

**DIRECCION REGIONAL DE SALUD
HUANCAVELICA**

GOBIERNO REGIONAL DE
HUANCAVELICA



**UNIDAD EJECUTORA 404 RED DE
SALUD ACOBAMBA HVCA
PLAN DE DESARROLLO DE
LAS PERSONAS ANUAL
2025**



Lic. Enf. DANIEL RAMOS ARROYO

DIRECTOR DE LA UNIDAD EJECUTORA RED DE SALUD ACOBAMBA

Bach. Cont. CELINA PEREZ ESCOBAR

JEFA DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS RED DE SALUD ACOBAMBA

ELABORADO POR:

Obsta. SOLEDAD QUISPE JORGE

COORDINADORA DEL AREA GESTIÓN DE DESARROLLO Y LA CAPACITACIÓN UERSAC

ACOBAMBA - 2025



Resolución Directoral

Nro. 138-2025/GOB.REG-HVCA/UERSAC/DRA-D

Acobamba, 25 de marzo del 2025

VISTO:

El **INFORME N° 005-2025/GOB.REG.HVCA/DIRESA-RSA/GDYC** de fecha 24 de marzo del 2025, emitido por el Área de Gestión del Desarrollo y Capacitación de la Unidad de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 404 Red de Salud Acobamba, quien solicita aprobación del **INSTRUMENTO DE GESTIÓN "PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) 2025"**, DE LA UNIDAD EJECUTORA N° 404 RED DE SALUD ACOBAMBA, proveído por Dirección quien ordena se emita el Acto Resolutivo., y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad a lo dispuesto en la Constitución Política del Estado, en sus Artículos 191° y 192° inciso 6, concordante con los Artículos 2° y 5° de la Ley N° 27867 - Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, se establece que los Gobiernos Regionales son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, económica, administrativa en asuntos de su competencia; así mismo es competencia constitucional del Gobierno Regional dictar normas inherentes a la Gestión Regional;

Que, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 029-2016/GOB.REG.HVCA/GR, Aprueban la creación dentro del Pliego 447: Gobierno Regional de Huancavelica las siguientes Unidades Ejecutoras: tal es así, Unidad Ejecutora 404 Red de Salud Acobamba, y con Ordenanza Regional N° 322-2016/GOB.REG-HVCA/CR, Aprueban el Organigrama Estructural y el Reglamento de Organización y Funciones de las Unidades Orgánicas Ejecutoras Redes de Salud, tal es así de la Red de Salud Acobamba, de allí la Unidad Ejecutora 404 Red de Salud Acobamba, se encuentra sujeta dentro de los alcances del marco normativo de su competencia, como todas las entidades del Sector Público con personería jurídica de derecho público;

Que, mediante Ordenanza Regional N° 508-GOB.REG.HVCA/CR de fecha 07 de Setiembre de 2023, se **APRUEBA** el Cuadro Para Asignación de Personal Provisional (CAP-P), Red de Salud de Acobamba, el mismo que forma parte integrante de la presente Ordenanza Regional como anexo 3.

Que, el Capítulo II del Título III de la acotada Ley N° 30057, regula la gestión de la capacitación estableciendo a través del artículo 10 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, siendo una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, el artículo 13 de la misma Ley, señala que las entidades públicas deben planificar su capacitación tomando en cuenta la demanda en aquellos temas que contribuyan efectivamente al cierre de brechas de conocimiento o competencias de los servidores para el mejor cumplimiento de sus funciones, o que contribuyan al cumplimiento de determinado objetivo institucional;

Que, el artículo 9 del Reglamento General de la Ley N° 30057, 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;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprueba la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" (en adelante la Directiva), la cual tiene por finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, mejorando así el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, mediante **INFORME N° 005-2025/GOB.REG.HVCA/DIRESA-RSA/GDYC** de fecha 24 de marzo del 2025, emitido por el Área de Gestión del Desarrollo y Capacitación de la Unidad de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 404 Red de Salud Acobamba, quien solicita aprobación del **INSTRUMENTO DE GESTIÓN "PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) 2025"**, DE LA UNIDAD EJECUTORA N° 404 RED DE



Resolución Directoral

Nro. 138-2025/GOB.REG-HVCA/UERSAC/DRA-D



Acobamba, 25 de marzo del 2025

SALUD ACOBAMBA, el mismo que tiene como objetivo potenciar las capacidades, incrementar conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño de sus funciones de los servidores civiles para contribuir en el logro de los objetivos de la institución y mejorar los servicios que ofrecemos a los pacientes que acuden a los 56 IPRESS de la Provincia de Acobamba;

Que, para el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se entiende por titular de la entidad a la máxima autoridad administrativa, siendo el Gerente Municipal para el caso de los gobiernos locales, quien aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas, de conformidad a lo establecido en el numeral 5.2.7. de las Disposiciones Generales de la Directiva;

Que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 029-2024-SERVIR-PE, se aprueban las materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del Servicio Civil, correspondientes al ciclo 2024-2026. Esta disposición identifica seis materias de capacitación prioritarias que buscan fortalecer los conocimientos y capacidades de todos los servidores civiles del país. Las materias aprobadas son las siguientes: modernización de la gestión pública, gestión de recursos humanos, planeamiento estratégico, presupuesto público, gobierno y transformación digital, e integridad;

Estando a lo Dispuesto

Con el visto bueno Oficina de Asesoría Jurídica, Ofician de Gestión Institucional y Oficina de Administración.

En uso de las atribuciones constitucionales concordantes con la Ley N° 27783 - Ley de bases de la Descentralización; Ley N° 27867 Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales modificado por la Ley N° 27902, Ley N° 32185 Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°. APROBAR el documento denominado: INSTRUMENTO DE GESTIÓN "PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) 2025", DE LA UNIDAD EJECUTORA N° 404 RED DE SALUD ACOBAMBA, el mismo que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución Directoral. -----

ARTÍCULO 2°. - ENCARGAR a la Unidad de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora Red de Salud Acobamba, la ejecución y evaluación del INSTRUMENTO DE GESTIÓN "PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) 2025", DE LA UNIDAD EJECUTORA N° 404 RED DE SALUD ACOBAMBA, aprobado en el artículo primero de la presente resolución. -----

ARTÍCULO 4° DISPONER la publicación de la presente Resolución Directoral, en el Portal Web Institucional y Portal Transparencia de la Unidad Ejecutora N° 404 Red de Salud Acobamba, encargando dicha responsabilidad al responsable de Comunicación e Imagen Institucional de la entidad. -----

ARTÍCULO 5°. - NOTIFÍQUESE la presente resolución a las instancias administrativas competentes que tengan injerencia en lo particular. -----

