



**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD PIURA**  
**DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD "LUCIANO CASTILLO COLONNA"**  
**"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"**

**N° 289 -2025-GOB.REG.PIURA.-DRSP-DSRSLCC-OEGDRH.**

## **Resolución Directoral**

Sullana

**12 7 FEB 2025**

Visto, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016—SERVIR –PE, publicada en el Diario Oficial el peruano del día 13 de agosto 2016, que formalizo la Aprobación de la "Directiva Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades Públicas y demás requerimientos presentados, para la aprobación del "PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 – de la Dirección Sub Regional de Salud Luciano Castillo Colonna" – Sullana;

### **CONSIDERANDO.**

Que, siendo política de la Dirección Sub Regional de Salud Luciano Castillo Colonna, orientar y apoyar el desarrollo de la gestión que coadyuven en el mejoramiento del servicio de la salud, es necesario implementar acciones necesarias para la reforma del servicio civil;

Que, mediante la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, en adelante la Ley, establece el nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad que las entidades públicas del estado alcancen mayores niveles de eficacia y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como promover el desarrollo de las personas que integran;

Que, en Art N° 10° de la Ley N° 30057 establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, en Art N° 9° del Reglamento de Ley, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en adelante el Reglamento, dispone que la capacitación tiene la 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. Siendo parte del subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación;

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2017—SERVIR –PE, se aprueba la aprueba de la "Directiva Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades Públicas, en adelante la Directiva, que tiene como finalidad es establecer los procedimientos, reglas, e instrumentos para la gestión de procesos de capacitación y brindar las orientaciones para la elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas PDP-2023;

Que, en el numeral 6.4.1.1 de la Directiva dispone que el Plan de Desarrollo de Personas se elabora a partir del Diagnóstico de necesidades de capacitación, su vigencia es anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad;

Que, de conformidad con el numeral 5.2.7 de la Directiva, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad Administrativa de una entidad pública;

Que, el Área de Capacitación de la Dirección de Gestión de Recursos Humanos-SRSLCC –SULLANA ha presentado el PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS –PDP AÑO 2025 según informe N°82-2025-GOB.REG.PIURA-SRSLCC-430020148 el mismo que ha sido elaborado teniendo como referencia los Objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas por los órganos o unidades orgánicas de la entidad, tomando importancia al convertirse en un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación

Nº 289 -2025-GOB.REG.PIURA.-DRSP-DSRSLCC-OEGDRH.

## Resolución Directoral

Sullana

12 7 FEB 2025

entre los beneficios que se espera alcanzar reduciendo las brechas de conocimientos o competencias que presenta los trabajadores en la institución y es necesario aprobar el Plan de Desarrollo e Personas para el año 2025 de la Sub Región de Salud "Luciano Castillo Colonna";

Que, estando a lo informado por la Dirección de Recursos Humanos y con el Visto Bueno de la Dirección de Administración y de la Dirección de Asesoría Jurídica de la Dirección Sub Regional de Salud Luciano Castillo Colonna Sullana;

Que, en uso de las atribuciones conferidas sobre acciones de personal mediante Resolución Ministerial N°963-2017-Minsa del 31 octubre del 2017, Ley N°27867 Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, Resolución Ejecutiva Regional N° 638-2024 GOBIERNO REGIONAL PIURA-GR de fecha 13 de diciembre del 2024 mediante el cual se designa al director de la Sub región de Salud Luciano Castillo Colonna – Sullana y;

### SE RESUELVE :

**Artículo 1°** .- APROBAR el Plan de Desarrollo de Personas PDP – 2025 de la Dirección Sub Regional de Salud "Luciano Castillo Colonna" – Sullana, el mismo que como ANEXO forma parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 2°** - Disponer a la Oficina de General de Recursos Humanos haga conocimiento a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), la presente resolución, así como el Plan de Desarrollo de Personas de la Dirección Sub Región de Salud "L.C.C" – Sullana.

**Artículo N°3.-** NOTIFIQUESE, la presente resolución en la SRSLLCC – Sullana, a los órganos y demás administrativos de la SRSLLCC, según corresponda

*Regístrese, Comuníquese y Archívese*



DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD  
DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD  
"LUCIANO CASTILLO COLONNA" SULLANA  
**José Enrique Cruz Vilchez**  
DIRECTOR GENERAL  
CMP. 33526

C.C  
JECV/JGC/jdfr

## DIRECCION SUB REGION DE SALUD "LUCIANO CASTILLO COLONNA"-SULLANA



### PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP - 2025

DIRECCION DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS  
AREA DE CAPACITACION Y SERUMS

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2025 DE LA SUB REGION DE SALUD LUCIANO CASTILLO COLONNA**

**I. PRESENTACIÓN:**

La Sub Región de Salud inicia sus actividades y atención en salud, el año 1963 través del Hospital de Apoyo II – Sullana, dando énfasis a acciones de Prevención, Promoción, Recuperación e Investigación. La SUB REGION DE SALUD "LUCIANO CASTILLO COLONNA"- SULLANA, tiene una población de 5 Provincias que corresponden a nuestra jurisdicción: Sullana; Talara, Paita, Ayabaca y los distritos de las Lomas y Tambogrande. La Dirección Sub Regional de Salud Luciano Castillo Colonna", ejerce la autoridad sanitaria en el ámbito sanitario asignado para el cumplimiento de las políticas, misión, visión, objetivos y normas en materia de salud. Es un órgano desconcentrado de la Dirección Regional de Salud Piura.

