, Gestión pública para la inclusión de las personas con discapacidad desde una perspectiva de derechos y Gestión de la Calidad y Mejora Continua, las cuales además deberán reflejarse en la Matriz de Ejecución del PDP;

Que, de acuerdo a los informes de vistos, los cuales emiten opinión favorable para la modificación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2022 de la Superintendencia Nacional de Salud – SUSALUD, toda vez que éste se encuentra conforme a la normativa de la materia, corresponde su modificación;

Con los vistos del Gerente General, del Director General de la Oficina General de Gestión de las Personas y de la Directora General de la Oficina General de Asesoría Jurídica de la Superintendencia Nacional de Salud;

De conformidad con el Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Salud, aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2014-SA y 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;



SE RESUELVE:

Artículo 1.- APROBAR, la modificación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2022 de la Superintendencia Nacional de Salud - SUSALUD, conforme al anexo que forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- DISPONER que la modificatoria del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2022 de la Superintendencia Nacional de Salud – SUSALUD, sea presentado ante la Autoridad Nacional de Servicio Civil - SERVIR.

Artículo 3.- NOTIFICAR la presente Resolución a todos los órganos de Superintendencia Nacional de Salud para su conocimiento y fines correspondientes.

Artículo 4.- DISPONER que el Plan de Desarrollo de las Personas modificado sea publicado en la página web institucional (www.gob.pe/susalud).

Regístrese y comuníquese.



Firmado digitalmente por NIÑO
BAZALAR Julio Cesar FAU
20377985843 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22.12.2022 12:56:05 -05:00

**JULIO CESAR NIÑO BAZALAR
GERENTE GENERAL**

Firmado digitalmente por SAN
MARTIN BARRIENTOS Edmundo
Luis FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22.12.2022 10:41:24 -05:00



Firmado digitalmente por
URTECHO PAREDES Rosa
Victoria FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22.12.2022 09:25:27 -05:00



SUSALUD

Superintendencia Nacional de Salud

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS INTEGRADO

PDP 2022

DICIEMBRE, 2022



Firmado digitalmente por SAN
MARTIN BARRIENTOS Edmundo
Luis FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 21.12.2022 16:04:24 -05:00



Firmado digitalmente por
VALVERDE MANRIQUE Beatriz
Soledad FAU 20377985843 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 21.12.2022 09:06:41 -05:00



Firmado digitalmente por ESPIL
CABANILLAS Jackelin Georgette
FAU 20377985843 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 21.12.2022 09:01:54 -05:00

ÍNDICE

I. POLÍTICA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	3
II. PRESENTACIÓN	4
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
V. ESTRUCTURA ORGÁNICA	7
VI. NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES POR RÉGIMEN LABORAL	9
VII. COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	9
VIII. RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	9
8.1 Sensibilización	9
8.2 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación	9
IX. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2022	10
9.1 Objetivos del PDP 2022	10
9.2 Evaluación del PDP 2022	11
9.3 Ejecución y Evaluación de las Acciones de Capacitación programadas en el PDP 2022.	11
a) Programación de Ejecución de las Acciones de Capacitación	11
b) Programación de Evaluación de las Acciones de Capacitación	11
X. FINANCIAMIENTO	12
XI. ANEXOS	12
Anexo 01: Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de SUSALUD	12
Anexo 02: Matriz de Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2022	12
Anexo 03: Matriz de Ejecución del PDP 2021	12
Anexo 04: Formato de Propuesta de Aplicación y Evaluación de Eficacia	12
Anexo 05: Formato de Encuesta de Satisfacción	12
Anexo 06: Matriz de Evaluación del PDP 2022	12

I. POLÍTICA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS¹

La Superintendencia Nacional de Salud, se encuentra comprometida con el fortalecimiento de las capacidades de los/as servidores/as civiles, que permita mejorar su desempeño y el cierre de brechas, a fin de contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos 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 2022, los compromisos siguientes:

- Fortalecer los conocimientos y las habilidades de los/as servidores/as de SUSALUD, a fin de mejorar su desempeño y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Adoptar las medidas relacionadas a la implementación de los planes de acción propuestos para el presente año 2022, en el marco del Sistema de Gestión de Calidad, que garanticen la mejora continua de la gestión de la capacitación.
- Prever la evaluación del PDP, en los niveles de satisfacción y aprendizaje, a todas las acciones de capacitación ejecutadas, disponiendo la implementación de la evaluación a nivel de aplicación, solo a los cursos especializados, a fin de medir 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.

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

p) Proponer la política institucional relativa a la capacitación de los recursos humanos.

II. PRESENTACIÓN:

El Plan de Desarrollo de las Personas, en adelante PDP, de la Superintendencia Nacional de Salud - SUSALUD del año 2022, se ha elaborado de acuerdo a lo previsto en la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE.

El PDP 2022, ha tomado en consideración para su elaboración los requerimientos de capacitación obtenidos del proceso de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, recopilando las acciones de capacitación solicitadas por cada órgano y unidad orgánica, y busca fortalecer las competencias laborales correspondientes a conocimientos, habilidades y actitudes del personal, orientados al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

Asimismo, durante el presente año, se ha priorizado su ejecución bajo la modalidad virtual, de modo que se continúe con el desarrollo de capacidades de los/as servidores/as sin poner en riesgo su salud, conforme a lo establecido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en el marco de la Pandemia por el Covid-19.

Es importante mencionar que, 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, 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. Motivo por el cual, la asignación presupuestaria para el presente año fiscal asciende a S/. 25,500.00 (veinticinco Mil Quinientos con 00/100 Soles).

Por otro lado, se ha previsto considerar en el presente PDP 2022, las acciones relacionadas a la implementación de los planes de acción propuestos frente a la no conformidad menor que se obtuvo como resultado de la Auditoría Externa; entre estas acciones validadas, por la Auditor Líder de SGS del Perú y el equipo de modernización de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, se encuentran:

- Elaborar un documento de gestión que establezca los lineamientos para la medición de la eficacia de la capacitación, que incluya un "Formato de propuesta de aplicación y evaluación de eficacia", según Anexo 4, con el cual se medirá la eficacia de la capacitación a través de diferentes actividades que ha logrado el servidor luego de recibir la capacitación. Este formato se aplicará para las acciones de capacitación del tipo cursos y/o talleres especializados.
- Se modificará la "Encuesta de Satisfacción" incluyendo preguntas al beneficiario de capacitación, alineadas a conocer si considera que ha alcanzado la competencia necesaria para hacer su trabajo, cuyo formato, según Anexo 5, se aplicará para todas las acciones de capacitación programas en el PDP 2022.

III. ASPECTOS GENERALES:

3.1 Marco Legal

- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.

- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 117-2017-PCM, que modifica la Sexta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 299-2017-SERVIR/PE, que aprueba la Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas.
- Decreto Supremo N° 008-2010-SA, 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, que aprueba el Plan Estratégico Institucional 2019 – 2024 de la Superintendencia Nacional de Salud.
- Resolución de Superintendencia N° 128-2021-SUSALUD/S, que aprueba el Plan Operativo Institucional - Año 2022 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. Asimismo, a través del Decreto Supremo N° 008-2010-SA se aprobó el Reglamento de la Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud, donde se detallaron las facultades de la SUNASA así como el alcance de la LM-AUS.