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

ARCHIV. DE RESOLUCIONES C/EXPEDIENTE ORIGINALES
OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN
OFICINA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL
DIRECCIÓN
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

GOBIERNO REGIONAL HUANCVELICA
UE 404 RED DE SALUD ACOBAMBA

Lic. Daniel Ramos Arroyo
DIRECTOR EJECUTIVO

Documento: 03647278

Expediente: 02623665



CONTENIDO

PRESENTACIÓN	3
INTRODUCCIÓN	4
I. DATOS GENERALES	4
1.1. DENOMINACIÓN	4
1.2. UBICACIÓN GEOGRÁFICA	4
1.3. PERSONAL DIRECTIVO	4
1.4. EQUIPO RESPONSABLE DEL PLAN DESARROLLO DE LAS PERSONAS	4
1.5. PERIODO DE EJECUCIÓN	4
II. BASES LEGALES	5
III. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	6
IV. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL Y P.R	6
4.1. MISIÓN	7
4.2. VISIÓN.	7
V. ESTRUCTURA ORGÁNICA	8
VI. ÁMBITO DE APLICACIÓN	8
VII. VIGENCIA	9
VIII. OBJETIVO DEL PLAN DEL DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2025	10
IX. NUMERO DE SERVIDORES	11
XI. DEFINICIONES OPERACIONALES	11
XII. TIPOS DE ACCION DE CAPACITACION POR FORMACION LABORAL	15
XIV. MATRIZ DE PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS UERSAC 2025	16
XV. LISTA DE PARTICIPANTES DE LOS POSIBLES BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN 2025	17
XVI. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	17
XVII. MATRIZ DE EJECUCIÓN DEL PDP UERSAC 2024	18
XVIII. FINANCIAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN 2025	18
ANEXOS	19
MATRIZ DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION-DNC UERSAC 2025	
LISTA DE PARTICIPANTES DE LOS POSIBLES BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACION 2025	
MATRIZ DE PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP UERSAC 2025	
MATRIZ DE EJECUCION DE PDP UERSAC 2024	





Presentación:

El Instrumento de Gestión Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la Unidad Ejecutora 404 Red de Salud Acobamba, es elaborado conforme al Decreto Supremo N° 009-2010-PCM y el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 aprobado por la misma, disponiendo en los artículos 1, 3 y 4 que las entidades públicas y autónomas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) vinculado con los instrumentos de gestión vigentes de la entidad, en particular Plan Estratégico Institucional, Plan Operativo Institucional y otros que correspondan.

Mediante Decreto Legislativo N° 1025 se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a SERVIR la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público.

El ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del estado SERVIR aprobó, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141 -2016-SERVIR-PE se aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del proceso de Capacitación en las entidades públicas" cuya finalidad es desarrollar 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.

Según la Directiva vigente el Área de Gestión del Desarrollo y Capacitación de Recursos Humanos aplica los procesos de capacitación realizando en primera instancia la recopilación de Diagnostico de Necesidades de capacitación de los 56 Instituciones Prestadoras de Servicio de Salud los cuales son revisados y planteados por los coordinadores de las Unidades, Estrategias Sanitarias y cursos de vida en función a la problemática que afecta al cumplimiento de metas e indicadores. El Comité de Planificación de la Capacitación en el marco de sus funciones aseguran que las capacitaciones programas respondan a los objetivos estratégicos de la Institución y generen condiciones favorables para su ejecución. El "Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la entidad", ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos Estratégicos Institucionales, MCI, RIS y las actividades programadas por los órganos y/o unidades orgánicas de la Institución, con el objetivo de potenciar las capacidades, incrementar conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño de sus funciones de los servidores civiles para contribuir en el logro de los objetivos de la Institución y mejorar los servicios que ofrecemos a los pacientes que acuden a los 56 IPRESS de la Provincia de Acobamba.





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025

I. DATOS GENERALES

1.1. DENOMINACIÓN : UNIDAD EJECUTORA N°404 RED DE SALUD ACOBAMBA

1.2. UBICACIÓN GEOGRÁFICA

Dirección : Av. San Martín S/N

▪ Distrito : Acobamba

▪ Provincia : Acobamba

▪ Departamento : Huancavelica.

1.3. REPRESENTANTE DE LA ALTA DIRECCIÓN EJECUTIVA

▪ Director Red de Salud Acobamba: Lic. Enf. Daniel Ramos Arroyo

1.4. COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN PDP 2025:

▪ Presidente : Bach. Cont. Celina Pérez Escobar

Jefa de Recursos Humanos

▪ Miembros : Obsta. Soledad Quispe Jorge

Secretaria técnica responsable Área de Gestión de Desarrollo y Capacitación RR.HH.

Lic. Adm. Susan Vanessa Loayza Ore

Oficina de planeamiento y presupuesto

Lic. Enf. Daniel Ramos Arroyo

Representante de la Alta Dirección

Bach. Ing. William Ortiz De la Cruz

Representante del Servidor Civil Titular

Lic. Enf. Alexander Máximo Ramírez Taype

Representante del Servidor Civil Suplente.

1.5. PERÍODO DE EJECUCIÓN : Abril a Diciembre de 2025



GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA

UNIDAD EJECUTORA RED DE SALUD ACOBAMBA



BASES LEGALES:

- Ley N° 26842, Ley General de Salud y sus modificatorias.
- Ley N° 27658, Ley Marco de la Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 30057–Ley del Servicio Civil.
- Ley N° 32185 Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2025.
- Ley N° 30885, Ley de conformación y funcionamiento de las Redes Integradas de Salud
- Lineamientos de Política de Recursos Humanos en Salud 2018 – 2030.R.M N°1357-2018/MINSA.
- Plan Estratégico Institucional Ampliado – PEI 2020 – 2026 ampliado del Pliego 447 – Gobierno Regional de Huancavelica aprobado 07/07/2023.
- Plan Regional de Formación Profesional y Formación Laboral del personal de Salud de la Dirección Regional de Salud de Huancavelica 2024-2026 aprobada.
- Directiva "Normas para la Gestión del Proceso del Ciclo de Capacitación en las entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR/PE.
- Resolución Directoral N° 035- 2025/GOB.REG.HVCA/UERSA/DRA-D, resolución que reconoce al Comité del Plan de Desarrollo de Personas, con la finalidad de fortalecer las competencias de su capital humano.
- Resolución Ministerial N° 030-2020/MINSA "Modelo de Cuidado Integral de Salud por Curso de Vida para la Persona, Familia y Comunidad (MCI).
- Resolución Ministerial N°220-2021-MINSA, que aprueba el Documento Técnico: Manual de implementación del Modelo de Cuidado Integral de Salud por Curso de Vida para la Persona, Familia y Comunidad.
- Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- D.L. 1025, Disposiciones generales sobre la capacitación y la evaluación del desempeño.
- D.S 009-2010-PCM, Aprueban el reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo; N° 062-2008-PCM, Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil y sus modificaciones.





III. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES:

Los OEI son los resultados que se espera lograr, el PEI este compuesto por seis objetivos estratégicos institucionales que corresponden al Sector Salud periodo 2020 – 2026, que a continuación se detallan:

OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL		INDICADOR
CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	
OEI.01	Disminuir la prevalencia de anemia y desnutrición crónica en niños y niñas menores de 5 años.	Proporción de niños(as) de 6 a 35 meses de edad con diagnóstico de anemia.
		Proporción de Desnutrición crónica infantil en niños menores de 5 años.
OEI.02	Reducir la mortalidad materna y neonatal de mujeres en edad fértil, gestantes y los recién nacidos.	Tasa de mortalidad materna x 10,000 nacidos vivos
OEI.03	Garantizar la atención integral de salud en la población de la Región Huancavelica en el Marco del Aseguramiento Universal.	Porcentaje de la población asegurada que accede a un servicio de atención integral en la Región Huancavelica.
OEI.04	Promover el suficiente acceso de la población rural a servicios de agua y saneamiento de calidad y sostenibles.	Porcentaje de hogares que tiene acceso a agua segura.
		Porcentaje de hogares que tienen acceso al servicio de agua por red pública y realizaron algún pago por la operación y mantenimiento del servicio de agua.
OEI.10	Reducir la vulnerabilidad ante riesgos de desastres y cambio climático.	Porcentaje de la población en riesgo frente a peligros de fenómenos naturales y/o inducidos por el hombre.
OEI.11	Mejorar la gestión institucional del Gobierno Regional de Huancavelica.	Porcentaje de ejecución presupuestal en Programas Presupuestales e Inversiones.





N	PRIORIDADES SANITARIAS REGIONALES PERIODO 2023 AL 2026 DE LA REGION HUANCAVELICA	OBJETIVOS ESTRATEGICOS
1	Desnutrición crónica Infantil y anemia	Reducir la prevalencia del DCI UN 2% y anemia en 10 puntos.
2	Trastornos de Ansiedad, depresión y violencia	Reducir la incidencia de casos en problemas Psicosociales y trastornos mentales.
3	Cáncer	Reducir la incidencia de los diferentes tipos de cáncer en la Región (Cuello uterino, mama, próstata y pulmón).
4	Hipertensión Arterial-Diabetes Mellitus	Reducir los casos de enfermedades no transmisibles.
5	Mortalidad Materna	Reducir la razón de la mortalidad materna a través de cuidado integral de la gestante.
6	Embarazo en adolescente	Reducir el porcentaje de embarazo en adolescentes menor o igual a 11%.

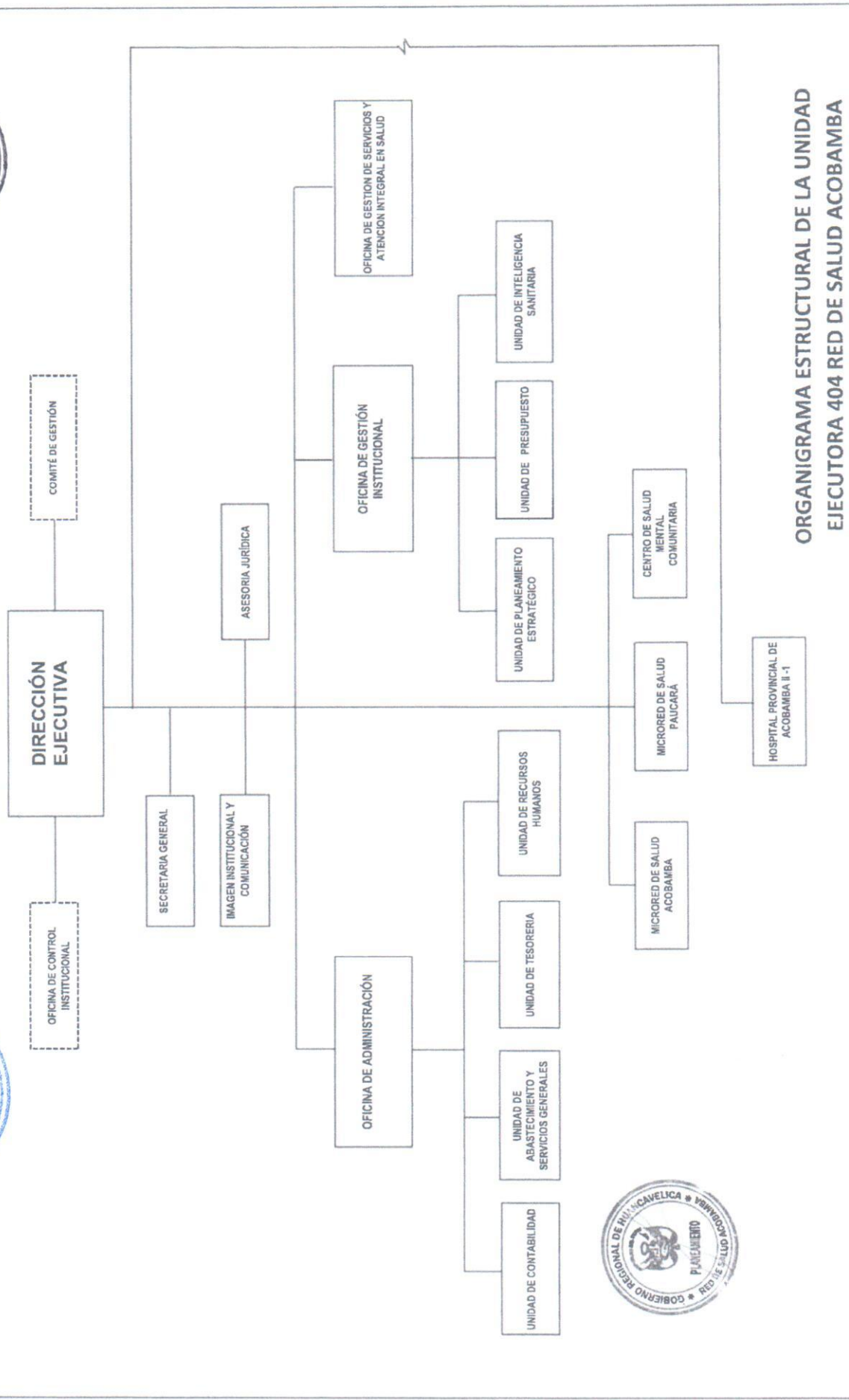
IV. MISIÓN Y VISIÓN

4.1. Misión

Es un órgano desconcentrado de la Dirección Regional de Salud Huancavelica, que brinda una atención integral de Salud de calidad en el primer nivel de atención con la finalidad de mejorar la salud individual y colectiva de la población de las provincias de Acobamba priorizando las poblaciones excluidas y en extrema pobreza

4.2. Visión

Con estilo de vida saludable, incorporando la medicina intercultural y garantizando el acceso a los Servicios de Salud de calidad, integrados en red, con eficiencia y equidad orientadas a mejorar sus condiciones de vida.



ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA UNIDAD
EJECUTORA 404 RED DE SALUD ACOBAMBA





COMITÉ DE GESTIÓN

DIRECCION EJECUTIVA

OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL

SECRETARIA GENERAL

IMAGEN INSTITUCIONAL Y COMUNICACIÓN

ASESORIA JURÍDICA

OFICINA DE ADMINISTRACIÓN

OFICINA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

OFICINA DE GESTIÓN DE SERVICIOS Y ATENCIÓN INTEGRAL EN SALUD

UNIDAD DE CONTABILIDAD

ÁREA DE CONTROL PREVIO

ÁREA DE INTEGRACIÓN CONTABLE

UNIDAD DE ASISTENTES Y SERVICIOS GENERALES

ÁREA DE ADQUISICIONES

ÁREA DE CONTRATACIONES Y SERVICIOS GENERALES

ÁREA DE ALMACÉN

ÁREA DE PATRIMONIO

UNIDAD DE TESORERÍA

ÁREA DE PAGADURÍA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

ÁREA DE PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS

ÁREA DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y SU DISTRIBUCIÓN

ÁREA DE GESTIÓN DEL EMPLEO

ÁREA DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

ÁREA DE GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN

ÁREA DE GESTIÓN DEL DESARROLLO PERSONAL Y CAPACITACIÓN

ÁREA DE GESTIÓN DE RELACIONES HUMANAS

ÁREA DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y DISCIPLINARIOS

UNIDAD DE PLANTEAMIENTO ESTRATÉGICO Y ORGANIZACIÓN

ÁREA DE EPIDEMIOLOGÍA

ÁREA DE ESTADÍSTICA Y TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN

ÁREA DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE EMERGENCIAS Y DESASTRES

UNIDAD DE PRESUPUESTO

ÁREA DE SERVICIOS DE SALUD (INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO)

ÁREA DE GESTIÓN SANITARIA (CONVENIO DE GESTIÓN)

ÁREA DE GESTIÓN HOSPITALARIA

ÁREA DE LABORATORIO

ÁREA DE REFERENCIAS Y CONTRAREFERENCIAS (TELUSALUD)

UNIDAD DE INTELIGENCIA SANITARIA

ÁREA DE ACCESO DE INFORMACIÓN (CARTERA DE FRÍO)

ÁREA DE SUB ALMACÉN DE CARTERA DE FRÍO

ÁREA DE SUB ALMACÉN

ÁREA DE USO NACIONAL DE MEDICAMENTOS

ÁREA DE FARMACOVIGILANCIA

UNIDAD DE GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD

ÁREA DE ETAPAS DE VIDA

ÁREA DE ESTRATEGIAS SANITARIAS

ÁREA DE PROMOCIÓN DE SALUD

UNIDAD DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD

ÁREA DE PRESTACIONAL

ÁREA INFORMÁTICA

ÁREA CONTABLE

ÁREA DE AUDITORÍA

UNIDAD DE SEGUROS PÚBLICOS Y PRIVADOS

ÁREA DE ECOLOGÍA Y PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

ÁREA DE SANITARIO ALIMENTARIO Y ZOONOSIS

UNIDAD DE SALUD AMBIENTAL



ORGANIGRAMA FUNCIONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA
404 RED DE SALUD ACOBAMBA



GOBIERNO REGIONAL DE
HUANCAMELICA

UNIDAD EJECUTORA RED DE SALUD ACOBAMBA

V.

ESTRUCTURA ORGANICA

01. ÓRGANO DE DIRECCIÓN

1.1. Dirección Ejecutiva

- Secretaría General
- Asesoría Jurídica
- Imagen Institucional y Comunicación

02. ÓRGANO DE CONTROL

2.1. Oficina de Control Institucional

03. ÓRGANO DE ASESORÍA

3.1. Oficina de Gestión Institucional

3.1.1. Unidad de Planeamiento Estratégico y Organización

3.1.2. Unidad de Presupuesto

3.1.3. Unidad de Inteligencia Sanitaria

3.1.3.1. Área de Epidemiología

3.1.3.2. Área de Estadística y Tecnologías de Información

3.1.3.3. Área de Reducción de Vulnerabilidad y Atención de Emergencias por Desastres