El presente Plan de Desarrollo de las Personas corresponden al año 2025, de la Sub Región de Salud Luciano Castillo Colonna- Sullana, Unidad Ejecutora 401, formulado en el marco de la Directiva "Norma para la gestión de procesos de capacitación en las entidades públicas aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE por las Unidades Orgánicas; a través de Capacitación, que ha concluido en la matriz del diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC), a partir del cual luego de la revisión y validación , se ha elaborado el Plan de Desarrollo de las Personas correspondientes al año 2025.

El objetivo del Plan de Desarrollo de las Personas 2025 se traduce en brindar servicios de salud a la población de manera que este instrumento permita desarrollar conocimientos, habilidades y promuevan el cambio en los trabajadores, como potenciar competencias técnicas y humanas en todos los niveles de la Dirección Regional de Salud Luciano Castillo Colonna-Sullana ; para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos y fomentando el desarrollo de formación para el sector público, a partir de la capacidad instalada de las Universidades, Institutos y otros Centro de Formación Profesional y Técnica , de reconocido prestigio, en concordancia con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

**II. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES:**

1. *Lograr que las personas adquieran capacidades y desarrollo actitudes, para su desarrollo físico, mental y social, para desarrollar una cultura de salud basada en la familia como unidad básica en salud y para que desarrollen un entorno ambiental saludable en su comunidad.*
2. *Lograr la protección de la vida y salud de todas las personas desde su concepción y durante sus ciclos de vida hasta su muerte natural.*
3. *Lograr que todos los niños reciban lactancia materna exclusiva, lactancia nutritiva y adecuada nutrición infantil.*
4. *Reducir significativamente la morbilidad causada por enfermedades transmisibles y no transmisibles, reducir significativamente la morbilidad materno –infantil.*
5. *Reducir significativamente la prevalencia de la desnutrición infantil.*
6. *Reducir significativamente las causas y las ocurrencias de enfermedades crónicas y degenerativas.*
7. *Lograr el acceso de toda la población al aseguramiento universal de su salud.*

- 
8. Incrementar el acceso oportuno y uso racional de medicamentos eficaces, seguros y de calidad.
  9. Lograr de calidad, seguridad y disponibilidad de los productos farmacéuticos y afines en su jurisdicción para toda la población.
  10. Incrementar significativamente la salubridad del ambiente.
  11. Incrementar significativamente la capacidad de gestión administrativa y la capacidad resolutive de las entidades del sector salud.
  12. Restaurar y modernizar los sistemas administrativos y operativos.
  13. Lograr la integración sectorial.
  14. Lograr un eficiente control epidemiológico sanitario marítimo de las embarcaciones internacionales.
  15. Lograr la integración binacional en salud pública, lograr la participación activa de la comunidad organizada en las actividades de salud.
  16. Desarrollar capacidades de respuestas necesarias para reducir el impacto de las emergencias y desastres sobre la salud de la población, el ambiente y los servicios de salud.
  17. Lograr el uso intensivo de la tecnología en salud.