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 establecen medidas concretas destinadas al fortalecimiento y al cambio de denominación de la Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud, por la de Superintendencia Nacional de Salud. Asimismo, con el Decreto Legislativo N° 1289, que dicta disposiciones destinadas a optimizar el funcionamiento y los servicios de la Superintendencia Nacional de Salud, siendo necesario continuar con las acciones que la lleven a cumplir con las funciones establecidas en la referida norma.

Ahora bien, 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, mediante el cual se define la estructura orgánica y despliega las funciones a los diversos órganos.

Siendo que, conforme al literal e) del artículo 36 del ROF, dentro de las funciones de la Oficina General de Gestión de las Personas corresponde: “Proponer y ejecutar el Plan de Desarrollo de las Personas, coordinado previamente con los diversos órganos de SUSALUD”.

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 2022-2026, 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.

En ese contexto se tienen seis (06) Objetivos Estratégicos Institucionales:

4.1 Objetivos Estratégicos Institucionales Tipo I:

Objetivo Estratégico N° 01	Acción Estratégica Institucional	
	Cód.	Descripción
Fortalecer la participación y promoción del ejercicio de los derechos y deberes en salud de las personas.	AEI.01.01	Alianzas estratégicas en materia de derechos y deberes en salud instituidas a nivel nacional.
	AEI.01.02.	Junta de Usuarios conformadas a nivel nacional.
	AEI.01.03.	Asistencia Técnica en Mecanismos de atención, gestión de consultas y reclamos implementados en las administradas a nivel nacional.
Objetivo Estratégico N° 02	Acción Estratégica Institucional	
Fortalecer la protección y restitución de los derechos en salud de las personas.	Cód.	Descripción
	AEI.02.01	Plataformas de atenciones al usuario implementadas y oportunas en beneficio de los ciudadanos a nivel nacional.
	AEI.02.02	Resolución de solicitudes a través de acciones inmediatas realizadas por los delegados en salud.
	AEI.02.03	Atención de denuncias en salud oportuna a nivel nacional.
	AEI.02.04	Procedimientos Administrativos Sancionadores (PAS) que restituye el derecho vulnerado en Salud
	AEI.02.05	Regulación en materia de los derechos y deberes actualizada para los usuarios de los servicios de salud.
AEI.02.06	Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC) especializados en salud, prestados oportunamente a usuarios con controversias en salud.	
Objetivo Estratégico N° 03	Acción Estratégica Institucional	
Incrementar la cobertura de las fiscalizaciones para prevenir la vulneración de los derechos en salud	Cód.	Descripción
	AEI.03.01	Fiscalización efectuada con enfoque de riesgos en las IAFAS, IPRESS y UGIPRESS.
	AEI.03.02	Acciones de seguimiento oportunas a los administrados de alto riesgo
AEI.03.03	Competencias en gestión de riesgos y/o mejora de procesos de la prestación y gestión de servicios de salud fortalecida en los Gobiernos Regionales.	

Objetivo Estratégico N° 04	Acción Estratégica Institucional	
	Cód.	Descripción
Coadyuvar a la Gobernanza digital de los procesos asociados a la Cobertura Universal en Salud a nivel nacional	AEI.04.01	Servicios digitales para los procesos de afiliación de las personas, fortalecidos en las IAFAS
	AEI.04.02	Artículos científicos elaborados para conocimiento de las entidades del Estado peruano y la comunidad académica nacional e internacional.
	AEI.04.03	Registro de Afiliados al Aseguramiento Universal en Salud actualizado para las entidades que lo requieran.

4.2 Objetivos Estratégicos Institucionales Tipo II:

Objetivo Estratégico N° 05	Acción Estratégica Institucional	
	Cód.	Descripción
Modernizar la gestión institucional	AEI.05.01	Instrumentos de gestión actualizados e implementados en la Entidad.
	AEI.05.02	Modelo de Integridad con enfoque preventivo implementado a nivel institucional.
	AEI.05.03	Intendencias Macro Regionales implementadas a nivel nacional.
objetivo estratégico N° 06	Acción estratégica institucional	
	Cód.	Descripción
Implementar la gestión del riesgo ante desastres - GRD	AEI.06.01	Cultura de prevención en riesgos y desastres implementada de manera óptima en el personal de SUSALUD.
	AEI.06.02	Acuerdos de coordinación interinstitucionales formalizados para gestionar los riesgos de desastres en la entidad.

V. ESTRUCTURA ORGÁNICA

5.1 Órganos de Alta Dirección:

- Consejo Directivo
- La Superintendencia
- Secretaría General

5.2 Órganos Resolutivos

- Centro de Conciliación y Arbitraje
- Tribunal de SUSALUD

5.3 Órgano de Control Institucional

- Órgano de Control Institucional

5.4 Órgano de Defensa Jurídica

- Procuraduría Pública

5.5 Órganos de Administración Interna:

5.5.1 Órganos de Asesoramiento

- Oficina General de Asesoría Jurídica

- Oficina General de Planeamiento y Presupuesto

5.5.2 Órganos de Apoyo

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

5.6 Órganos de Línea

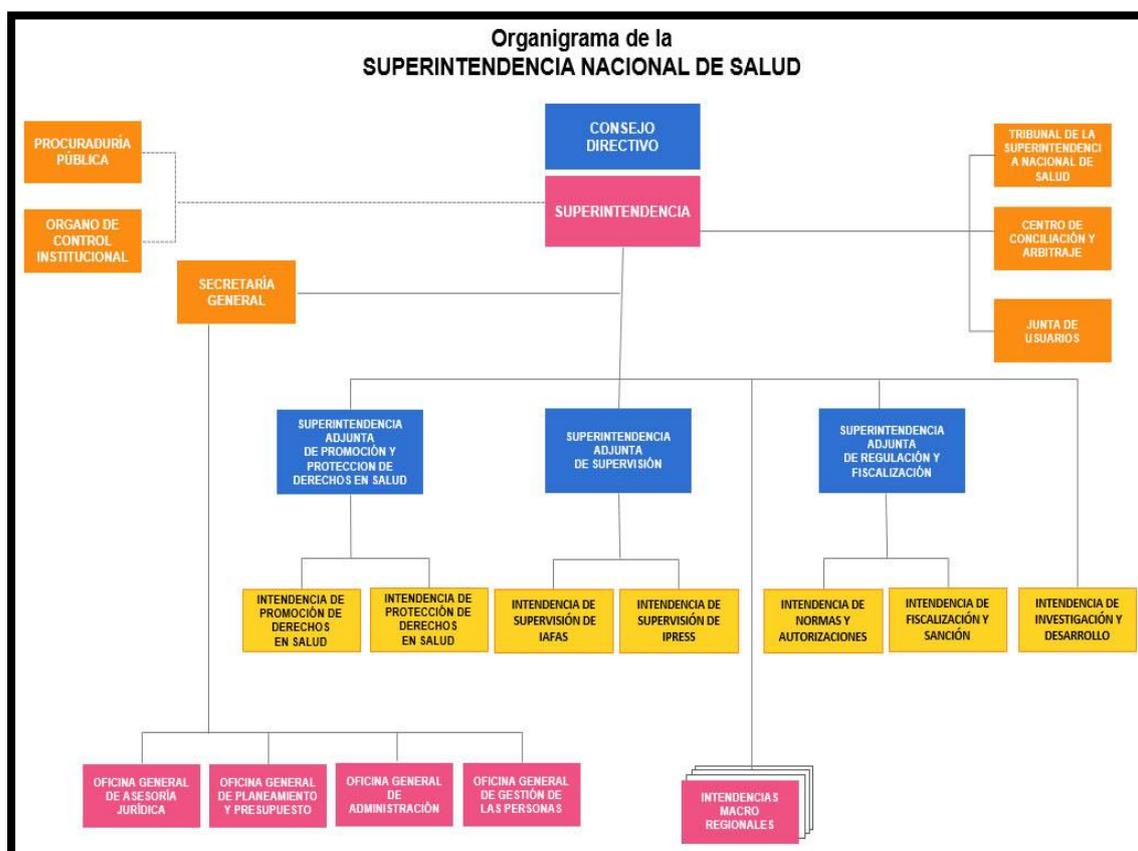
- Superintendencia Adjunta de Promoción y Protección de Derechos en Salud.
- Superintendencia Adjunta de Supervisión
- Superintendencia Adjunta de Regulación y Fiscalización
- Intendencia de Investigación y Desarrollo
- Intendencia de Promoción de Derechos en Salud
- Intendencia Protección de Derechos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

5.7 Órganos Desconcentrados

- Intendencias Macro Regionales

ORGANIGRAMA

Grafico N° 01



Respecto a la estructura orgánica de SUSALUD, mediante Memorando Múltiple N° 005-2022-GG, de fecha 03 de febrero de 2022, sobre el nivel organizacional y jerárquico de los órganos

de línea de SUSALUD, se comunica que el DL N° 1289, que modifica al DL N° 1158, establece que la Alta Dirección de SUSALUD estará conformada por: el Consejo Directivo, la Superintendencia y la Secretaría General, hoy Gerencia General. En dicha norma no se señala explícitamente el nivel organizacional de las Superintendencias Adjuntas; no obstante, según “Los Lineamientos de Organización del Estado” y la naturaleza de sus funciones, dichos órganos son categorizados como órganos de línea, que reportan y dependen de la Superintendencia y forman parte del segundo nivel organizacional; y, por tanto, las Intendencias que dependen de ellas, constituyen unidades orgánicas del tercer nivel organizacional.

VI. NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES POR RÉGIMEN LABORAL:

SUSALUD cuenta con un total de 466 servidores/as bajo los regímenes laborales de Decreto Legislativo N° 728 y el Decreto Legislativo N° 1057.

El número de servidores civiles por régimen laboral en SUSALUD, se detalla a continuación:

Régimen Laboral	Cantidad	Porcentaje
D.Leg. N° 728	64	14%
D.Leg. N° 1057	402	86%
Total	466 (*)	100%

(*) Base de datos de la OGPOR al 30/11/2022

VII. COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Mediante Resolución de Gerencia General N° 061-2022-SUSALUD/S, se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación de la Superintendencia Nacional de Salud, periodo 2022-2025, el cual está integrado por los miembros siguientes.

- 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 Intendente de la Intendencia de Supervisión de las Instituciones Administradoras de Fondos de Aseguramiento en Salud, representante de la Alta Dirección.
- El señor Oscar Luis Vergara Zapater, representante titular de los/las Servidores Civiles.
- La señora Katherina Victoria Busse Navarrete, representante suplente de los/las Servidores Civiles.

VIII. RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:

8.1 Sensibilización

Para el llenado de la matriz, la Oficina General de Gestión de las Personas brindó un taller y asistencias técnicas a los responsables de los órganos y unidades orgánicas o a los servidores que los responsables designen, a quienes se les asistió en el llenado de la información de la “Matriz de Requerimiento de Capacitación” y asistirlos para garantizar la adecuada identificación de necesidades de capacitación.

8.2 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación:

El Diagnostico de Necesidades de Capacitación – DNC, ha sido elaborado tomando en cuenta tres fuentes de información, tales como los requerimientos de capacitación

presentados por los órganos y unidades orgánicas, las necesidades de capacitación derivadas de la implementación de los Sistema de Gestión de Calidad y Sistema de Control Interno y las necesidades de capacitaciones transversales y, comprende un total de 33 (treinta y tres) acciones de capacitación, las mismas que se detallan en el anexo 01.

IX. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2022:

De acuerdo a la normativa vigente, durante el primer trimestre del año se identificaron un total de 12 (doce) acciones de capacitación, de las cuales nueve (09) no generan costo a la entidad; y tres (03), alineadas a los objetivos estratégicos institucionales de SUSALUD, demandan un total de S/ 22,700.00 (veintidós Mil setecientos y 00/100 Soles).

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 recomendaciones al respecto, previo a su aprobación. Cabe precisar que, dicha información fue aprobada mediante Resolución de Gerencia General N° 021-2022-SUSALUD-GG.

Sobre ello, se precisa que, durante el desarrollo del presente año fiscal, se ha identificado un total de tres (03) acciones de capacitación que no generan costo a la entidad.

Por lo que, se especifica que, la matriz del Plan de Desarrollo de las Personas 2022, la misma que contiene la descripción detallada de las acciones de capacitación priorizadas, finalmente considera un total de 15 (quince) acciones de capacitación, de las cuales once (11) no irrogan gasto a la entidad y, cuatro (04) demandan un total de S/ 35,700.00 (Treinta y cinco Mil Setecientos y 00/100 Soles), conforme al Anexo 02 (Matriz PDP 2022), donde se puede observar el detalle de las acciones de capacitación programadas en el presente año fiscal.

