



PERÚ

Ministerio  
de Salud

Despacho Ministerial

Seguro Integral de Salud

Fondo Intangible  
Solidario de Salud

## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL FONDO INTANGIBLE SOLIDARIO DE SALUD 2025

	RESPONSABLE	FIRMA o SELLO
<b>Propuesto por:</b>	Coordinadora de Recursos Humanos  Oficina de Administración	
<b>Revisado por:</b>	Oficina de Planeamiento y Presupuesto	
<b>Revisado por:</b>	Oficina de Asesoría Jurídica	
<b>Aprobado por:</b>	Jefatura del FISSAL	

Expediente: ADM12559-2025-V-7

Esto es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado de FISSAL, aplicando lo dispuesto por el Artículo 025 de D.S. 070 - 2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del DS26-2016-PCM. Su autenticidad e Integridad pueden ser contrastadas a través del siguiente link:

<https://intranet.fissal.gob.pe/Tramite/De?Id=OfeW0gwycSY=>



## INDICE

I.	INTRODUCCION .....	3
II.	FINALIDAD .....	4
III.	OBJETIVOS .....	4
IV.	ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	4
V.	BASE LEGAL .....	6
VI.	CONTENIDO.....	6
6.1.	Abreviaturas:.....	6
6.2.	Aspectos técnicos conceptuales .....	7
6.3.	Análisis de la situación actual del aspecto a tratar .....	7
6.4.	Articulación operativa con las actividades operativas del POI .....	8
6.5.	Descripción de actividades a realizar: .....	9
6.6.	Metas del Plan.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
6.7.	Indicadores .....	11
6.8.	Recursos necesarios.....	12
6.9.	Presupuesto.....	12
6.10.	Monitoreo, Supervisión y Evaluación .....	12
VII.	RESPONSABILIDADES.....	13
VIII.	ANEXOS .....	13



	PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL FONDO INTANGIBLE SOLIDARIO DE SALUD 2025	Versión: 01
		Página 3 de 16

## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL FONDO INTANGIBLE SOLIDARIO DE SALUD 2025

### I. INTRODUCCION

El Fondo Intangible Solidario de Salud - FISSAL, es la Unidad Ejecutora 002 del Pliego Seguro Integral de Salud-SIS creada mediante la Ley N° 29761 - Ley de Financiamiento Público de los Regímenes Subsidiado y Semicolaborativo del Aseguramiento Universal en Salud; asimismo, es la Institución Administradora de Fondos de Aseguramiento en Salud-IAFAS pública especializada en brindar cobertura frente a enfermedades que puedan representar gastos catastróficos, como las oncológicas (específicamente del listado de enfermedades de alto costo), la enfermedad renal crónica, enfermedades raras o huérfanas, así como procedimientos de alto costo teniendo como público objetivo a los asegurados del Seguro Integral de Salud.

El Ministerio de Salud a través de la Resolución Ministerial N° 319-2012/MINSA, autoriza el inicio de actividades del Fondo Intangible Solidario de Salud – FISSAL en el Seguro Integral de Salud, con la finalidad de financiar las enfermedades de alto costo de atención y las enfermedades raras o huérfanas; y mediante Resolución Ministerial N° 325-2012-MINSA se aprueba el Listado de Enfermedades de Alto Costo de Atención que el FISSAL financiara en el marco del Plan Esperanza: cáncer de cuello uterino, cáncer de mama, cáncer de colon, cáncer de estómago, cáncer de próstata, leucemias y linfomas, así como Insuficiencia Renal Crónica.

El Decreto Supremo N° 002-2016-SA, que modifica el Reglamento de Organización y Funciones del Seguro Integral de Salud-SIS, en su artículo 36-A, define al Fondo Intangible Solidario de Salud - FISSAL como el órgano desconcentrado del Seguro Integral de Salud que ejerce sus funciones y responsabilidades funcionales en su condición de IAFAS y de Unidad Ejecutora dispuestas por Ley, estableciendo en la segunda disposición complementaria final la aprobación del Manual de Operaciones del Fondo Intangible Solidario de Salud-FISSAL.

Mediante Resolución Jefatural N° 066-2016/SIS de fecha 10 de marzo del 2016, se define como entidad pública Tipo B del Seguro Integral de Salud al Fondo Intangible Solidario de Salud - FISSAL, para los efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos al que hace referencia el artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

El Plan de Desarrollo de las Personas del Fondo Intangible Solidario de Salud 2025, ha sido validado por el Comité de Planificación de la Capacitación del FISSAL, y, elaborado teniendo como referencia los objetivos institucionales, así como las actividades programadas por las Unidades Funcionales del FISSAL.