### III. MISIÓN Y VISIÓN:

#### **Misión:**

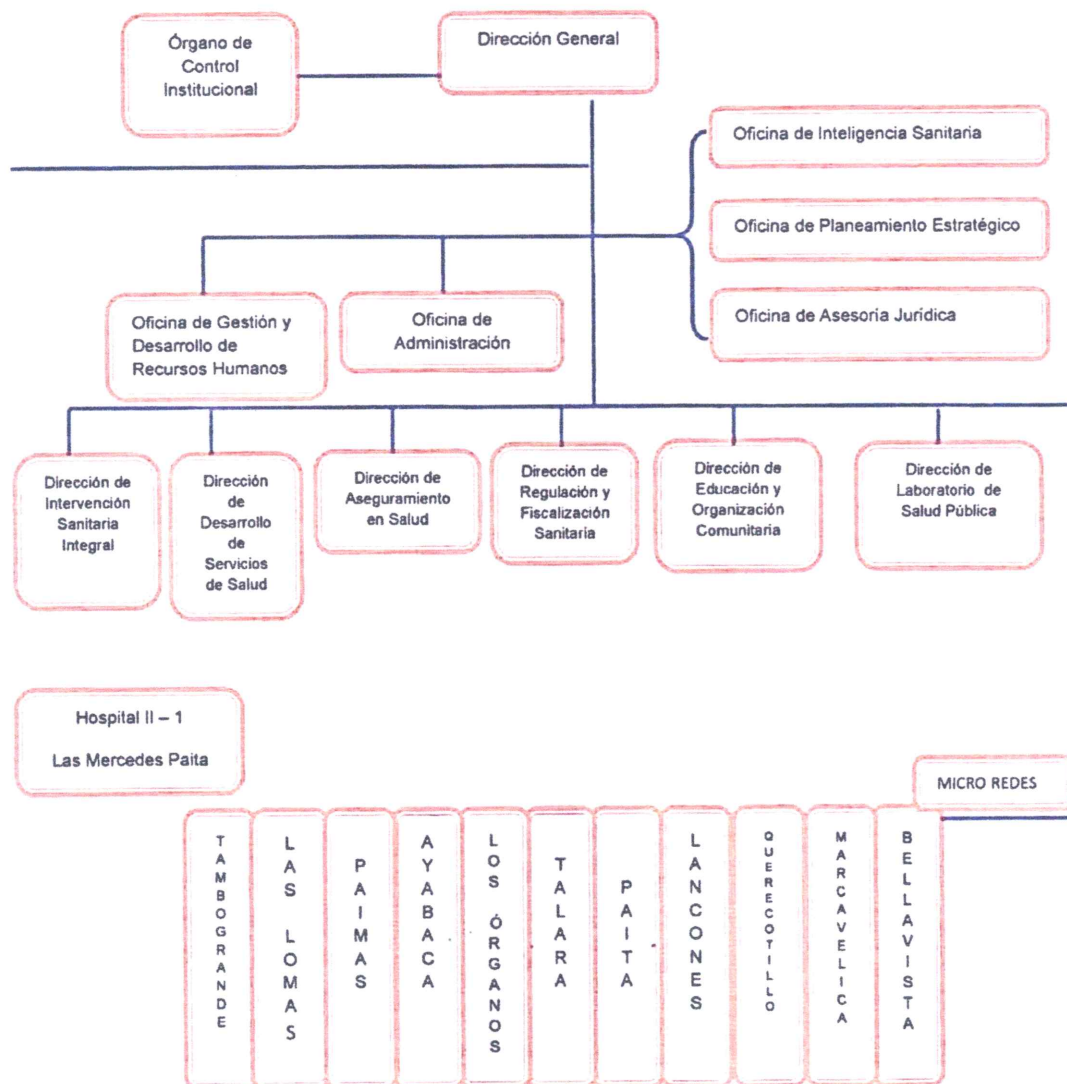
*La salud de todas las personas, será expresión de un sustantivo desarrollo socioeconómico del fortalecimiento de la democracia y de los derechos y responsabilidades ciudadanas basadas en la ampliación de fuentes de trabajo estable y formal con mejoramiento de los ingresos, en la educación en valores orientados hacia la persona y la familia, como unidad básica de la salud y desarrollo de la sociedad, en una cultura de solidaridad, de vida y de salud, así como en el establecimiento de mecanismo de accesibilidad a los servicios de salud con calidad, integrados en un sistema nacional coordinado y descentralizado de salud y cumpliendo las políticas y objetivos nacionales de salud.*

#### **Visión:**

*La Dirección Sub Regional de Salud "Luciano Castillo Colonna" tiene la misión de proteger la dignidad personal, promoviendo la salud para construir una cultura de salud y de solidaridad, previniendo las enfermedades y garantizando la atención integral de salud de todos los habitantes; cumpliendo las políticas y objetivos nacionales de salud en concertación con todos los sectores públicos y privados y otros actores sociales. La persona es el centro de nuestra misión a la cual nos dedicamos, con respeto a la vida y derechos fundamentales de todos los peruanos, desde su fecundación hasta su muerte natural, respetando el curso natural de su vida y contribuyendo a la gran tarea nacional de lograr el desarrollo de todos nuestros conciudadanos. Los trabajadores del Sector Salud somos agentes de cambio en constante superación, mejorando continuamente la calidad de nuestro servicio para lograr el máximo bienestar de las persona*

**IV. ESTRUCTURA ORGÁNICA:**

**ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA DIRECCION SUB REGIONAL DE SALUD  
LUCIANO CASTILLO COLOMNA- SULLANA**



La Dirección Sub Regional de Salud Luciano Castillo Colonna"- Sullana, tiene la siguiente estructura orgánica:

**1. ORGANO DE ALTA DIRECCION**

a. Dirección General

**2. ORGANO DE CONTROL**

a. Órgano de Control Institucional.

**3. ORGANO DE ASESORAMIENTO**

- a. Oficina de Planeamiento Estratégico
- b. Oficina de Asesoría Jurídica.
- c. Oficina de Inteligencia Sanitaria.

**4. ORGANO DE APOYO**

- a. Oficina Ejecutiva de Administración
- b. Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos

**5. ORGANOS DE LINEA.**

- a. Dirección de Intervenciones Sanitarias Integral
- b. Dirección de Desarrollo de Servicios de salud
- c. Dirección de Aseguramiento en Salud.
- d. Dirección de Educación y Organización Comunitaria.
- e. Dirección de Regulación y Fiscalización Sanitaria.
- f. Dirección de Laboratorio de Salud Pública.
- g. Micro Redes de la Sub región de Salud.