9.1 Objetivos del PDP 2022

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

a) Objetivo General:

Fortalecer los conocimientos y las habilidades de los/as servidores/as de SUSALUD, a fin de mejorar su desempeño y contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

b) Objetivos Específicos:

- OE1. Ejecutar las acciones de capacitación programadas en el PDP 2022, según Anexo 2.
- OE2. Garantizar la aplicación de las medidas relacionadas a los planes de acción propuestos para el presente año 2022, en el marco del Sistema de Gestión de Calidad.
- OE3. Garantizar la satisfacción de los/las servidores/as respecto a las acciones de capacitación ejecutadas en el año 2022.

c) Metas e Indicadores del PDP 2022

Objetivos Específicos del PDP 2022	Indicador	Meta
OE1. Ejecutar las acciones de capacitación programadas en el PDP 2022, según Anexo 2	Porcentaje de acciones de capacitación programadas en el PDP 2022, ejecutadas	100%

OE2. Garantizar la aplicación de las medidas relacionadas a los planes de acción propuestos para el presente año 2022, en el marco del Sistema de Gestión de Calidad	Porcentaje de acciones de capacitación evaluadas a nivel de aplicación	20%
	Porcentaje de acciones de capacitación programadas, que aplicaron el formato de encuesta de satisfacción, alineada a conocer si el beneficiario de capacitación considera que ha alcanzado la competencia necesaria para hacer su trabajo	100%
OE3. Garantizar la satisfacción de los/las servidores/as respecto a las acciones de capacitación ejecutadas en el año 2022	Porcentaje de beneficiarios de capacitación que califican el grado de satisfacción de la acción de capacitación recibida como aceptable o satisfecho o muy satisfecho	93%(*)

(*)Línea base año 2019, 2020 y 2021: porcentaje de grado de satisfacción de las acciones de capacitación ejecutadas en los años siguientes: 2019 (86%), 2020 (90%) y 2021 (93%).

9.2 Evaluación del PDP 2022:

Respecto a la evaluación del PDP 2022, la OGPÉR remitirá un Informe final a la Gerencia General sobre el cumplimiento de los indicadores establecidos en el presente Plan, conforme al Anexo 6 “Matriz de Evaluación del PDP 2022”.

9.3 Ejecución y Evaluación de las Acciones de Capacitación programadas en el PDP 2022:

a) Programación de Ejecución de las Acciones de Capacitación

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

- Verificar y asegurar el normal desarrollo de la acción de capacitación
- Requerir las calificaciones o asistencia de los beneficiarios de la capacitación
- El/la responsable del proceso de capacitación, emitirá un informe trimestral al Director General de la OGPÉR, sobre la ejecución de las acciones de capacitación programadas en la matriz del PDP 2022, según anexo 2, donde reportará los avances, cumplimiento y/o dificultades identificadas.

b) Programación de Evaluación de las Acciones de Capacitación

Las acciones de capacitación serán **evaluadas** bajo las modalidades siguientes:

- **Nivel de Satisfacción**, se utiliza el formato de encuesta de satisfacción, según Anexo 05, que se aplica a través de la App Google Form, la misma que ha sido alineada a conocer si el beneficiario de capacitación considera que ha alcanzado la competencia necesaria para hacer su trabajo. Este formato se realiza al culminar la acción de capacitación y se aplica a todas las acciones de capacitación contenidas en el PDP 2022.
- **Nivel de Aprendizaje**, se utiliza la herramienta de medición que proponga el proveedor de capacitación.

- **Nivel de Aplicación**, se utiliza el formato de propuesta de aplicación y evaluación de eficacia, según anexo 4, mediante el cual, el servidor se compromete a desarrollar culminada la capacitación, en un plazo no mayor a 6 meses. Dicho documento es elaborado por el beneficiario de capacitación y validado por el Jefe Inmediato, quien es el responsable de hacer el seguimiento al cumplimiento de las actividades propuestas.

El cumplimiento de la propuesta de aplicación, constituye la evaluación del nivel de aplicación. La propuesta de aplicación se entrega a la Oficina General de Gestión de las Personas en un plazo de 30 días hábiles posteriores de finalizada la Acción de Capacitación y la evaluación del cumplimiento de dicha propuesta, realizada por el superior inmediato, se entrega en un plazo no mayor de 6 meses, dependiendo de los plazos de las actividades propuestas.

- **Criterios a utilizar para la aplicación del Anexo 04:**
 - Cursos y/o Diplomados ejecutados sobre temas específicos o especializados, con o sin costo. Cabe precisar que, dichos cursos deben ser mínimo de veinticuatro (24) horas lectivas.
 - Modalidad: Sincrónica

X. FINANCIAMIENTO

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, 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.

En ese sentido, el PDP 2022 cuenta con marco presupuestal por el monto de S/. 35,700.00 (treinta y cinco Mil Setecientos con 00/100 Soles), cuya notificación presupuestal fue informada mediante los siguientes documentos:

Informe N° 096-2022-SUSALUD-OGPP
Memorándum N° 01242-2022-SUSALUD-OGPP

XI. ANEXOS

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

Anexo 02: Matriz de Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2022

Anexo 03: Matriz de Ejecución del PDP 2021

Anexo 04: Formato de Propuesta de Aplicación y Evaluación de Eficacia

Anexo 05: Formato de Encuesta de Satisfacción

Anexo 06: Matriz de Evaluación del PDP 2022

MATRIZ DNC 2022 SUSALUD

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA AL QUE APORTA LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD DEL REQUERIMIENTO O DE CAPACITACIÓN	RANGO DE PERTINENCIA	OJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL	
										De Aprendizaje	De Desempeño					
1	TRANSVERSAL	Audidores internos y Responsables de los procesos que atenderán estas auditorías dentro del alcance del Sistema de Gestión de Calidad	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	S/ 0.00	S/ 0.00
2	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL (Grupo de trabajo de Gestión de Riesgos de Desastres de SUSALUD)	VARIOS	OEI. 05 Desarrollar la Gestión del Riesgo ante desastres (GRD) en SUSALUD	Gestión de Riesgos ISO 31000	Formación Laboral	Curso	C1	9		Desarrollar habilidades de los servidores para impulsar la implementación de la Gestión de Riesgos en SUSALUD	Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	II	S/ 0.00	S/ 0.00
3	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	OEI.04 Modernizar la gestión institucional en SUSALUD	Integridad y Ética en la Función Pública	Formación Laboral	Curso	C1	9		Comprender, interiorizar la importancia de la integridad, transparencia y ética pública como un mecanismo eficaz y coherente de la gestión pública	Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	II	S/ 8,750.00	S/ 0.00
4	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	OEI.02 Garantizar la protección y defensa de los derechos en salud a nivel nacional	Procedimiento Administrativo General y Sancionador	Formación Laboral	Curso	C1	9		Conocer y aplicar los aspectos más relevantes vinculados a los principios y reglas que rigen el ejercicio de la función administrativa del Estado y la interacción de la administración pública con los administrados, bajo un marco de protección de los valores propios de un Estado de Derecho	Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	II	S/ 8,750.00	S/ 0.00
5	IPROT, IPROM, ISIPRESS, ISIAFAS, INA, IMRN, GG	PROFESIONALES DE ATENCIÓN AL USUARIO	VARIOS	OEI. 01 Mejorar el ejercicio de derechos en salud en la población. OEI. 02 Garantizar la protección y defensa de los derechos en salud a nivel nacional. OEI. 03 Fortalecer la prevención de la vulneración de los derechos en salud a nivel nacional	Calidad de Atención al Usuario del sistema de salud	Formación Laboral	Curso / Taller	C1	9		Fortalecer técnicas de los especialistas en la atención del usuario bajo el enfoque de la gestión orientada en los objetivos institucionales, creando valor público	Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	III	S/ 5,000.00	S/ 0.00
6	IPROM	Equipo de participación ciudadana	VARIOS	OEI. 01 Mejorar el ejercicio de derechos en salud en la población	Lenguaje de señas básico para brindar información a los ciudadanos sobre sus derechos en salud	Formación Laboral	Taller	C1	9		Brindar información de manera adecuada y con calidad sobre derechos de salud a los ciudadanos (persona con discapacidad auditiva)	Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	II	S/ 2,000.00	S/ 0.00
7	IPROM	Especialista en participación ciudadana	VARIOS	OEI. 01 Mejorar el ejercicio de derechos en salud en la población	Importancia de la participación ciudadana	Formación Laboral	Curso	C1	9		Brindar herramientas a la ciudadanía para contribuir a una intervención más activa en los mecanismos de democratización de la gestión pública	Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	II	S/ 3,000.00	S/ 0.00
8	OFICOR	Especialista comunicador social audiovisual, Diseño gráfico, Especialista en Periodismo, Directora, Especialista en Planeamiento y Auditoría de comunicación, Especialista en Periodismo, Especialista en Monitoreo y Gestión de Redes Sociales, Especialista Comunicador Social.	VARIOS	OEI.04 Modernizar la gestión institucional en SUSALUD	Gestión de contenidos para campañas de comunicación	Formación Laboral	Curso	C1	9		Adquirir nuevas herramientas para la mejora de diseño y gestión de contenido comunicacional en función al nuevo contexto para los públicos de interés	Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	II	S/ 4,200.00	S/ 0.00
9	OGPP	TRANSVERSAL	VARIOS	OEI.04 Modernizar la gestión institucional en SUSALUD	Excel Intermedio y avanzado	Formación Laboral	Curso	C1	9		Mejorar la elaboración y actualización del presupuesto en sus diversas fases y el Plan Operativo Institucional en el marco normativo vigente	Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	II	S/ 6,000.00	S/ 0.00
10	PP	Especialistas legales, Asistente legal	VARIOS	Perfeccionar el desarrollo de los procesos judiciales en la defensa de la entidad	Los procesos Judiciales en la defensa jurídica de la entidad	Formación Laboral	Curso Especializado	C1	9		Fortalecer los conocimientos de los servidores de la Procuraduría Pública en materia de defensa jurídica	Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	II	S/ 3,000.00	S/ 0.00
11	OGA	Jefe, Especialistas, analista y técnicos en contrataciones.	VARIOS	AE04.02 Gestión Institucional fortalecida en el marco de la política de modernización de la Gestión Pública (PMGP) en beneficio de la ciudadanía	Diplomado en la Gestión de las Contrataciones del Estado	Formación Laboral	Diplomado	C1	9		Mejorar las contrataciones que se asigne, aplicando lo aprendido	Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	II	S/ 5,000.00	S/ 0.00
12	OGPER	Equipo de OGPER	VARIOS	OEI.04 Modernizar la gestión institucional en SUSALUD	Requisito 7.2 de la Norma ISO 9001:2015	Formación Laboral	Conferencia	C1	8		Conocer el Plan de acción, establecido frente a la No Conformidad menor, alineada con el requisito 7.2 literal c) de la Norma ISO 9001:2015, identificada en la Auditoría Externa - Segunda Auditoría de Seguimiento del Sistema de Gestión de Calidad con base a la Norma ISO 9001:2015	Reacción, aprendizaje	Virtual	I	S/ 0.00	S/ 0.00

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA AL QUE APORTA LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD DEL REQUERIMIENTO DE CAPACITACIÓN	RANGO DE PERTINENCIA	OJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL		
										De Aprendizaje	De Desempeño						
13	ISIPRESS	Profesionales de la ISIPRESS	VARIOS	OEI.03 Fortalecer la prevención de la vulneración de los derechos en salud a nivel nacional	Fortalecimiento de los procesos de planificación y ejecución de la fiscalización de campo de la ISIPRESS	Formación Laboral	Curso / Taller	C1	8	Fortalecer los conocimientos y mejorar el desempeño de los servidores de la ISIPRESS en el proceso de planificación de acciones de supervisión relacionadas a denuncias; así como las competencias del equipo de Especialistas en Supervisión de la ISIPRESS respecto a la ejecución de actividades de fiscalización		Reacción, aprendizaje	Virtual	IV	S/ 0,00	S/ 0,00	
14	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	OEI.04 Modernizar la gestión institucional en SUSALUD	Implementación del Sistema de Control Interno	Formación Laboral	Curso	C1	8	Fortalecer los conocimientos de los servidores en materia del Sistema de Control Interno		Reacción, aprendizaje	Virtual	IV	S/ 0,00	S/ 0,00	
15	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	OEI.04 Modernizar la gestión institucional en SUSALUD	Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública	Formación Laboral	Curso	C1	8	Conocer los instrumentos técnicos, jurídicos y metodológicos para elaborar con eficiencia los procesos relativos al cumplimiento de las obligaciones en materia de transparencia y a garantizar el ejercicio del derecho de acceso a la información pública en las entidades de la Administración Pública		Reacción y aprendizaje	Virtual	III	S/ 2,550.00	S/ 0,00	
16	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	OEI.04 Modernizar la gestión institucional en SUSALUD	Balanced Scorecard y KPI con el uso de las TIC	Formación Laboral	Curso	C1	8		Reforzar y aplicar el uso de nuevas herramientas tecnológicas de gestión dentro de los principales procesos de SUSALUD para una mejor toma de decisiones		Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	III	S/ 5,000.00	S/ 0,00
17	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	OEI.04 Modernizar la gestión institucional en SUSALUD	Redacción eficaz	Formación Laboral	Curso	C1	8		Reforzar las habilidades de los servidores para aumentar su productividad en atención, resolución y emisión de informes relativos a las consultas, reclamos, quejas, denuncias, y sugerencias sometidas a su consideración		Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	III	S/ 5,000.00	S/ 0,00
18	CECONAR	Secretario General (e), Jefe de conciliación, especialistas de conciliación, jefe de promoción de medios alternativos	VARIOS	AEI.02.03 Medios alternativos de resolución de conflictos gestionados de forma efectiva a los usuarios en salud.	Conciliación extrajudicial, en el nuevo marco de la normatividad vigente.	Formación Laboral	Curso	C1	8		Diseñar y aplicar nuevas estrategias y herramientas para gestionar la conciliación en el nuevo marco normativo. DS N° 008-2021-IUS, que aprueba el Reglamento de la Ley de Conciliación, modificada por Ley 31165		Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	II	S/ 2,100.00	S/ 0,00
19	CECONAR	Jefe de gestión descentralizada, jefe de conciliación, jefe de arbitraje, Especialista en conciliación, Especialistas de arbitraje	VARIOS	AEI.02.03 Medios alternativos de resolución de conflictos gestionados de forma efectiva a los usuarios en salud.	Actualización en la legislación en materia de salud.	Formación Laboral	Curso	C1	8		Fortalecer la gestión especializada en materias de salud, de los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje administrados por el CECONAR		Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	I	S/ 3,900.00	S/ 0,00
20	OGPP	Transversal	VARIOS	OEI.04 Modernizar la gestión institucional en SUSALUD	Inversiones en el sector público	Formación Laboral	Curso	C1	8		Mejorar el seguimiento, mediación, análisis, evaluación y actualización de los indicadores en los instrumentos de Gestión y en el Sistema de Gestión de Calidad.		Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	II	S/ 4,000.00	S/ 0,00
21	Comité de SST	Miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	VARIOS	OEI.04 Modernizar la gestión institucional en SUSALUD	Seguridad y salud en el trabajo	Formación Laboral	Curso	C1	8		Conocer y aplicar las herramientas necesarias para gestionar los peligros y riesgos en la organización de manera efectiva y eficaz.		Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	II	S/ 3,000.00	S/ 0,00
22	INA	Jefa de regulación, especialistas legales.	VARIOS	OEI.02 Garantizar la protección y defensa de los derechos en salud a nivel nacional.	Calidad regulatoria y análisis de impacto regulatorio y regulación de seguro.	Formación Laboral	Curso	C1	8		Perfeccionar la función de regulación en el desarrollo del diagnóstico normativo del ámbito de competencia de SUSALUD.		Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	II	S/ 4,000.00	S/ 0,00
23	OCI	Auditor II	VARIOS	Ejercer el control interno simultáneo y posterior a los actos y operaciones de SUSALUD	Análisis de auditoría en el proceso de control, en el marco de la identificación de responsabilidades de funcionarios y servidores	Formación Laboral	Curso	C1	8		Perfeccionar la capacidad de análisis para las evaluaciones de responsabilidades derivadas de servicios de control		Reacción y aprendizaje	Virtual	II	S/ 5,600.00	S/ 0,00
24	OCI	Auditor II, Auditor I, Asistente de auditoría	VARIOS	Ejercer el control interno simultáneo y posterior a los actos y operaciones de SUSALUD	Marco y fundamentos del Procedimiento Sancionador - Facultad sancionadora de la CGR.	Formación Laboral	Curso	C1	8		Actualizar el conocimiento, criterios y fundamentos sobre la facultad sancionadora de la CGR - Ley 31288.		Reacción y aprendizaje	Virtual	II	S/ 5,600.00	S/ 0,00