3.2. Oficina de Gestión de Servicios y Atención Integral de Salud

3.2.1. Unidad de Gestión de Servicio de Salud

3.2.1.1. Área de Servicios de Salud

3.2.1.2. Área de Gestión Sanitaria y Convenios

3.2.1.3. Área de Gestión de Calidad en Salud

3.2.1.4. Área de Gestión Hospitalaria

3.2.1.5. Área de Laboratorio

3.2.1.6. Área de Comités Locales de Administración de Salud

3.2.1.7. Área de Referencias y Contrarreferencias

3.2.2. Unidad de Atención Integral de Salud

3.2.2.1. Área de Etapas de Vida

3.2.2.1.1 Niño

3.2.2.1.2 Gestante

3.2.2.1.3 Adolescente

3.2.2.1.4 Joven

3.2.2.1.5 Adulto

3.2.2.1.6 Adulto Mayor





3.2.2.2. Área de Estrategias Sanitarias

3.2.2.2.1 Inmunizaciones

3.2.2.2.2 Nutrición

3.2.2.2.3 Enfermedades IRAS EDAS agudas complicadas y prevalentes

3.2.2.2.4 Salud bucal

3.2.2.2.5 Salud sexual Reproductiva

3.2.2.2.6 Planificación familiar

3.2.2.2.7 Prevención y control de cáncer

3.2.2.2.8 Salud Mental

3.2.2.2.9 Personas con discapacidad

3.2.2.2.10 Reducción de la violencia hacia la mujer

3.2.2.2.11 Personas con Pueblos originarios

3.2.2.2.12 ITS/VIH

3.2.2.2.13 Daños no transmisibles

3.2.2.2.14 TBC

3.2.2.2.15 Metales pesados

3.2.2.2.16 Salud Ocular

3.2.2.2.17 Metaxenicas y Zoonosis

3.2.2.2.18 Salud Ocupacional

3.2.2.3. Área de Promoción de la Salud y Gestión Territorial

3.2.3. Unidad de Medicamentos, Insumos y Drogas

3.2.3.1. Área de Acceso a la Información

3.2.3.2. Área de Su almacén de Medicamentos

3.2.3.3. Área de Uso Racional de Medicamentos

3.2.3.4. Área de Farmacovigilancia

3.2.4. Unidad de Seguros Públicos y Privados

3.2.4.1. Área Prestacional

3.2.4.2. Área Informática

3.2.4.3. Área Contable

3.2.4.4. Área de Auditoría

3.2.5. Unidad de Salud Ambiental

3.2.5.1. Área de Ecología y Protección al Ambiente

3.2.5.2. Área de Control de Residuos Sólidos Hospitalarios, Aire y Radiación Solar

3.2.5.3. Área de Saneamiento Básico, Higiene Alimentaria

04. ÓRGANO DE APOYO

4.1. Oficina de Administración

4.1.1. Unidad de Contabilidad

4.1.2. Unidad de Tesorería

4.1.3. Unidad de Abastecimiento

4.1.3.1. Área de Contrataciones y Servicios Generales

4.1.3.2. Área de Adquisiciones

4.1.3.3. Área de Almacén

4.1.3.4. Área de Patrimonio

4.1.3.5. Área de Transporte

4.1.4. Unidad de Recursos Humanos

4.1.4.1. Área de Planificación de Políticas de Recursos Humanos

4.1.4.2. Área de Organización del Trabajo y su Distribución

4.1.4.3. Área de Gestión del Empleo

4.1.4.4. Área de Gestión del Rendimiento

4.1.4.5. Área de Gestión de la Compensación

4.1.4.6. Área de Gestión del Desarrollo y la Capacitación

4.1.4.7. Área de Gestión de Relaciones Humanas

05. ÓRGANO DE LÍNEA

5.1. Microred Acobamba

5.2. Microred Paucará

06. ÓRGANO DESCONCENTRADO

6.1. Hospital Provincial de Acobamba

VI. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente Instrumento de Gestión Plan de Desarrollo de las Personas 2025 es de aplicación para el personal administrativo y asistencial comprendidos en los 56 Instituciones Prestadoras de Servicio de Salud de la Unidad de Recursos Humanos de los decretos legislativos N° 276 ,N° 728 y N° 1057 de la Unidad Ejecutora Red de Salud Acobamba.

VII. VIGENCIA

El Instrumento de Gestión entrara en **vigencia** desde la fecha de su aprobación hasta Diciembre 2025.

VIII. OBJETIVO DEL PLAN DEL DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2025

Potenciar las capacidades, incrementar conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño de sus funciones de los servidores civiles para contribuir en el logro de los objetivos de la



Institución y mejorar los servicios que ofrecemos a los pacientes que acuden a los 56 IPRESS de la Provincia de Acobamba.

IX. NUMERO DE SERVIDORES/AS CIVILES DE LA ENTIDAD

La Unidad Ejecutora Red de Salud Acobamba, cuenta con 543 servidores como se describe en el cuadro según su régimen laboral.

D. LEG. 276	D.LEG. 728	D.LEG. 1057	TOTAL DE SERVIDORES
310	2	231	543

Fuente: Unidad de Recursos Humanos de la UE 404 Red de Salud Acobamba





GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
ACOBAMBA
X. ESTRUCTURA ORGANICA



XI. DEFINICIONES OPERACIONALES PRINCIPALES:

- a) **Acciones de capacitación:** Actividad de enseñanza - aprendizaje destinado a cerrar brechas o desarrollar competencias o conocimientos en los recursos humanos en salud, pudiendo realizarse dentro o fuera de la entidad y dentro o fuera de la jornada de servicio.
- b) **Competencias:** Características personales que se traducen en competencias visibles para el desempeño laboral exitoso; involucran de forma integrada el conocimiento, habilidades y actitudes, las cuales son el factor diferenciador dentro de una organización y contexto determinado.
- c) **Desempeño:** Se considera también como el desarrollo de las tareas y actividades de un empleado, en relación con los estándares y los objetivos deseados por la organización. Realización de funciones establecidas en un perfil de puesto.
- d) **Actividad:** Es un conjunto de tareas afines y coordinadas requeridas para lograr un resultado, las cuales siguen una secuencia lógica dentro del proceso.
- e) **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.
- f) **Brecha de capacitación:** Diferencia entre el desempeño deseado y el desempeño actual del recurso humano en salud, considerando el perfil de puesto, siempre que la diferencia sea por falta o bajo nivel de conocimientos y/o competencias.
- g) **Gestión del Rendimiento :** Subsistema del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que busca identificar y reconocer el aporte de los recursos humanos en salud 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 .En la retroalimentación se elabora el plan de mejora , que constituye el insumo para la formulación de los planes de desarrollo de las personas de cada entidad.
- h) **Formación laboral:** Proceso que tiene por objetivo capacitar a los recursos humanos en salud mediante cursos , talleres ,seminarios ,diplomados , u otros que no conduzcan a la obtención de grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo ,mejorar la calidad de su trabajo y de los servidores a la ciudadanía .Se aplica para el cierre de brechas de conocimientos o competencias ,así como para la mejora continua del servidor civil , respecto de sus funciones



concretas y las necesidades institucionales. Están comprendidas en la formación laboral la capacitación interinstitucional y las pasantías, organizadas con la finalidad de transmitir conocimientos de utilidad general a todo el sector público.