- Micro red Marcavelica.
- Micro red Querecotillo.
- Micro red Bellavista.
- Micro red Lancones.
- Micro red Paíta.
- Micro red Talara.
- Micro red los Órganos.
- Micro red Ayabaca.
- Micro red Paimas.
- Micro red Tambogrande.
- Micro red Las Lomas.

**V. SERVIDORES/AS CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD:**

| REGIMEN LABOTRAL | NUMERO DE SERVIDORES |
|------------------|----------------------|
| D.L. N° 276      | 195                  |
| D.L N°1153       | 1777                 |
| LEYN°1057-CAS –  | 1153                 |

## **VI. CAPACITACIÓN**

### **Objetivo General de la Capacitación**

Fortalecer las capacidades de los recursos humanos de la Dirección Regional de Salud Piura, para mejorar la atención de salud, con eficiencia, calidad, perfinencia, equidad y enfoque intercultural, en el marco de la descentralización, el aseguramiento universal en salud y

## **VII. ANÁLISIS**

Para la elaboración del PDP 2024, se realizó un diagnóstico que nos permitió conocer los requerimientos del personal, identificando los temas transversales y específicos de acuerdo con los requerimientos de los Órganos y Unidades de la Sub región de Salud Luciano Castillo Colonna y sobre la base de ello se programó una serie de temas a reforzar y con Resolución Directoral N°413-2024-GOB.REG.PIURA-DRSP-SRSLCC-OEGDRH, se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2024 con un presupuesto de S/174,850.00

Los cursos ejecutados en el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2024 en más del 50% e de lo programado en Recursos Ordinarios y a pesar de las falencias presupuestal con apoyo de la DIRESA Piura se realizaron algunas de las actividades programadas con entidades formadoras .

## **VIII. PROGRAMACIÓN**

La organización e impartición de capacitaciones que harán posible la marcha del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025, tomará como base el Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación, la cual considera las necesidades de capacitación remitidas por los Órganos y Unidades Funcionales del SIS en la Matriz de Requerimiento de Capacitación.

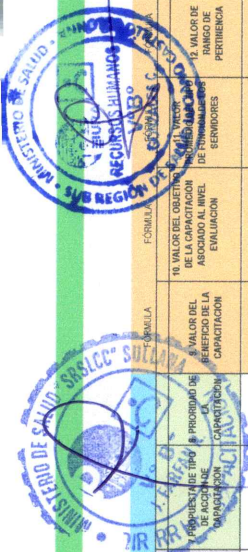
## **IX. EVALUACIÓN**

Con relación a este aspecto se han identificado instrumentos necesarios para analizar cualitativa y cuantitativamente, los resultados del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2025, estableciendo sistemas de seguimiento y control de resultados según Directiva "Normas para la Gestión del Proceso del Ciclo de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141- 2016-SERVIR-PE.

## **X. PRESUPUESTO**

La disponibilidad presupuestal para la atención del PDP -2025 de la entidad, de acuerdo a la disponibilidad según la Oficina de Planeamiento y Presupuesto de la Sub Región de salud Luciano Castillo Colonna en la fuente de financiamiento serán los Recursos Ordinarios (R.O) de la entidad.

[illegible]

[illegible]