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA AL QUE APORTA LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD DEL REQUERIMIENTO DE CAPACITACIÓN	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL	
										De Aprendizaje	De Desempeño					
25	OCI	Auditor I, Asistente de auditoría	VARIOS	Ejercer el control interno simultáneo y posterior a los actos y operaciones de SUSALUD	Desarrollo de Control Simultáneo - Control Concurrente	Formación Laboral	Taller	C1	8	Fortalecer el conocimiento y habilidades para la ejecución de los servicios de control simultáneo		Reacción y aprendizaje	Virtual	II	S/ 2,800.00	S/ 0.00
26	OCI	Auditor II	VARIOS	Ejercer el control interno simultáneo y posterior a los actos y operaciones de SUSALUD	Economía de la Salud y calidad en la prestación de los servicios de salud.	Formación Laboral	Curso	C1	8	Fortalecer el conocimiento y habilidades para la ejecución de los servicios de control simultáneo		Reacción y aprendizaje	Virtual	II	S/ 4,000.00	S/ 0.00
27	OCI	Auditor I, Asistente de auditoría	VARIOS	Ejercer el control interno simultáneo y posterior a los actos y operaciones de SUSALUD	Técnicas y Procedimientos de Auditoría en servicios de control	Formación Laboral	Taller	C1	8	Consolidar el dominio de técnicas y procedimientos de auditoría para coadyuvar a la ejecución de los servicios de control		Reacción y aprendizaje	Virtual	II	S/ 2,800.00	S/ 0.00
28	OCI	Auditor I, Asistente de auditoría	VARIOS	Efectuar el seguimiento de las medidas correctivas que implementen SUSALUD, como resultado de las labores de control, comprobando y calificando su materialización efectiva, conforme a las disposiciones de la materia.	Proceso de verificación y seguimiento a la implementación de recomendaciones de informes de control (control posterior y control simultáneo)	Formación Laboral	Curso	C1	8	Afianzar los conocimientos sobre técnicas de verificación y seguimiento para mejorar las revisiones y análisis de la implementación de recomendaciones de los informes de control.		Reacción y aprendizaje	Virtual	II	S/ 2,800.00	S/ 0.00
29	IFIS	Especialistas legales, Asistentes legales	VARIOS	OEI_02 Garantizar la protección y defensa de los derechos en salud a nivel nacional.	Seguros relacionados a planes de salud	Formación Laboral	Curso	C1	8	Conducir en primera instancia el proceso administrativo sancionador		Reacción y aprendizaje	Virtual	II	S/ 9,000.00	S/ 0.00
30	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	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	Virtual	III	S/ 0.00	S/ 0.00
31	TRANSVERSAL	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	Virtual	III	S/ 0.00	S/ 0.00
32	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	Virtual	III	S/ 0.00	S/ 0.00
33	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	Virtual	III	S/ 0.00	S/ 0.00