Las acciones de capacitación que integran el Plan de Desarrollo de las Personas están orientadas a potenciar las capacidades de los servidores y, por tanto, a mejorar la calidad de

Expediente: ADM12559-2025-V-7

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado de FISSAL, aplicando lo dispuesto por el Artículo 025 de D.S. 070 - 2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del DS26-2016-PCM. Su autenticidad e Integridad pueden ser contrastadas a través del siguiente link:

<https://intranet.fissal.gob.pe/Tramite/De?Id=OfeW0gwycSY=>



los servicios brindados por el Fondo Intangible Solidario de Salud, a través del fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores del FISSAL, con la finalidad de mejorar su desempeño en el desarrollo de sus funciones para el logro de los objetivos institucionales.

## II. FINALIDAD

El presente plan tiene por finalidad fortalecer y mejorar el desempeño de los servidores del FISSAL vinculados bajo el Decreto Legislativo N° 1057, mediante el proceso de capacitación para coadyuvar al cumplimiento de los objetivos de la institución y así brindar servicios de calidad a nuestros asegurados.

## III. OBJETIVOS

### 3.1. Objetivo General:

Fortalecer las competencias, habilidades y conocimientos de los servidores del FISSAL en el desarrollo de sus funciones, a fin de alcanzar los objetivos estratégicos institucionales y la mejora de la calidad de los servicios brindados.

### 3.2. Objetivos Específicos:

- 3.2.1. Cerrar las brechas de competencias, habilidades y conocimientos identificadas en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC.
- 3.2.2. Desarrollar conocimientos a través de acciones de capacitación alineadas al desempeño de las funciones de los servidores y/u objetivos estratégicos, para el fortalecimiento institucional.
- 3.2.3. Optimizar las competencias y habilidades de los servidores civiles para el buen desempeño de sus funciones.

## IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La estructura del Fondo Intangible Solidario de Salud - FISSAL se encuentra establecida en el Manual de Operaciones del Fondo Intangible Solidario de Salud- FISSAL, aprobada mediante Resolución Jefatural N° 132-2016/SIS; y su modificatoria mediante Resolución Jefatural N° 237-2016/SIS.

**Cuadro 1. Estructura Funcional del FISSAL**

NIVEL ORGANIZACIONAL	UNIDAD FUNCIONAL
Alta Dirección	Jefatura del FISSAL
Unidades de Asesoramiento	Oficina de Planeamiento y Presupuesto Oficina de Asesoría Jurídica
Unidades de Apoyo	Oficina de Administración Oficina de Tecnologías de la Información
Unidades de Línea	Dirección de Gestión del Asegurado de Prestaciones de Alto Costo Dirección de Cobertura y Evaluación de Prestaciones de Alto Costo Dirección de Financiamiento de Prestaciones de Alto Costo