| N° | PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS DEL AREA QUE ESTEN ASOCIADOS A LA CAPACITACION                                                                                                                                                                                                                                                     | 2. PROPOSITO DE NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION                                              | 3. BENEFICIO DE LA CAPACITACION | 4. NIVEL DE EVALUACION PROPUESTO    | 5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACION                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 6. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACION | 7. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACION | 8. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACION | 9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACION | 10. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACION | 11. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACION | 12. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACION | 13. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACION | 14. MODALIDAD                               | 15. OPORTUNIDAD | 16. COSTO DIRECTO | 17. COSTO INDIRECTO | 18. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACION | 19. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACION |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------------------|------------------------------------|------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                     |                                 |                                     | De Aprendizaje                                                                                                                                                                                                                                                                  | De Desempeño                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                       |                                           |                                           |                                           |                                            |                                            |                                            |                                            |                                             |                 |                   |                     |                                    |                                    |
| 29 | Desconocimiento e importancia del Manejo de los Insumos como Indicador de Desempeño Evaluado por el MINSU y EL SUS                                                                                                                                                                                                                                  | DISPONIBILIDAD DE MEDICAMENTOS E INSUMOS COMO INDICADOR DE DESEMPEÑO EVALUADO POR EL MINSU Y EL SUS | ALTO                            | REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION | Identificar los indicadores críticos de disponibilidad para mejorar los stocks y poder superar la evaluación de los indicadores de desempeño                                                                                                                                    | Elaborar el análisis de la disponibilidad de los PF, DM y PS para proponer estrategias de mejora y analizar los indicadores de desempeño                                                                                                                                                                                           | 10                                                    | C2                                        | 3                                         | 3                                         | 3                                          | 9                                          | 9                                          | 9                                          | VIRTUAL                                     | 3               | 0                 | 0                   | 0                                  | 0                                  |
| 30 | Desconocimiento o falta de aplicación de las BPA en el área de farmacia                                                                                                                                                                                                                                                                             | BUENAS PRÁCTICAS DE FARMACIA EN UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD                                         | ALTO                            | REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION | Comprender la normalidad y aplicar los procedimientos de la BPA                                                                                                                                                                                                                 | Aplicar los procedimientos de las BPA para mantener la conservación adecuada y tener stock óptimo de PF, DM y PS                                                                                                                                                                                                                   | 10                                                    | C2                                        | 3                                         | 3                                         | 3                                          | 9                                          | 9                                          | 9                                          | VIRTUAL                                     | 2               | 0                 | 0                   | 0                                  | 0                                  |
| 31 | Dado que en nuestro entorno se común enfrentar situaciones de crisis emocional y psicológica, consideramos esencial que el personal cuente con herramientas adecuadas para brindar apoyo emocional en estado de crisis. La capacitación en PAP permitirá mejorar la capacidad de respuesta emocional y fortalecer un ambiente de contención y apoyo | PRIMEROS AUXILIOS PSICOLÓGICOS                                                                      | ALTO                            | REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION | Brindar conocimientos básicos sobre Primeros Auxilios Psicológicos, capacitando en gestión emocional en situaciones de crisis                                                                                                                                                   | Aplicar las metodologías activas en cuanto a la gestión emocional en situaciones de crisis                                                                                                                                                                                                                                         | 100                                                   | C3                                        | 3                                         | 3                                         | 3                                          | 9                                          | 9                                          | 9                                          | GENERALES                                   | 2               | 0                 | 2000                | 2000                               | 2000                               |