MATRIZ PDP 2022 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	TRANSVERSAL	AUDITORES INTERNOS Y RESPONSABLES DE LOS PROCESOS QUE ATENDERÁN ESTAS AUDITORÍAS DENTRO DEL ALCANCE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	VARIOS	20	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	C1	Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	I	S/ 0.00	S/ 0.00
2	OGPER	PROFESIONALES DE LA OGPER	VARIOS	10	Eje temático 1 "Sistemas Administrativos del Estado Peruano", Materia "Gestión de Recursos Humanos" y "Control"	Requisito 7.2 de la Norma ISO9001:2015	Formación Laboral	Conferencia	C1	Reacción, aprendizaje	Virtual	I	S/ 0.00	S/ 0.00
3	OGPER	PROFESIONALES DE LA OGPER	VARIOS	7	Eje temático 1 "Sistemas Administrativos del Estado Peruano", Materia "Modernización de la gestión pública" y "Control"	Transito a la Ley del Servicio Civil	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción, aprendizaje	Virtual	II	S/ 0.00	S/ 0.00
4	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	50	Eje temático 1 "Sistemas Administrativos del Estado Peruano", Materia "Gestión de la gestión pública"	Procedimiento Administrativo General y Sancionador	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	II	S/ 6,700.00	S/ 0.00
5	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	60	Eje temático 3 "Materias Transversales", Materia "Integridad"	Ética e Integridad en la Administración Pública	Formación Laboral	Conferencia	E	Reacción	Virtual	III	S/ 0.00	S/ 0.00
6	IPROT, IPROM, ISIPRESS, IMRN	PROFESIONALES DE ATENCIÓN AL USUARIO	VARIOS	50	Eje temático 1 "Políticas Sectoriales", Materia "Salud" Eje temático 3 "Materias Transversales", Materia "Calidad de servicio al ciudadano"	Calidad de Atención al Usuario del sistema de salud	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	III	S/ 8,000.00	S/ 0.00
7	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	15	Eje temático 3 "Materias Transversales", Materia "Género"	Agentes de Cambio para la Igualdad de Género	Formación Laboral	Curso	E	Reacción y aprendizaje	Virtual	III	S/ 0.00	S/ 0.00
8	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	40	Eje temático 3 "Materias Transversales", Materia "Integridad"	Ética, transparencia e integridad en la Administración Pública	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción, aprendizaje	Virtual	III	S/ 8,000.00	S/ 0.00
9	SADERECHOS, IPROM, IPROT	PROFESIONALES DE SADERECHOS	VARIOS	40	Eje temático 3 "Materias Transversales", Materia "Derechos Humanos"	Gestión pública para la inclusión de las personas con discapacidad desde una perspectiva de derechos	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción, aprendizaje	Virtual	III	S/ 0.00	S/ 0.00
10	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	40	Eje temático 1 "Sistemas Administrativos del Estado Peruano", Materia "Control"	Gestión de Riesgos ISO 31000	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción, aprendizaje	Virtual	IV	S/ 0.00	S/ 0.00
11	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	60	Eje temático 3 "Materias Transversales", Materia "Transformación y Gobierno Digital"	Habilidades Digitales	Formación Laboral	Curso	E	Reacción y aprendizaje	Virtual	IV	S/ 0.00	S/ 0.00
12	ISIPRESS	PROFESIONALES DE LA ISIPRESS	VARIOS	40	Eje temático 2 "Política sectorial", Materia "Salud"	Fortalecimiento de los procesos de planificación y ejecución de la fiscalización de campo de la ISIPRESS	Formación Laboral	Taller	C1	Reacción y aprendizaje	Virtual	IV	S/ 0.00	S/ 0.00
13	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	30	Eje temático 1 "Sistemas Administrativos del Estado Peruano", Materia "Control"	Gestión de la Calidad y Mejora Continua	Formación Laboral	Conferencia	E	Reacción	Virtual	IV	S/ 0.00	S/ 0.00
14	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	20	Eje temático 3 "Materias Transversales", Materia "Interculturalidad"	ABC de la Interculturalidad	Formación Laboral	Curso	E	Reacción y aprendizaje	Virtual	IV	S/ 0.00	S/ 0.00
15	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	30	Eje temático 1 "Sistemas Administrativos del Estado Peruano", Materia "Control"	Implementación del Sistema de Control Interno	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción y aprendizaje	Virtual	IV	S/ 13,000.00	S/ 0.00

TOTAL S/ 35,700.00

Anexo 03

MATRIZ DE EJECUCIÓN PDP 2021

PDP 2020 aprobado mediante Resolución de Gerencia General N° 049-2021-SUSALUD/GG, e Informe N° 999-2021-OGPER aprobado por la Gerencia General, que modifica el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2021 de SUSALUD

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 Sí 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	IPROT, IPROM, ISIAFAS, ISIPRESS, IFIS, IID, OGPP	VARIOS	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	Curso	FORMACIÓN LABORAL	S/. -	X	X		SUSALUD	-	-	-	NO	
2	ÓRGANOS INVOLUCRADOS CON LOS PRODUCTOS PRIORIZADOS DEL SCI	VARIOS	Gestión de Riesgos con metodología del Sistema de Control Interno	Curso	FORMACIÓN LABORAL	S/. -	X	X		SUSALUD	-	-	-	NO	
3	TODAS (TRANSVERSAL)	VARIOS	Implementación del Sistema de Control Interno	Conferencia	FORMACIÓN LABORAL	S/. -	X	X		SUSALUD con participación de Cesar Wilberto Montoya Campaña. Sectorista de entidades de gobierno Nacional del SCI de la CGR.	-	-	-	NO	
4	TODAS (TRANSVERSAL)	VARIOS	Procedimiento Administrativo Disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil	Conferencia	FORMACIÓN LABORAL	S/. -	X			SUSALUD	-	-	-	NO	
5	TODAS (TRANSVERSAL)	VARIOS	Fortalecimiento del proceso de planificación y de ejecución de la fiscalización remota de la ISIPRESS	Conferencia	FORMACIÓN LABORAL	S/. -	X	X		SUSALUD	-	-	-	SI	Informe N° 999-2021-OGPER aprobado por la Gerencia General
6	GG, OGPP, OGPER	VARIOS	Sistema de Gestión de Calidad en la Norma ISO 9001: 2015 en SUSALUD	Conferencia	FORMACIÓN LABORAL	S/. -	X	X		SUSALUD	-	-	-	SI	Informe N° 999-2021-OGPER aprobado por la Gerencia General

7	OGPER, SST	VARIOS	Implementación del proceso de seguridad y salud en el trabajo en el marco del Covid 19.	Curso	FORMACIÓN LABORAL	S/.	-	X	X		SERVIR - ENAP	-	-	-	NO	
8	TODAS (TRANSVERSAL)	VARIOS	Ciclo de conferencias para el bienestar social de los/as servidores/as de la SUSALUD	Conferencia	FORMACIÓN LABORAL	S/.	-	X			SUSALUD	-	-	-	NO	
9	SADERECHOS, IPROT, IPROM, SASUPERVISIÓN, ISIPRESS, ISIAFAS	VARIOS	Norma Técnica para la Gestión de la Calidad de Servicios en el Sector Público.	Conferencia	FORMACIÓN LABORAL	S/.	-	X			SUSALUD con participación de Christian Germán Farías Carretero, Coordinador en Gestión de Calidad de Servicios de la	-	-	-	NO	
10	TODAS (TRANSVERSAL)	VARIOS	Gobierno y Transformación Digital	Conferencia	FORMACIÓN LABORAL	S/.	-	X			SUSALUD	-	-	-	NO	
11	TODAS (TRANSVERSAL)	VARIOS	El ABC de la Interculturalidad	Curso	FORMACIÓN LABORAL	S/.	-	X	X		Ministerio de Cultura	-	-	-	NO	
12	TODAS (TRANSVERSAL)	VARIOS	Enfoque de Género	Conferencia	FORMACIÓN LABORAL	S/.	-	X			SUSALUD con participación de Isabel Margarita Ale Sánchez – Especialista de la Dirección General de Transversalización del enfoque de	-	-	-	NO	

Anexo 4

Formato de Propuesta de Aplicación y Evaluación de Eficacia (*)

I. DATOS DEL/DE LA BENEFICIARIO/A DE CAPACITACIÓN:

Nombres y apellidos	
Equipo de trabajo (de ser el caso)	
Puesto	
Órgano y/o unidad orgánica:	

II. DATOS DEL SUPERIOR INMEDIATO:

Nombres y apellidos	
Puesto	
Órgano y/o unidad orgánica:	

III. PROPUESTA DE APLICACIÓN:

3.1. Objetivo de la aplicación:

(Describir cual es el objetivo final de aplicación de los conocimientos y/o habilidades adquiridas en la acción de capacitación)

3.2. Actividades:

(Detalle a continuación las actividades necesarias para lograr el objetivo de aplicación planteado)

No.	Actividades a desarrollar	Plazo Máximo de Cumplimiento	Entregable

Nota:

La cantidad de actividades a considerar dependerá del tipo de acción de capacitación que haya recibido el beneficiario. Se pueden incluir las variables que el beneficiario considere necesarias. Asimismo, el beneficiario determinará el número de actividades que realizará como parte de su propuesta de aplicación.