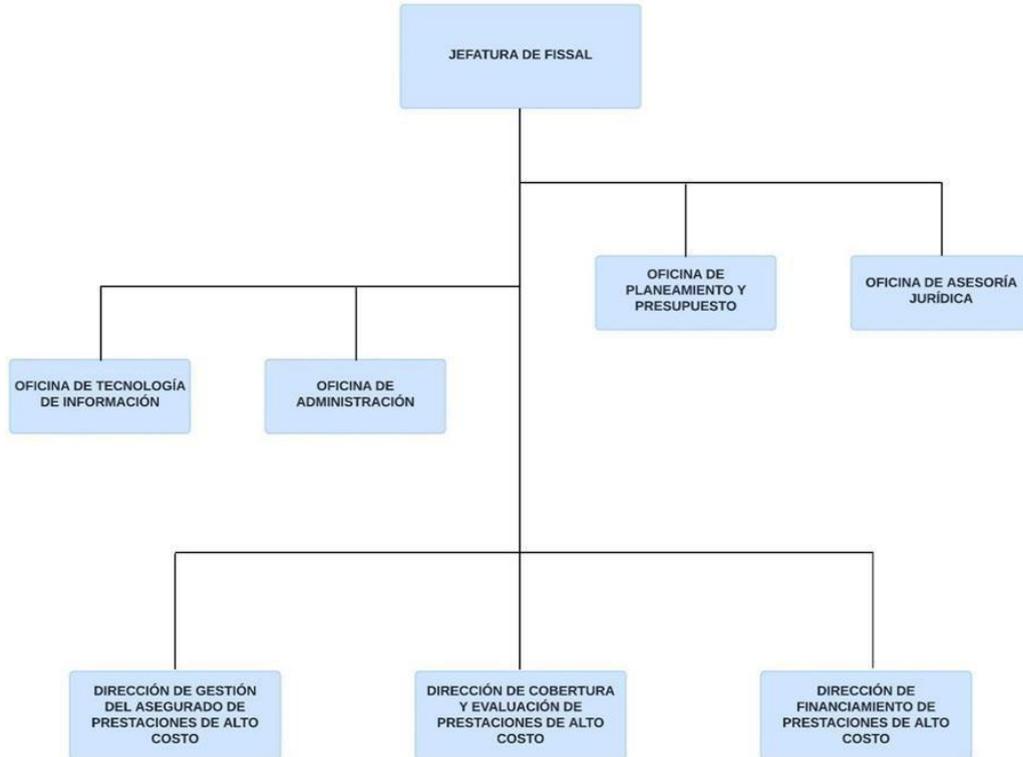
Expediente: ADM12559-2025-V-7

Esto es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado de FISSAL, aplicando lo dispuesto por el Artículo 025 de D.S. 070 - 2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del DS26-2016-PCM. Su autenticidad e Integridad pueden ser contrastadas a través del siguiente link:

<https://intranet.fissal.gob.pe/Tramite/De?Id=OfeW0gwyCSY=>



**Gráfico 1 Organigrama**



**Número de servidores civiles que conforman la Entidad:**

Según el consolidado de personal al 19 de marzo del 2025, el FISSAL cuenta con 84 servidores que laboran bajo el Decreto Legislativo N° 1057.

**Cuadro 2. Servidores por Unidad Funcional**

UNIDAD FUNCIONAL	DL N° 1057
Jefatura de FISSAL	05
Dirección de Cobertura y Evaluación de Prestaciones de Alto Costo - DICOE	19
Dirección de Financiamiento de Prestaciones de Alto Costo - DIF	15
Dirección de Gestión del Asegurado de Prestaciones de Alto Costo - DIGEA	12
Oficina de Planeamiento y Presupuesto - OPP	03
Oficina de Asesoría Jurídica - OAJ	02
Oficina de Administración - OA	21
Oficina de Tecnología de la Información - OTI	07
<b>Total</b>	<b>84</b>

El Plan de Desarrollo de las Personas del FISSAL 2024 está destinado a todos los servidores de la institución; independientemente de las unidades funcionales en las que se desempeñan.

Expediente: ADM12559-2025-V-7

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado de FISSAL, aplicando lo dispuesto por el Artículo 025 de D.S. 070 - 2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del DS26-2016-PCM. Su autenticidad e Integridad pueden ser contrastadas a través del siguiente link:

<https://intranet.fissal.gob.pe/Tramite/De?Id=OfeW0gwyCSY=>



## V. BASE LEGAL

- 5.1. Ley N° 29761, Ley de Financiamiento Público de los Regímenes Subsidiado y Semicontributivo de Aseguramiento Universal en Salud.
- 5.2. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 5.3. Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de Contrataciones Administrativas de Servicios (CAS).
- 5.4. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba Reglamento General de la Ley N°30057.
- 5.5. Decreto Supremo N° 002-2016-SA, que modifica el Reglamento de Organización y Funciones del Seguro Integral de Salud – SIS.
- 5.6. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la Directiva N° 002-2014- SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas".
- 5.7. 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".
- 5.8. Resolución Jefatural N° 066-2016/SIS, que define al FISSAL como una entidad pública Tipo B del Seguro Integral de Salud, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- 5.9. Resolución Jefatural N° 132-2016/SIS, que aprueba el "Manual de Operaciones del Fondo Intangible Solidario de Salud – FISSAL".
- 5.10. Resolución Jefatural N° 029-2025-SIS/J, que aprueba el Plan Operativo Institucional – POI Anual 2025 Actualizado Versión 1 del Seguro Integral de Salud.
- 5.11. Resolución Jefatural N° 090-2022-SIS-FISSAL/J, que aprueba la Directiva N° 009-2022-SIS/FISSAL "Directiva que regula la gestión de documentos normativos del Fondo Intangible Solidario de Salud".
- 5.12. Resolución Jefatural N° 088-2023-SIS-FISSAL/J, que aprueba el "Manual Clasificador de Cargos del Fondo Intangible Solidario de Salud - FISSAL" y su modificatoria aprobada con Resolución Jefatural N° 034-2024-SIS-FISSAL/J.

## VI. CONTENIDO

### 6.1. Abreviaturas:

- FISSAL : Fondo Intangible Solidario de Salud.  
OAJ : Oficina de Asesoría Jurídica del FISSAL.  
OA : Oficina de Administración del FISSAL  
OPP : Oficina de Planeamiento y Presupuesto del FISSAL  
DNC : Diagnóstico de Necesidades de Capacitación  
PDP : Plan de Desarrollo de las Personas  
CPC : Comité de Planificación de la Capacitación



## 6.2. Aspectos técnicos conceptuales

**Capacitación:** Proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos. Debe estar alineada al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad.