| 32 | EXISTEN ERRORES EN LA PRESENTACION DE LOS INFORMES, NO HACEN UNA BUENA PROGRAMACION DE LAS ACTIVIDADES DEL PERSONAL, NO SE CUMPLEN LAS NORMAS Y DECRETO SUPLENDO 001-2016-S                                                                                                                                                                         | TECNICA Y OPERACIONAL DE LAS ACTIVIDADES DEL PROGRAMA PSICA AL PERSONAL DE LOS EL SUS               | ALTO                            | REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION | QUE CONOSCAN EL OBJETIVOS ALCANCE Y LA IMPORTANCIA DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL PROGRAMA DE MONITOREO Y SEGUIMIENTO DE LA CALIDAD DEL AGUA PARA CONSUMO HUMANO (PICA)                                                                                                    | QUE REALICEN UNA BUENA PROGRAMACION Y UN BUEN MONITOREO Y LA INFORMACION DE LAS ACTIVIDADES SEA DE CALIDAD Y QUE LA ENVÍEN AL TIEMPO SOLICITADO                                                                                                                                                                                    | 56                                                    | D                                         | 3                                         | 3                                         | 3                                          | 9                                          | 9                                          | 9                                          | GENERALES                                   | 1               | 500               | 500                 | 1000                               | 1000                               |
| 33 | FALTA DE CONOCIMIENTO Y HABILIDADES EN LA IMPLEMENTACION DEL CORRECTO MANEJO DE RESIDUOS SÓLIDOS HOSPITALARIOS Y MANEJO DE RESIDUOS SÓLIDOS DOMESTICOS                                                                                                                                                                                              | GESTION INTEGRAL Y MANEJO DE RESIDUOS SÓLIDOS HOSPITALARIOS Y MANEJO DE RESIDUOS SÓLIDOS DOMESTICOS | ALTO                            | REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION | QUE CONOSCAN LOS LINEAMIENTOS Y DIRECTIVAS ASÍ COMO LA IMPORTANCIA DE LA MANEJO DE RESIDUOS SÓLIDOS DOMESTICOS                                                                                                                                                                  | IMPLEMENTAR CORRECTAMENTE CADA UNA DE LAS ETAPAS DE LOS MANEJO DE RESIDUOS SÓLIDOS DOMESTICOS Y PUNZOCORTANTES EN LOS EL SUS                                                                                                                                                                                                       | 56                                                    | D                                         | 3                                         | 3                                         | 3                                          | 9                                          | 9                                          | 9                                          | GENERALES                                   | 1               | 0                 | 0                   | 0                                  | 0                                  |
| 34 | EXISTE DESCONOCIMIENTO EN LA REALIZACION DE INSPECCIONES PARA VERIFICAR LA HIGIENE E INECUIDAD DE ALIMENTOS PROCESADOS Y BEBIDAS                                                                                                                                                                                                                    | TECNICAS DE BUENAS PRÁCTICAS EN LA MANIPULACION DE ALIMENTOS AL PERSONAL DE LAS INSPECCIONES        | ALTO                            | REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION | LO ESPERADO CON ESTA CAPACITACION ES CONOCER EL CORRECTO MANEJO DE LOS ALIMENTOS AL MOMENTO DE LAS INSPECCIONES                                                                                                                                                                 | LOGRAR QUE LOS INSPECTORES SANITARIOS RELIEN UNA ADECUADA INSPECCION SANITARIA CON EL ADECUADO MANEJO DE LOS ALIMENTOS DEL LUGAR INSPECCIONADO                                                                                                                                                                                     | 56                                                    | D                                         | 3                                         | 3                                         | 3                                          | 9                                          | 9                                          | 9                                          | GENERALES                                   | 1               | 300               | 400                 | 700                                | 700                                |
| 35 | FALTA DE CONOCIMIENTO AL MOMENTO DE CATEGORIZAR LOS ALIMENTOS                                                                                                                                                                                                                                                                                       | REGISTRO SANITARIO DE ALIMENTOS Y BEBIDAS                                                           | ALTO                            | REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION | QUE CONOSCAN LOS LINEAMIENTOS, DIRECTIVAS ASÍ COMO LA IMPORTANCIA DE LA CATEGORIZACION DE LOS ALIMENTOS Y BEBIDAS                                                                                                                                                               | IMPLEMENTAR CORRECTAMENTE EL REGISTRO DE ACTAS EN LOS ALIMENTOS Y BEBIDAS, ASÍ COMO CONOCER LA CATEGORIZACION DE CAA ALIMENTO                                                                                                                                                                                                      | 56                                                    | D                                         | 3                                         | 3                                         | 3                                          | 9                                          | 9                                          | 9                                          | GENERALES                                   | 1               | 0                 | 0                   | 0                                  | 0                                  |
| 36 | El personal que labora en los Centros de Salud Mental Comunitaria enfrenta altos niveles de estrés debido a la naturaleza de su trabajo. Para garantizar su bienestar y optimizar su desempeño, se requiere una capacitación en técnicas de manejo del estrés, el equilibrio emocional y la atención al paciente.                                   | AUTOOCUIDADO PARA EL PERSONAL DE LOS CENTROS DE SALUD MENTAL COMUNITARIA                            | ALTO                            | REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION | Sensibilizar al personal sobre la importancia del autocuidado en su desempeño profesional, brindando herramientas prácticas para la regulación emocional y el manejo del estrés, promoviendo entornos laborales saludables.                                                     | La implementación de esta capacitación contribuirá significativamente al bienestar del personal de los Centros de Salud Mental Comunitaria, promoviendo un ambiente laboral saludable y fortaleciendo la calidad del servicio brindado a los usuarios.                                                                             | 100                                                   | D                                         | 3                                         | 3                                         | 3                                          | 9                                          | 9                                          | 9                                          | HABILIDADES BIANAS CIAL                     | 3               | 0                 | 1000                | 1000                               | 1000                               |