(*) Resolución de Gerencia General N° 021-2022-SUSALUD/GG, que aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2022 de la Superintendencia Nacional de Salud.

IV. EVALUACIÓN DE EFICACIA

Esta evaluación la deberá realizar el jefe superior inmediato, conforme a los resultados de los entregables descritos en el numeral 3.2.

No.	Entregables	Evaluación de eficacia	Comentarios de retroalimentación

(S) Sobresaliente

(MB) Muy Bueno

(B) Bueno

(R) Regular

(D) Deficiente

CRITERIOS PARA EVALUAR:

DESEMPEÑO	DESCRIPCIÓN
(S) SOBRESALIENTE	NIVEL DE RESULTADO CLARAMENTE SOBRE LO ESPERADO. IMPORTANTE RENDIMIENTO EXTRA EN LA DEMOSTRACIÓN DE ESTE FACTOR.
(MB) MUY BUENO	NIVEL DE RESULTADO QUE SATISFACE PLENAMENTE LAS EXPECTATIVAS. ALGUNA FALLA EVENTUAL ESTÁ COMPENSADA POR RESULTADOS CLARAMENTE SIGNIFICATIVOS EN FORMA CONSTANTE.
(B) BUENO	NIVEL DE RESULTADO ACEPTABLE, PERO PODRÍA SER MEJOR.
(R) REGULAR	REPROBADO CON OPCIÓN A RECUPERACIÓN.
(D) DEFICIENTE	NIVEL DE RESULTADO DEFICIENTE Y NO ALCANZA LOS REQUERIMIENTOS MÍNIMOS DEL FACTOR.

Anexo 5

Formato de Encuesta de Satisfacción

1. Objetivos y contenidos de la capacitación *

Marca solo un óvalo por fila.

	1. Totalmente en desacuerdo	2. Desacuerdo	3. Ni en desacuerdo ni de acuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
a. Se cumplieron los objetivos del curso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Los contenidos de curso son coherentes con los objetivos del curso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Durante el curso se realizaron ejemplos prácticos o ejercicios de aplicación en mis funciones diarias.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Materiales *

Marca solo un óvalo por fila.

	1. Totalmente en desacuerdo	2. Desacuerdo	3. Ni en desacuerdo ni de acuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
a. Los materiales entregados contienen información relevante para el desarrollo del curso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Los materiales permiten profundizar las temáticas del curso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Instructor *

Marca solo un óvalo por fila.

	1. Totalmente en desacuerdo	2. Desacuerdo	3. Ni en desacuerdo ni de acuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
a. Las explicaciones del instructor son claras y comprensibles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. El instructor generó un ambiente de participación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. El instructor atendió adecuadamente las preguntas de los participantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. El instructor evidenció dominio del tema	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Indica tu nivel de satisfacción general con el curso "NOMBRE" *

Marca solo un óvalo.

- 1. Muy insatisfecho/a
- 2. Insatisfecho/a
- 3. Aceptable
- 4. Satisfecho/a
- 5. Muy satisfecho/a

Evaluación de la aplicación e impacto de la capacitación

5. Intención de aplicación *

Marca solo un óvalo por fila.

	1. Muy en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni de acuerdo / ni en desacuerdo	4. De acuerdo	5. Muy de acuerdo
a. ¿Ha comprendido suficientemente los temas tratados como para usarlos en su trabajo diario?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. ¿Los ejercicios, herramientas, tareas, etc. van a permitir la aplicación rápida de lo aprendido?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. ¿El curso le ha generado ideas nuevas para usarlas en su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. ¿Se siente seguro y motivado para aplicar lo aprendido?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Antes de esta capacitación, mi nivel de conocimientos o competencias para el objetivo de este curso era: *

Marca solo un óvalo.

- Muy Deficiente
- Deficiente
- Regular
- Buena
- Excelente

7. Después de esta capacitación mi nivel de conocimientos o competencias para el objetivo de este curso es: *

Marca solo un óvalo.

- Muy Deficiente
- Deficiente
- Regular
- Buena
- Excelente

8. Estime que porcentaje de lo aprendido en esta capacitación que podrá aplicar en su trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- 25%
- 50%
- 75%
- 100%

9. Si su respuesta anteriores menor del 50%, explique si las razones para ello están relacionadas con factores de la capacitación o con el ambiente de trabajo u otros aspectos.

10. ¿Tiene algún comentario o sugerencia adicional con respecto a la capacitación recibida?

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

Anexo 06

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL PDP 2022

Objetivos Específicos	Indicador	Fórmula del Indicador	Meta programada 2022	Medio de verificación	Formatos / Instrumentos
OE1	Porcentaje de acciones de capacitación programadas en el PDP 2022, ejecutadas	$(\text{N}^\circ \text{ de acciones de capacitación ejecutadas} / \text{total de acciones de capacitación programadas}) \times 100$	100%	Informes trimestrales de ejecución del PDP 2022	Reporte consolidado según anexo 2 "Matriz de Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2022"
OE2	Porcentaje de acciones de capacitación evaluadas a nivel de aplicación	$(\text{N}^\circ \text{ de acciones de capacitación evaluadas a nivel de aplicación} / \text{total de acciones de capacitación programadas}) \times 100$	20%	Informes trimestrales de ejecución del PDP 2022	Reporte consolidado según anexo 2 "Matriz de Plan de Desarrollo de las Personas 2022 – nivel de evaluación)
	Porcentaje de acciones de capacitaciones programadas, que aplicaron el formato de encuesta de satisfacción, alineada a conocer si el beneficiario de capacitación considera que ha alcanzado la competencia necesaria para hacer su trabajo	$(\text{N}^\circ \text{ de acciones de capacitación ejecutadas, que aplicaron el formato de encuesta de satisfacción} / \text{total de acciones de capacitación programadas}) \times 100$	100%	Informes trimestrales de ejecución del PDP 2022	Reporte consolidado según anexo 2 "Matriz de Plan de Desarrollo de las Personas 2022 – nivel de evaluación) y anexo 5 "Formato de Encuesta de Satisfacción"
OE3	Porcentaje de beneficiarios de capacitación que califican el grado de satisfacción de la acción de capacitación recibida como aceptable o satisfecho o muy satisfecho	$(\text{N}^\circ \text{ de beneficiarios de capacitación que califican el grado de satisfacción de la acción de capacitación recibida como aceptable o satisfecho o muy satisfecho} / \text{total de beneficiarios de capacitación encuestados}) \times 100$	93%	Informes trimestrales de ejecución del PDP 2022	Reporte consolidado según anexo 5 "Formato de Encuesta de Satisfacción"