- i) **Formación profesional:** Conlleva a la obtención, principalmente, el grado académico de maestro en áreas requeridas por las entidades. Considera también los estudios de doctorado para la obtención del grado de doctor. Esta destinada al desarrollo de los servidores civiles a través de estudios en universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, de primer nivel, atendiendo a la naturaleza de las funciones que desempeñan y a su formación académica.
- j) **Proceso de desarrollo de capacidades en salud:** Proceso mediante el cual, los trabajadores desarrollan el potencial que tienen como individuos en beneficio de las mismas, haciendo uso adecuado de sus competencias (valores, conocimiento y habilidades), mediante el cual se mejoran las competencias que tienen las personas, los equipos y las instituciones de salud para responder con eficacia, eficiencia, calidad y pertinencia social a las necesidades y demandas en salud de la población; este objetivo puede obtenerse a través de procesos de aprendizaje que desarrollan capacidad de los equipos de salud para transformar la realidad sanitaria de un ámbito determinado.
- k) **Educación permanente en salud:** Estrategia educativa y de gestión que utiliza el desempeño cotidiano de la institución y sus equipos, como elemento crítico para la transformación de cada uno de sus integrantes y de la propia organización.
- l) **Pedagogía de la problematización:** Centra la acción de aprendizaje en las personas y equipos respetando su condición de actores dinámicos, constructores de procesos sociales y que entran al proceso enseñanza- aprendizaje previamente con conocimientos, historia, experiencia y potencial capacidad crítica para transformar una realidad específica. su aplicación en salud permite aproximaciones sucesivas a una realidad sanitaria a partir de la reflexión de la práctica cotidiana de los recursos humanos en un servicio determinado y sus resultados en términos de cobertura, impacto y satisfacción de los usuarios, considerando el contexto social que así los determina. a partir de allí, impulse la identificación de factores críticos de cada uno de los procesos estudiados, a partir de ellos una aproximación al más riguroso y actualizado conocimiento universal acumulado que ayude a los participantes a plantear hipótesis de intervención en la realidad sanitaria para transformarla. este proceso de aprendizaje se desarrolla de manera colectiva, participativa y en equipo, tratando de respetar la dinámica y características del proceso productivo específico en salud.

- m) **Pedagogía basada en la teoría educativa del constructivismo:** Lo que plantea el constructivismo pedagógico es que el verdadero aprendizaje humano es una construcción de cada alumno que logra modificar su estructura mental, y alcanzar un mayor nivel de diversidad, de complejidad y de integración. es decir, el verdadero aprendizaje es aquel que contribuye al desarrollo de la persona. por esto el desarrollo no se puede confundir con la mera acumulación de conocimientos, de datos y experiencias discretas y aisladas. al contrario, el desarrollo del individuo en formación es el proceso esencial y global en función del cual se puede explicar y valorar cada aprendizaje particular, como lo han planteado los pedagogos clásicos. la clásica discusión pedagógica entre educar e instruir precisamente aclaró que lo importante no era informar al individuo ni instruirlo sino desarrollarlo y humanizarlo.
- n) **Actividades educativas basadas en competencias:** Es un conjunto de actividades educativas en sus diversos tipos y modalidades que orientan el proceso de enseñanza aprendizaje de acuerdo a un perfil requerido y estándares de desempeño establecidos, desarrollados en escenarios reales de trabajo. para su ejecución parte de los conocimientos y saberes previos de los trabajadores.
- o) **Proveedores de capacitación**
Son las Universidades, Institutos, centros de formación, escuelas o cualquier otra persona jurídica, pública o privada, con sede en el territorio nacional o extranjera, que brindan capacitación por formación laboral o formación profesional. Los proveedores de capacitación otorgan los documentos correspondientes que acrediten la aprobación o participación de una acción de capacitación. Comprende también a las personas naturales expertas en una materia, pudiendo ser de la entidad o consultores externos, en cuyo, pueden brindar capacitación por formación laboral a través de cursos, talleres o conferencias. En dichos supuestos, la entidad a la que pertenece el beneficiario de capacitación otorga el documento correspondiente que acredite la aprobación o participación, según corresponda.

XII.**TIPOS DE ACCIONES DE CAPACITACION POR FORMACION LABORAL**

- **Taller:** Es una estrategia de enseñanza –aprendizaje para el desarrollo de una tarea, a partir de la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos por parte de los participantes, de manera individual o grupal. Estos deben de aportar para resolver problemas concretos y proponer soluciones.
- **Curso:** Es una estrategia de enseñanza –aprendizaje que comprende una secuencia de sesiones articuladas y orientadas al logro de los objetivos de aprendizaje previsto.



- **Diplomado o programa de especialización:** Es una estrategia de enseñanza y aprendizaje que comprende un conjunto de cursos o módulos organizados para profundizar en una temática específica que tiene como propósito la adquisición o desarrollo de conocimientos teóricos y/o prácticos, debiendo completarse un total de 24 créditos de conformidad con el artículo 43 de la Ley Universitaria –Ley N° 30220.
- **Capacitación interinstitucional:** Es una actividad teórica práctica que se realiza en una entidad pública diferente a donde laboran los servidores civiles. Se realiza durante la jornada de servicios.
- **Pasantía:** Es una actividad práctica de carácter académico, de investigación o profesional que realiza un servidor civil en otra entidad pública o privada, en el país o en el extranjero, con el objetivo de adquirir experiencia y profundizar los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones. Esta actividad es supervisada por personal designado para tal fin, dentro de la entidad donde se estuviere llevando a cabo la pasantía.
- **Conferencia:** Actividades académicas de naturaleza técnica o científica que tiene como propósito difundir y transmitir conocimientos actualizados y organizados previamente a manera de exposiciones, que buscan solucionar y aclarar problemas de interés común sobre una materia específica, tales como congresos, seminarios, simposios entre otros.



XIII.

MATRIZ DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN UERSAC 2025

Según la Directiva vigente el Área de Gestión del Desarrollo y Capacitación de Recursos Humanos aplica los procesos de capacitación realizando en primera instancia la recopilación de Diagnóstico de Necesidades de capacitación de los 56 Instituciones Prestadoras de Servicio de Salud los cuales son revisados y planteados por los coordinadores de las Unidades, Estrategias Sanitarias y Cursos de vida en función a la problemática que afecta al cumplimiento de metas e indicadores.

El área usuaria plantea el nombre de la acción de capacitación priorizando las necesidades de capacitación que están alineadas a las funciones de los perfiles de puesto de los servidores y/o a los objetivos estratégicos de la entidad, para fortalecer los conocimientos y habilidades de los servidores.

(Anexo N° 01).

XIV.

MATRIZ DE PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS UERSAC 2025

El Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de Gestión para el desarrollo de las acciones de capacitación de la entidad que es elaborado a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación los cuales comprenden la descripción detallada de las acciones de capacitación priorizada que



se ejecutaran vía virtual, presencial, semipresencial utilizando las diferentes herramientas. (Anexo N° 02).

XV. LISTA DE PARTICIPANTES DE LOS POSIBLES BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN 2025

Son datos de Recursos Humanos administrativos y asistenciales obtenidos del INFORHUS de la oficina de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora de Salud Acobamba. (Anexo N° 03).

XVI. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN:

La medición del impacto de la capacitación se realizará a través de 3 niveles.

NIVEL I: REACCIÓN:

En este nivel se medirá la satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación recibida o valorar lo positivo y lo negativo de las acciones de capacitación, con el fin último de mejorar en capacitaciones futuras. Encuesta de satisfacción.