**Acción de Capacitación:** Actividad de enseñanza-aprendizaje destinada a cerrar brechas o desarrollar competencias o conocimientos en el servidor civil. En Formación Laboral pueden ser talleres, cursos, seminarios, diplomados u otros que no conduzcan a grado académico ni a título profesional. Las Acciones de Capacitación pueden realizarse dentro o fuera de la entidad y dentro o fuera de la jornada de servicio, a discrecionalidad de la entidad.

**Cierre de brecha de capacitación:** Es la disminución o eliminación de la brecha de capacitación

**Desempeño:** Realización de funciones establecidas en un perfil de puesto.

**Gestión del Rendimiento:** Subsistema del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que busca identificar y reconocer el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales. Comprende un proceso integral, continuo y sistemático de carácter anual denominado ciclo de Gestión de Rendimiento, el cual se desarrolla a través de las siguientes etapas: Planificación, Establecimiento de metas y compromisos, Seguimiento, Evaluación de desempeño y Retroalimentación.

**Plan de Mejora:** Es el documento mediante el cual se identifican y registran las recomendaciones de capacitación que definen evaluador y evaluado. Los Planes de Mejora de los servidores evaluados se constituyen en insumo para la formulación de los Planes de Desarrollo de las Personas (PDP) de cada entidad.

## 6.3. Análisis de la situación actual del aspecto a tratar

### Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)

Para el desarrollo de esta fase se utilizó la metodología establecida en la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SEVIR-PE. La herramienta utilizada para esta fase fue la plataforma “Sistema Informático de Gestión de la Capacitación (SISCA)”, en la cual se registraron los requerimientos de capacitación y las capacitaciones identificadas en el marco de la Evaluación de la Gestión del Rendimiento. En el SISCA se realizó la consolidación y priorización de los requerimientos enviados por los responsables de los órganos al Coordinador de Recursos Humanos, de la Oficina de Administración, dando como resultado el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC).

### Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP)

De acuerdo con la metodología, la matriz del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) es insumo primordial para elaborar la Matriz del Plan de Desarrollo



de las Personas (versión preliminar) la cual contiene la descripción detallada de las acciones de capacitación priorizadas, analizadas por la Oficina de Administración a través del Coordinador de Recursos Humanos considerando, además, el presupuesto asignado.

En la sesión con el Comité de Planificación de la Capacitación, Oficina de Administración a través del Coordinador de Recursos Humanos socializó con los integrantes la información contenida en la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas para identificar observaciones y subsanaciones, ello previo a la presentación al Titular de la Entidad.

#### 6.4. Articulación operativa con las actividades operativas del POI

##### Objetivos Estratégicos Institucionales:

El Plan Estratégico Institucional-PEI 2020-2027 ampliado del Seguro Integral de Salud aprobado mediante Resolución Jefatural N° 045-2024/SIS ha sido elaborado de acuerdo a los objetivos estratégicos del PESEM 2024-2030 del Ministerio de Salud; asimismo, las actividades operativas del FISSAL están enmarcadas en los Objetivos Estratégicos Institucionales del Seguro Integral de Salud-SIS, que se detallan a continuación:

- OEI.01: Incrementar la afiliación de la población objetivo del SIS.
- OEI.02: Incrementar la cobertura prestacional de la población asegurada al SIS.
- OEI.03: Mejorar la cobertura financiera de los asegurados al SIS.
- OEI.04: Modernizar la gestión institucional.
- OEI.05: Implementar la gestión del riesgo de desastres.

Mediante Resolución Jefatural N° 029-2025-SIS/J que aprueba el Plan Operativo Institucional – POI Anual 2025 Actualizado Versión 1 del Seguro Integral de Salud. El POI 2025 es un instrumento de gestión del Seguro Integral de Salud de corto plazo el cual incluye a la Unidad Ejecutora N°002 Fondo Intangible Solidario de Salud. A continuación, se presentan las actividades operativas del POI con las cuales se articula el presente Plan:

**Tabla 6. Articulación Operativa con las actividades del POI**

PLAN ESTRATÉGICO 2020-2027 SIS		UE 002 FISSAL
OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES ESTRATÉGICAS	ACTIVIDADES OPERATIVAS DEL POI
<b>OEI.04</b> MODERNIZAR LA GESTIÓN INSTITUCIONAL	<b>AEI.04.01</b> INFORMACIÓN OPORTUNA Y RELEVANTE PARA LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA ENTIDAD	<b>AOI00142300225</b> GESTIÓN DEL DESARROLLO Y CAPACITACIÓN DE LOS SERVIDORES

##### Misión

Somos una Institución Administradora de Fondos de Aseguramiento en Salud Público - IAFAS especializada en el financiamiento del tratamiento de enfermedades de alto costo, enfermedades raras o huérfanas y procedimientos de alto costo. Nuestra finalidad es proteger a nuestros asegurados ante los gastos catastróficos relacionados a la atención de salud.