| 37 | Los hogares propiamente brindan atención a personas con discapacidad, pero no cuentan con personal que trabaje en ellos espacios voca capacitación adecuada para garantizar una atención de calidad, basada en el respeto a los derechos humanos y en las mejores prácticas en salud mental                                                         | DESAFÍOS Y RETOS DE LA SALUD MENTAL DENTRO DE LOS HOGARES PROTEGIDOS                                | ALTO                            | REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION | Capacitar al personal de los hogares protegidos en estrategias de atención, manejo de crisis, primeros auxilios psicológicos y enfoque de derechos humanos para mejorar la calidad del servicio y la seguridad de los residentes.                                               | La capacitación en salud mental para el personal de los hogares protegidos es una estrategia clave para mejorar la calidad de atención y fortalecer las competencias del equipo, promoviendo un entorno seguro y respetuoso para los residentes.                                                                                   | 20                                                    | D                                         | 3                                         | 3                                         | 3                                          | 9                                          | 9                                          | 9                                          | GENERALES                                   | 2               | 0                 | 400                 | 400                                | 400                                |
| 38 | Los hogares propiamente brindan atención a personas con discapacidad, pero no cuentan con personal que trabaje en ellos espacios voca capacitación adecuada para garantizar una atención de calidad, basada en el respeto a los derechos humanos y en las mejores prácticas en salud mental                                                         | MANEJO TERAPEUTICO Y REHABILITACION EN USUARIOS CON TRASTORNO MENTAL GRAVE                          | ALTO                            | REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION | Brindar conocimientos actualizados sobre el manejo terapéutico de los trastornos mentales, enfocándose en la rehabilitación psicosocial para mejorar la funcionalidad de los usuarios. Fomentando un enfoque interdisciplinario en el tratamiento y cuidado de estos pacientes. | La capacitación en manejo terapéutico y rehabilitación de usuarios con trastorno mental grave es una estrategia clave para mejorar la atención en salud mental. Se espera que esta formación contribuya a la profesionalización del personal y al bienestar de los pacientes, promoviendo su integración social y calidad de vida. | 100                                                   | D                                         | 3                                         | 3                                         | 3                                          | 9                                          | 9                                          | 9                                          | GENERALES CIAL                              | 4               | 0                 | 2000                | 2000                               | 2000                               |
| 39 | FALTA DE CONOCIMIENTOS SOBRE VIOLENCIA DE GENERO Y DISCRIMINACION EN EL TRABAJO                                                                                                                                                                                                                                                                     | DERECHOS HUMANOS Y ENFOQUE DE GENERO                                                                | INTERMEDIO                      | REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION | COMPRENDER LOS CONCEPTOS DE POLITICAS PUBLICAS DESDE EL ENFOQUE DE DERECHOS Y DE GENERO                                                                                                                                                                                         | APLICACION CORRECTA DE NORMATIVA Y DE POLITICAS PUBLICAS NACIONALES                                                                                                                                                                                                                                                                | 80                                                    | D                                         | 2                                         | 3                                         | 3                                          | 8                                          | 8                                          | 8                                          | MATERIAS TRANSVERS ALES                     | 2               | 0                 | 0                   | 0                                  | 0                                  |
| 40 | FALTA DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES PARA BRINDAR INFORMACION EN TEMAS RELACIONADOS A LA LEY DE CONTRATACIONES POR SUS MODIFICATORIAS                                                                                                                                                                                                               | ACTUALIZACION DE LA LEY DE CONTRATACIONES                                                           | INTERMEDIO                      | REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION | ADQUIRIR CONOCIMIENTOS EN TEMAS RELACIONADOS A LA LEY DE CONTRATACIONES DEBIDO A LAS ACTUALIZACIONES                                                                                                                                                                            | LOS RECURSOS HUMANOS CUMPLAN CON LOS PROCEDIMIENTOS EN EL ARCO DE LA ORMATIVA VIGENTE Y EVITEN COMETER FALTAS EN SU LABOR                                                                                                                                                                                                          | 40                                                    | D                                         | 2                                         | 3                                         | 3                                          | 8                                          | 8                                          | 8                                          | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | 3               | 0                 | 0                   | 0                                  | 0                                  |