NIVEL II: APRENDIZAJE.

En este nivel se medirá los conocimientos adquiridos por los participantes después de la capacitación. Por ello los responsables de las capacitaciones realizarán evaluación el Pre test y post test a fin de determinar si los participantes asimilaron los conocimientos impartidos.

NIVEL II: APLICACIÓN

Es la herramienta que corresponde al nivel de evaluación de aplicación, en la cual se detallan las actividades que el beneficiario de capacitación se comprometen a desarrollar culminada la capacitación, en un plazo no mayor a 6 meses.

XVII. MATRIZ DE EJECUCIÓN DEL PDP UERSAC 2024:

Como Unidad Ejecutora Red de Salud Acobamba presentamos las acciones de capacitación que se ejecutaron en nuestra entidad de acuerdo al Plan de Desarrollo de las Personas y las capacitaciones incorporadas sustentados mediante un informe técnico presentados por coordinadores. (Anexo N° 04).

XVIII. FINANCIAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN 2025

Las acciones anuales de capacitación contempladas en el Plan de Desarrollo de las Personas son financiadas con Recursos Ordinarios (programas presupuestales) y recursos recaudados de la Institución. Cabe precisar que el financiamiento solo puede destinarse a Acciones de capacitación registradas en el Plan de Desarrollo de las Personas.



XIX. RESPONSABILIDAD:

El Área de Gestión del desarrollo y capacitación de RRHH y Comité de Planificación de la Capacitación son responsable de organizar, dirigir, supervisar y evaluar el cumplimiento del Plan de Desarrollo de Personas 2025.

XX. VALIDACIÓN POR EL COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Los miembros del Comité validan el presente Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2025 de la Unidad Ejecutora Red de Salud Acobamba para mejorar el desempeño del talento humano de los 56 Instituciones Prestadoras de Servicios de la Provincia de Acobamba – Huancavelica.





ANEXOS

1. MATRIZ DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN -DNC UERSAC 2025.
2. MATRIZ DE PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP UERSAC 2025.
3. LISTA DE PARTICIPANTES DE LOS POSIBLES BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN 2025.
4. MATRIZ DE EJECUCIÓN PDP UERSAC 2024





MATRIZ DNC DE LA UNIDAD EJECUTORA 404 RED DE SALUD ACOBAMBA REGION HUANCVELICA 2025

(Para su llenado leer la hoja "Instructivo" y revisar la hoja "Ejemplo de matriz DNC". No modificar el contenido de las columnas que indica "Fórmula")

Campo a completar por el área usuaria
Campos a completar por la ORH
Campos que el excel autocompleta
Campos solicitados en Matriz PDP

ORDENAR

1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA QUE ESTEN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPIEDAD DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN AL NIVEL DE EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. DE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA		FÓRMULA
				De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiriera durante la capacitación?	De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?											COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	
Desactualización en el procesamiento y lectura de muestras biológicas a través de Test de Elisa para las diferentes patologías.	Taller: Obtención, procesamiento y lectura de muestras biológicas a través de Test de Elisa para las diferentes patologías en IPRESS que cuenten con laboratorio	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender las metodologías de aprendizaje para un procesamiento y lectura de muestras biológicas para las diferentes patologías	Realizar un correcto procesamiento y lectura de muestras biológicas para las diferentes patologías	9	TALLER	C1	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIA	2	1800	1800	1800
Desactualización en los programas de Ecología y protección del ambiente, y saneamiento básico e inocuidad alimentaria en el sector salud.	Taller: Fortalecimiento en el programa de Ecología y protección del ambiente, y saneamiento básico e inocuidad alimentaria en el marco de la política nacional de salud ambiental	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender las normas técnicas y los procesos pertenecientes a los programas Ecología y protección del ambiente, y saneamiento básico e inocuidad alimentaria en el sector salud.	Aplicar las metodologías en los programas Ecología y protección del ambiente, y saneamiento básico e inocuidad alimentaria en el sector salud.	55	TALLER	C1	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIA	2	10000	10000	10000
La Norma Técnica 213- MINSAD/GIESP con Resolución Ministerial N° 251-2024/MINSA tuvo vigencia a partir del 18 de junio del 2024 según RM N° 429-2024/MINSA, esta norma técnica y su modificatoria está en proceso de implementación por lo cual el personal debe ser actualizado	Curso: Fortalecimiento de capacidades en prevención y control de la anemia en el marco de la Norma Técnica 213- MINSAD/GIESP y su modificatoria	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer el marco normativo y su modificatoria de la prevención, control y tratamiento de la anemia en niños y niñas menores de 5 años	Realizar de acuerdo a las fichas técnicas la prevención, control y tratamiento de la anemia en niños y niñas menores de 5 años como indica la Norma Técnica 213- MINSAD/GIESP	56	CURSO	C1	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIA	2	5000	5000	5000
Deficiente conocimiento de prevención y manejo de la anemia en gestantes y puérperas por los profesionales de la salud	Curso : Prevención y control de la anemia en gestantes y puérperas según NTS N°213- MINSAD/GIESP- 2024	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer la adecuada prevención y el esquema de tratamiento de anemia en gestantes y puérperas según la NTS N° 213	Realizar un correcto diagnóstico de anemia en gestantes y puérperas e indicar un correcto tratamiento	55	CURSO	C1	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIA	2	2000	2000	2000