## Visión

Ser una institución pública reconocida por la sociedad como modelo en la protección financiera integral y oportuna frente a los gastos catastróficos en la atención de salud de nuestros asegurados, en aporte a la mejora de la calidad de vida, equidad y desarrollo del país.

## 6.5. Descripción de actividades a realizar:

### Etapa de Planificación del Proceso de Capacitación

#### Comité de Planificación de la Capacitación

El Comité de Planificación de la Capacitación del Fondo Intangible Solidario de Salud-FISSAL fue conformada mediante Resolución Jefatural N° 010-2025-SIS- FISSAL/J, que tiene una vigencia de tres años el cual corresponde al periodo del 2025 al 2027, de acuerdo a las Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas.

#### Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC

- Acciones de capacitación que cubrirá el Plan de Desarrollo de las Personas del Fondo Intangible Solidario de Salud 2025.
- Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales, los mismos que han sido definidos por las unidades funcionales, considerando la pertinencia en relación al puesto y objetivos institucionales.
- Planes de mejora del ciclo de gestión del rendimiento.
- Necesidades identificadas por SERVIR para el fortalecimiento del servicio civil.

#### Registro de las necesidades de capacitación

Los directores y jefes de las unidades funcionales identificaron las necesidades de capacitación para el cierre de brechas específicas en los puestos de trabajo, alineados al logro de los objetivos estratégicos y funciones de cada unidad funcional. Estos requerimientos se registraron en el Sistema Informático de Gestión de la Capacitación – SISCA.

#### Elaboración del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC

La Oficina de Administración, a través del Coordinador de Recursos Humanos, verificó que los requerimientos de capacitación registrados en el SISCA respondan a la definición y criterios brindados por SERVIR. Asimismo, se tomó en consideración los resultados de la evaluación de Gestión de Rendimiento y de la encuesta de Cultura y Clima Organizacional.

Como resultado de la evaluación, se priorizaron un total de doce (12) acciones de capacitación de acuerdo a los criterios de pertinencia establecidos en el anexo 2 de 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.



### Plan de Desarrollo de las Personas - PDP

Del total de los cursos que solicitaron los diversos órganos de la Entidad, en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC, se priorizaron doce (12) acciones de capacitación en base al presupuesto asignado, a los objetivos institucionales y al número de personal que será capacitado conforme al cuadro siguiente:

**Cuadro 3. Ejes Temáticos y Acciones de Capacitación**

EJE TEMÁTICO	ACCIONES
Políticas sectoriales	Gestión de la Historia Clínica Electrónica
Programas o aplicativos informáticos	Análisis de datos con Power BI
	Actualización en sistemas electrónicos en el sector público (SIGA - SIAF)
	Presentaciones Efectivas
Sistemas administrativos del Estado peruano	Nueva ley general de contrataciones públicas y su reglamento.
	Sistema de Control Interno
	Gestión de Tesorería en el Sector Público
Materias Transversales	Gestión por Procesos en la Gestión Pública
	Gestión de Riesgos que afectan la Integridad Pública
	Gestión de Conflicto de Intereses
	Tránsito a la nueva Ley del Servicio Civil
Habilidades Blandas	Habilidades blandas

### Etapa de Ejecución

Durante la etapa de ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas del Fondo Intangible Solidario de Salud - 2025, el Fondo Intangible Solidario de Salud empleará los siguientes instrumentos:

- Matriz de ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas del Fondo Intangible Solidario de Salud – 2025

Esta matriz registra las acciones de capacitación ejecutadas y las modificaciones realizadas, según corresponda. Comprende la información registrada en la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas del Fondo Intangible Solidario de Salud - 2025, así como la información de los proveedores, fuentes de financiamiento, inversión total, datos de los beneficiarios de capacitación, entre otros.
- Formato de inscripción y compromiso

Es la declaración jurada suscrita por el servidor antes de iniciada su capacitación, en la cual asume compromisos o penalidades en caso de incumplimiento; y es generada automáticamente por el Sistema Informático de Gestión de la Capacitación-SISCA sobre la base de la información registrada durante la Etapa de Planificación.

### Etapa de Evaluación

El proceso de evaluación permitirá estimar el logro de los objetivos propuestos en el PDP y retroalimentar el proceso, para lo cual debemos dar especial importancia en conocer los resultados en relación con lo planificado. Llevar a cabo un trabajo de evaluación



periódica, nos permite obtener información útil para analizar los cambios de conducta logrados en los capacitados, su desempeño en el área de trabajo, juzgar alternativas y tomar decisiones acerca de los diferentes elementos que intervinieron en el proceso, a fin de analizar su efectividad y la funcionalidad de las acciones emprendidas y conocer, si fuera el caso, la necesidad de reprogramar nuevas tareas.