| N°    | 1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS DEL AREA QUE ESTE ASOCIADO A LA CAPACITACION                                                                                                      | 3. PROPIEDAD DE NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION                                                                                                                               | 4. NIVEL DE EVALUACION PROPIETARIO | 5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACION                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                 | 6. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACION | 7. PROPIEDAD DE TIPO DE ACCION DE LA CAPACITACION | 8. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACION | 10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACION ASOCIADO AL NIVEL DE EVALUACION | 11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCION DE LOS SERVIDORES | 12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA | 13. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACION |                 | FORMULA |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|-----------------|---------|
|       |                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                      |                                    | De Aprendizaje<br>(¿Cuál conocimiento o habilidad espera que su equipo adquiera durante la capacitación?)                                   | De Desempeño<br>(¿Cuál espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?)                                       |                                                       |                                                   |                                           |                                                                           |                                                          |                                   | COSTO DIRECTO                      | COSTO INDIRECTO |         |
| 41    | PROBLEMA SOCIAL QUE AFECTA A TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS PRODUCTIVO Y PRODUCTIVO LABORAL                                                                                                       | PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PRODUCTIVO LABORAL Y EN EL CENTRO DE TRABAJO                                                                                                          | INTERMEDIO                         | IDENTIFICAR UN HOSTIGAMIENTO LABORAL EN MI CENTRO DE TRABAJO.                                                                               | APRENDER Y PREVENIR UN ACOSO SEXUAL                                                                                                                                                             | 60                                                    | CONFERENCIA                                       | 2                                         | 3                                                                         | 3                                                        | 6                                 | 0                                  | 0               | 0       |
| 42    | DEFICIT PRESUPUESTAL EN LAS PARTIDAS DE ALIMENTACION Y VESTUARIO                                                                                                                                      | GESTION DE RIESGO Y ADAPTACION AL CAMBIO CLIMATICO                                                                                                                                   | ALTO                               | FORTALECER LAS CAPACIDADES DEL PERSONAL BRIGADISTA Y PERSONAL DE SALUD EN TEMAS DE GESTION DE RIESGO Y ADAPTACION AL CAMBIO CLIMATICO.      | REALIZAR UN DESEMPEÑO EFICAZ ANTES, DURANTE Y DESPUES DE UN EVENTO NATURAL O ANTROPICO.                                                                                                         | 60                                                    | CURSO                                             | 3                                         | 1                                                                         | 3                                                        | 7                                 | 0                                  | 2500            | 2500    |
| 43    | DEFICIT PRESUPUESTAL EN LAS PARTIDAS DE ALIMENTACION Y VESTUARIO                                                                                                                                      | CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO DE COMUNICADORES EN HABILIDADES FRENTE AL RIESGO DEL DESASTRE                                                                                           | ALTO                               | REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)                                                                                                 | FORTALECER LAS CAPACIDADES EN TEMAS DE GESTION DE RIESGO DE DESASTRE                                                                                                                            | 60                                                    | CURSO                                             | 3                                         | 1                                                                         | 3                                                        | 7                                 | 0                                  | 3000            | 3000    |
| 44    | Desconocimiento de la Ficha Técnica del Indicador de Desempeño N° 12 "Procedimientos de control de calidad de los Cheques Dentales Sonríe Remanentes Estomatológicos Preventivos"                     | TALLER SOBRE EL INDICADOR DE DESEMPEÑO N° 12                                                                                                                                         | ALTO                               | Reconocer las disposiciones del indicador de Desempeño N° 12 para lograr el cumplimiento del Logro esperado.                                | Aplicar lo establecido en la Ficha Técnica del Indicador de Desempeño N° 12 sin errores y dentro del plazo establecido en el transcurso del año 2025                                            | 46                                                    | TALLER                                            | 3                                         | 3                                                                         | 1                                                        | 7                                 | 0                                  | 300             | 300     |
| 45    | Evidencia de errores en el llenado de la Hoja HIS de parte de los Cheques Dentales Sonríe Remanentes Estomatológicos Preventivos                                                                      | TALLER SOBRE EL LLENADO DE LA HOJA HIS                                                                                                                                               | ALTO                               | Identificar correctamente los diferentes códigos de los procedimientos odontológicos para mejorar la calidad del registro de la información | Elaborar las hojas HIS sin errores y dentro del plazo establecido                                                                                                                               | 12                                                    | TALLER                                            | 3                                         | 3                                                                         | 1                                                        | 7                                 | 0                                  | 0               | 0       |
| 46    | Deficiencia de conocimiento sobre las guías prácticas clínicas de desempeño en la etapa de vida adulto mayor y la estrategia de atención a adultos mayores con enfermedades crónicas no transmisibles | ACTUALIZACIÓN DE LAS GUÍAS PRÁCTICAS CLÍNICAS DE DESEMPEÑO EN LA ETAPA DE VIDA ADULTO MAYOR Y LA ESTRATEGIA DE ATENCIÓN A ADULTOS MAYORES CON ENFERMEDADES CRÓNICAS NO TRANSMISIBLES | ALTO                               | REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)                                                                                                 | APLICAR CONOCIMIENTOS SOBRE LAS GUÍAS PRÁCTICAS CLÍNICAS DE DESEMPEÑO EN LA ETAPA DE VIDA ADULTO MAYOR Y LA ESTRATEGIA DE ATENCIÓN A ADULTOS MAYORES CON ENFERMEDADES CRÓNICAS NO TRANSMISIBLES | 34                                                    | TALLER                                            | 3                                         | 3                                                                         | 1                                                        | 7                                 | 0                                  | 0               | 0       |
| 47    | Desconocimiento sobre la evaluación, tamizaje y curación del pie diabético en el personal responsable de la estrategia de atención a pacientes con diabetes mellitus tipo 2                           | CAMBIANDO CON BUEN PIE EVALUACION, TAMIZAJE Y CURACION DEL PIE DIABETICO                                                                                                             | ALTO                               | REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)                                                                                                 | APLICAR COMPETENCIA TECNICA DE LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS DURANTE EL TALLER EN LA POBLACION DE PACIENTES CON DIABETES QUE ACUDEN A LOS EESS                                                   | 34                                                    | TALLER                                            | 3                                         | 3                                                                         | 1                                                        | 7                                 | 0                                  | 0               | 0       |
| 48    | Deficiencia de conocimiento sobre la importancia de la insulina en el manejo de pacientes con diabetes mellitus tipo 2                                                                                | TALLER DE INSULINIZACION OPORTUNA EN PACIENTES CON DIABETES MELLITUS TIPO II                                                                                                         | ALTO                               | REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)                                                                                                 | MANEJAR CORRECTAMENTE LA INSULINA EN PACIENTES CON DIABETES MELLITUS TIPO II, GARANTIZANDO UN CONTROL METABOLICO Y REDUCIENDO LOS RIESGOS DE COMPLICACIONES                                     | 20                                                    | TALLER                                            | 3                                         | 3                                                                         | 1                                                        | 7                                 | 0                                  | 0               | 0       |
| 49    | Falta de conocimiento de principios y normas que rigen las conductas de los trabajadores en salud                                                                                                     | ETICA E INTEGRIDAD Y SU IMPORTANCIA EN LA FUNCION PUBLICA                                                                                                                            | INTERMEDIO                         | REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)                                                                                                 | FORTALECER CONOCIMIENTOS DE LA NORMATIVA PARA SOLUCION DE PROBLEMAS Y DESARROLLO DE SUS FUNCIONES                                                                                               | 80                                                    | CONFERENCIA                                       | 2                                         | 3                                                                         | 2                                                        | 7                                 | 0                                  | 0               | 0       |
| TOTAL |                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                      |                                    |                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                 |                                                       |                                                   |                                           |                                                                           |                                                          |                                   |                                    | 102580          |         |