La eficacia de las capacitaciones previstas en el Plan de Desarrollo de las Personas 2025, será monitoreada y evaluada bajo las siguientes modalidades:

- **Reacción:** Las reacciones son el primer efecto que provoca un programa de capacitación y sirven para mejorar la planificación y organización de las actividades formativas. Esta modalidad permitirá medir la satisfacción de los participantes con respecto a la implementación de las capacitaciones, a partir de su percepción sobre la idoneidad de la programación, metodología, desempeño del capacitador, materiales y condiciones de la plataforma virtual.
- **Aprendizaje:** Esta modalidad será de carácter permanente y participativo, orientada a la valoración y medición de los conocimientos aprendidos por los participantes (servidores públicos del FISSAL); y se podrá efectuar en tres momentos (inicio, durante y final) en el transcurso de los programas de capacitación. En ese sentido, la evaluación de entrada estará orientada a la valoración y activación de los conocimientos, saberes y experiencias previas de los participantes para cuyo efecto se utilizan cuestionarios que se organizan en función de las capacidades que se pretenden desarrollar. El mismo instrumento se aplica para la prueba de salida y se comparan de esa manera los desempeños en esos dos diferentes momentos.

Respecto a la evaluación de proceso, está orientada a verificar el proceso de asimilación de los diversos contenidos desarrollados en los eventos de capacitación; para ello, se tendrá en cuenta los ejercicios y prácticas individuales, tareas o trabajos grupales y la intervención o participación de los asistentes. Esta evaluación se medirá desde la observación constante de la entidad formadora o capacitadora, a través del Informe Final que remite al FISSAL

- **Aplicación:** Esta modalidad se realizará con carácter obligatorio para las capacitaciones con una duración mayor a 12 horas, en un periodo no menor a tres ni mayor a seis meses de finalizada la capacitación. Esta evaluación nos permitirá conocer el nivel de aplicación de los conocimientos y destrezas adquiridas en las actividades de capacitación programadas, ayudándonos a conocer el valor real que aporta la capacitación a la entidad.

## 6.6. Metas e Indicadores

Para la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2025 en FISSAL, se han establecido las siguientes metas e indicadores:

Expediente: ADM12559-2025-V-7

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado de FISSAL, aplicando lo dispuesto por el Artículo 025 de D.S. 070 - 2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del DS26-2016-PCM. Su autenticidad e Integridad pueden ser contrastadas a través del siguiente link:

<https://intranet.fissal.gob.pe/Tramite/De?Id=OfeW0gwySY=>



#### Cuadro 4 Metas e Indicadores para el PDP 2025

INDICADOR	META	FÓRMULA
% de ejecución de acciones de capacitación programadas en el Plan de Desarrollo de FISSAL-2025	100%	$\frac{\text{Acciones de capacitación ejecutadas}}{\text{Acciones de capacitación programadas}} \times 100\%$
% del nivel de aplicación de conocimientos en gestión del rendimiento.	90%	$\frac{\text{Nº de servidores que aplican lo aprendido}}{\text{Nº total de servidores capacitados}} \times 100\%$

#### 6.7. Recursos necesarios

Para la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2025 en FISSAL, se requieren los siguientes recursos claves:

##### Recursos Humanos

- Facilitadores internos y/o externos.
- Personal de recursos humanos para la gestión del plan.
- Responsables de seguimiento y evaluación de capacitación.

##### Recursos Financieros

- Presupuesto asignado para la ejecución del PDP.

##### Recursos Tecnológicos

- Plataformas de e-learning y videoconferencias.
- Equipos y herramientas para sesiones virtuales o presenciales.

##### Infraestructura y Logística

- Espacios físicos para capacitaciones presenciales.
- Materiales de capacitación (manuales, guías, presentaciones).
- Acceso a bibliografía y bases de datos especializadas.

##### Recursos Normativos y Estratégicos

- Normas y directivas sobre capacitación y desarrollo de personal.
- Planificación alineada con el POI 2025 y objetivos institucionales.
- Evaluaciones de desempeño y necesidades de formación.

#### 6.8. Presupuesto

El presupuesto asignado para la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas del FISSAL 2025 es de S/ 120,000.00 (Ciento veinte mil y 00/100 Soles).

La distribución del presupuesto se ha efectuado sobre la base al costo promedio del mercado de las capacitaciones programadas en la matriz del presente plan, que se observa a mayor detalle en el Anexo N° 02 del presente Plan.

#### 6.9. Monitoreo, Supervisión y Evaluación

Expediente: ADM12559-2025-V-7

Esto es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado de FISSAL, aplicando lo dispuesto por el Artículo 025 de D.S. 070 - 2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del DS26-2016-PCM. Su autenticidad e Integridad pueden ser contrastadas a través del siguiente link:

<https://intranet.fissal.gob.pe/Tramite/De?Id=OfeW0gwySY=>



Culminado el periodo fiscal, la Oficina de Administración a través del Coordinador de Recursos Humanos elabora el informe anual del Plan de Desarrollo de las Personas, el cual es presentado a la Jefatura Institucional para revisar y evaluar los resultados obtenidos respecto a la ejecución de acciones de capacitación e incorporar aspectos de mejora en la formulación del siguiente plan.

## VII. RESPONSABILIDADES

- 7.1. Los Directores y/o Jefes de las unidades del FISSAL son responsables de propiciar y proponer capacitaciones de los servidores a su cargo, con miras al desarrollo personal y profesional en cumplimiento de los objetivos institucionales a través de la aplicación de los conocimientos desde sus respectivos puestos de trabajo.
- 7.2. Los servidores del FISSAL son responsables de cumplir con los compromisos derivados de la capacitación determinados en el D.S. N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y 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.
- 7.3. La Oficina de Administración a través del Coordinador de Recursos humanos es responsable de cumplir lo establecido en el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y 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.
- 7.4. La Oficina de Administración a través del Coordinador de Abastecimiento, Patrimonio y Almacén, conforme a sus atribuciones y normatividad vigente atiende las solicitudes de capacitaciones aprobadas en el marco del Plan de Desarrollo de las Personas.

## VIII. ANEXOS

- Anexo 01 : Matriz DNC de FISSAL 2025  
Anexo 02 Matriz PDP de FISSAL 2025



**Anexo Nº 01: Matriz DNC de FISSAL 2025**


**Reporte**  
**Entidad**  
**Fecha del Reporte**  
**Filtros aplicados**

matriz de DNC de la entidad  
 UNIDAD EJECUTORA 002 -FONDO INTANGIBLE DE SALUD - FISSAL  
 19/03/2025  
 Ciclo anual 2025

Nro	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	NIVEL DE EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	MODALIDAD DE LA CAPACITACIÓN	OPORTUNIDAD DE LA CAPACITACIÓN	COSTO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	SIGLAS DEL ÁREA
1	Curso	NUEVA LEY GENERAL DE CONTRATACIONES PÚBLICAS Y SU REGLAMENTO	Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	2	S/ 18,000.00	23	DICOE DIGEA DIF OAJ OPP OA OTI
2	Curso	ANÁLISIS DE DATOS CON POWER BI	Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	2	S/ 13,000.00	13	DICOE DIGEA DIF OTI OPP JEF
3	Curso	GESTIÓN DE LA HISTORIA CLÍNICA ELECTRÓNICA - NUEVA DIRECTIVA ADMINISTRATIVA QUE ESTABLECE	Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	2	S/ 12,100.00	20	DICOE
4	Curso	GESTIÓN POR PROCESOS EN LA GESTIÓN PÚBLICA	Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	3	S/ 18,000.00	43	DICOE DIGEA DIF OA OAJ OPP JEF
5	Curso	ACTUALIZACIÓN EN SISTEMAS ELECTRÓNICOS EN EL SECTOR PÚBLICO (SIGA - SIAF)	Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	3	S/ 7,500.00	22	DICOE DIGEA DIF OPP OTI OA JE
6	Curso	SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	3	S/ 12,600.00	21	DICOE DIGEA DIF OAJ OA
7	Taller	TALLER DE HABILIDADES BLANDAS	Reacción, aprendizaje y aplicación	Presencial	3	S/ 12,000.00	83	DICOE DIGEA DIF OAJ OA OPP OTI
8	Curso	PRESENTACIONES EFECTIVAS	Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	2	S/ 8,000.00	16	DICOE DIGEA DIF OAJ OAA OPP
9	Curso	TRÁNSITO A LA LEY DEL SERVICIO CIVIL	Reacción y aprendizaje	Virtual	3	S/ -	83	DICOE DIGEA DIF OAJ OA OPP OTI
10	Curso	GESTIÓN DE TESORERÍA EN EL SECTOR PÚBLICO	Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	3	S/ 2,800.00	4	OA
11	Curso	GESTIÓN DE RIESGOS QUE AFECTAN LA INTEGRIDAD PÚBLICA	Reacción y aprendizaje	Virtual	2	S/ 8,000.00	83	DICOE DIGEA DIF OAJ OA OPP OTI
12	Curso	GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES	Reacción y aprendizaje	Virtual	3	S/ 8,000.00	83	DICOE DIGEA DIF OAJ OA OPP OTI JEF

Expediente: ADM12559-2025-V-7

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado de FISSAL, aplicando lo dispuesto por el Artículo 025 de D.S. 070 - 2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del DS26-2016-PCM. Su autenticidad e Integridad pueden ser contrastadas a través del siguiente link:

<https://intranet.fissal.gob.pe/Tramite/De?Id=OfeW0gwycSY=>


**Anexo Nº 02: Matriz PDP de FISSAL 2025**

Nº	UNIDAD	NECESIDAD DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	OPORTUNIDAD	Nº DE PARTICIPANTES	COSTO TOTAL
1	DICOE DIGEA DIF OAJ OPP OA OTI	Proporcionar los conocimientos fundamentales y las habilidades necesarias para comprender, interpretar y aplicar correctamente las disposiciones de la nueva Ley General de Contrataciones Públicas y su reglamento.	NUEVA LEY GENERAL DE CONTRATACIONES PÚBLICAS Y SU REGLAMENTO	2	23	S/. 18,000
2	DICOE DIGEA DIF OTI OPP JEF	Conocer el funcionamiento de Power BI a nivel básico, para aplicar en el mejoramiento de los procesos de análisis de datos y toma de decisiones en sus respectivas áreas.	ANÁLISIS DE DATOS CON POWER BI	2	13	S/. 13,000
3	DICOE DIGEA DIF OPP OTI OA JEF	Capacitar en el manejo y en la correcta utilización de sistemas electrónicos clave para la gestión financiera y administrativa en el ámbito público.	SISTEMAS ELECTRÓNICOS EN EL SECTOR PÚBLICO (SIGA - SIAF)	3	22	S/. 7,500
4	DICOE OTI	Identificar y evaluar el conjunto de barreras, así como los factores de éxito para la óptima implementación y gestión de la Historia Clínica Electrónica	GESTIÓN DE LA HISTORIA CLÍNICA ELECTRÓNICA	2	20	S/. 12,100
5	DICOE DIGEA DIF OTI OA OAJ OPP JEF	Comprender los fundamentos y la importancia estratégica de la gestión por procesos en el desarrollo institucional.	GESTIÓN POR PROCESOS EN LA GESTIÓN PÚBLICA	3	43	S/. 18,000
6	DICOE DIGEA DIF OTI OAJ OA OPP JEF	Comprender los componentes, actividades y finalidades relacionadas al Sistema de Control Interno	SISTEMA DE CONTROL INTERNO	3	21	S/. 12,600
7	DICOE DIGEA DIF OAJ OA OPP OTI	Desarrollar de competencias interpersonales, emocionales y de comunicación que mejoren el rendimiento personal y profesional de los participantes. Mejorar el clima laboral.	HABILIDADES BLANDAS	2	83	S/. 12,000
8	OA	Proveer las habilidades necesarias para administrar de manera eficiente los recursos financieros en la entidad.	GESTIÓN DE TESORERÍA EN EL SECTOR PÚBLICO	3	4	S/. 2,800

Expediente: ADM12559-2025-V-7

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado de FISSAL, aplicando lo dispuesto por el Artículo 025 de D.S. 070 - 2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del DS26-2016-PCM. Su autenticidad e Integridad pueden ser contrastadas a través del siguiente link:

<https://intranet.fissal.gob.pe/Tramite/De?Id=OfeW0gwycSY=>



N°	UNIDAD	NECESIDAD DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	OPORTUNIDAD	N° DE PARTICIPANTES	COSTO TOTAL
9	DICOE DIGEA DIF OAJ OAA OPP	Desarrollar las habilidades necesarias para crear y ofrecer presentaciones efectivas.	PRESENTACIONES EFECTIVAS	2	16	S/. 8,000
10	DICOE DIGEA DIF OAJ OA OPP OTI JEF	Capacitar en el marco normativo para comprender los fundamentos de la nueva Ley del Servicio Civil.	TRÁNSITO A LA LEY DEL SERVICIO CIVIL	3	83	S/. 0.00
11	DICOE DIGEA DIF OAJ OA OPP OTI JEF	Fortalecer a la entidad para garantizar una administración eficiente y transparente.	GESTIÓN DE RIESGOS QUE AFECTAN LA INTEGRIDAD PÚBLICA	2	83	S/. 8,000
12	DICOE DIGEA DIF OAJ OA OPP OTI JEF	Desarrollar estrategias efectivas para prevenir y gestionar los conflictos de intereses.	GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES	3	83	S/. 8,000
<b>TOTAL</b>						<b>S/. 120,000</b>

Expediente: ADM12559-2025-V-7

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado de FISSAL, aplicando lo dispuesto por el Artículo 025 de D.S. 070 - 2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del DS26-2016-PCM. Su autenticidad e Integridad pueden ser contrastadas a través del siguiente link:

<https://intranet.fissal.gob.pe/Tramite/De?Id=OfeW0gwycSY=>