Deficiente conocimiento en el manejo de morbilidades en gestantes por los profesionales de la Salud	Curso: Enfoque actual de las morbilidades en la Provincia de Acobamba	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer las morbilidades más frecuentes que presentan las gestantes en la provincia de Acobamba y su correcto manejo.	Diagnosticar oportunamente las morbilidades más frecuentes en las gestantes de la provincia de Acobamba	55	CURSO	C1	3	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	2000	2000
Inadecuado registro de Historia Clínica y Carnet Perinatal	Curso: Fortalecimiento de las competencias en el correcto registro de Historia Clínica, CLAP y el aplicativo de seguimiento de gestantes y puérperas.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer los pasos para un buen registro de Historia Clínica según normativa vigente	Realizar un adecuado registro de atención prenatal en la Historia Clínica y Carnet Perinatal.	55	CURSO	C1	3	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	2000	2000
Deficiente conocimiento en la clasificación del riesgo reproductivo	Curso: Uso de anticonceptivos modernos e identificación del riesgo reproductivo en el primer y segundo nivel de atención	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender los métodos anticonceptivos modernos y la identificación del riesgo reproductivo en cada usuaria que acude al establecimiento de salud.	Realizar el correcto registro del método anticonceptivo moderno y la clasificación de riesgo reproductivo	55	CURSO	C1	3	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	2000	2000
Limitado recurso humano capacitado en Sistema Intrauterino con Levonorgestrel (SIU-LNG)	Curso: Fortalecimiento de capacidades en método anticonceptivo moderno: sistema intrauterino con levonorgestrel (SIU-LNG)	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender el procedimiento adecuado de la inserción del método moderno Sistema Intrauterino con Levonorgestrel (SIU-LNG)	Inserción correcta del Sistema Intrauterino con Levonorgestrel (SIU-LNG)	18	CURSO	C1	3	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	2000	2000
Falta de conocimiento en el proceso de la atención del CRED con enfoque en el Desarrollo Infantil Temprano	Curso: Promoviendo la atención CRED con enfoque en el Desarrollo Infantil Temprano	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer el proceso integral para potenciar las capacidades del niño y niña con enfoque DIT.	Realizar los controles CRED correctamente con enfoque DIT.	19	CURSO	C1	2	3	3	3	8	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	3000	3000
Deficiente conocimiento de las acciones para proteger, promover y apoyar la lactancia materna de forma eficaz	Curso: Fortalecimiento de capacidades en acciones de promoción, protección y apoyo en la lactancia materna a profesionales de salud para la certificación de los establecimientos amigos de la madre, la niña y el niño.	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer las acciones de promoción, protección y apoyo en lactancia materna en marco a las normativas vigentes para la certificación	Aplicar las acciones establecidas en las normativas vigentes para obtener la certificación	20	CURSO	C1	2	3	3	3	8	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	3000	3000





Deficiente conocimiento en estilos de vida saludable para la implementación de escuelas promotoras de salud en la Provincia de Acobamba.	Curso : Fortalecimiento de capacidades en estilos de vida saludable en las Escuelas Promotoras de la Salud, en el marco del Decreto Supremo N°022-2024 S.A.	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer los ejes temáticos de estilos de vida saludable, a través de la metodología de enseñanza para adultos y los ítems de las fichas.	Docentes fortalecidos en los ejes temáticos de estilos de vida saludable.	54	CURSO	C1	2	3	3	8	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	108	108
Limitado grupos de madres guías de lactancia materna en los establecimientos de salud prioritizados para la certificación de la "AMIGOS DE LA MADRE Y EL NIÑO".	Curso : Fortalecimiento de competencias en la conformación de Madres Guías de Lactancia Materna en el marco de la Resolución Ministerial N° 260-2014/MINSA	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender los procesos de la conformación de grupos de Madres Guías de Lactancia Materna en el marco de la Resolución Ministerial N° 260-2014/MINSA	Conformación de los Grupos de Madres Guías de Lactancia Materna en los Establecimientos de Salud prioritizados	19	CURSO	C1	2	3	3	5	POLÍTICAS SECTORIALES	SEMPRESENCIAL	2	36	36
Debilidades en la provisión del paquete integral de salud y en el curso de vida adulto mayor.	Curso:Provisión del paquete de cuidado integral de Salud y actualización de HIS del curso de vida adulto mayor.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender los 19 ítems del paquete de cuidado integral y de actualización actual de HIS en el curso de vida adulto mayor.	Brindar el paquete de cuidado integral de Salud y registro correcto de HIS del curso vida adulto mayor.	55	CURSO	C1	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	120	120
Deficiencias en la realización y cumplimiento de los tamizajes en salud mental del adulto mayor.	Curso : Actualización de los tamizajes en salud mental en el curso de vida adulto mayor.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender los 4 tamizajes de salud mental del curso de vida adulto mayor según ficha técnica N° 41.	Realizar adecuadamente los 4 tamizajes de salud mental según ficha técnica N° 41.	55	CURSO	C1	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	120	120
Debilidades en la provisión del paquete integral de salud y en el curso de vida adulto.	Curso: Provisión del paquete básico de cuidado integral de Salud y registro actual de HIS del curso de vida adulto.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Entender los 22 ítems del paquete de cuidado integral de Salud y codificación actual de HIS en Curso de vida adulto.	Ejecutar el paquete de cuidado integral de Salud y su registro correcto de HIS del curso de vida adulto mayor.	55	CURSO	C1	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	120	120
Baja cobertura de inmunización en niños menores de 5 años por lo que se plantea la vacunación en niños menores de 5 años.	Curso: Fortalecimiento de capacidades en el esquema regular de vacunación en niños menores de 5 años.	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer el esquema regular de vacunación en niños menores de 5 años.	Aplicar el esquema regular de vacunación de acuerdo a los 15 correctos para evitar ESAVI.	55	CURSO	C1	2	3	3	8	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	5000	5000

Desconocimiento en el manejo del sistema (SIGTB) y codificación en las 55 Establecimientos de Salud.	Curso: Actualización en el manejo del Sistema de Información Gerencial (SIGTB) y el correcto registro de HIS.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer la implementación, niveles de acceso y funcionalidad del SIGTB	Realizar el registro correcto en el SIGTB de sintomático respiratorio, resultados de baciloscopia y tratamiento	55	CURSO	C1	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	110	110
Desconocimiento de las manifestaciones clínicas de contaminación con metales pesados.	Curso: Manifestaciones clínicas en casos de contaminación de metales pesados en los distritos priorizados	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer las manifestaciones clínicas de contaminación de metales pesados.	Identificar las manifestaciones clínicas en casos de contaminación con arsenicos.	6	CURSO	C1	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	6000	6000
Desconocimiento del personal en materia de gestión de riesgo de desastres lo que conlleva a la atención Inoportuna de los eventos o incidentes ocurridos en las IPRESS	Curso : Gestión de riesgo por desastres y adaptación al cambio climático	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender las materias y conceptos básicos de la Gestión del Riesgo de Desastres y adaptación al cambio climático.	Reconocer los incidentes y eventos vulnerables y riesgos en salud y brindar la atención básica ante desastres	54	CURSO	C1	2	3	3	8	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	2569	2569
Deficiente conocimiento en el método de obtención y remisión de muestra de cerebro, médula de canes.	Curso: Método de obtención y remisión de muestra de cerebro, cerebelo y médula de canes.	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender la metodología para la obtención y remisión de muestra de cerebro, cerebelo y médula de canes	Realizar la correcta obtención y remisión de muestra de cerebro, cerebelo y médula de canes.	8	CURSO	C1	2	3	3	8	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	1700	1700
Falta de habilidad y destreza para la correcta toma de la prueba molecular VPB	Taller: Método y procedimiento para la detección precoz y despistaje oportuno del cáncer del cuello uterino a través de la Prueba Molecular VPB.	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer los pasos del procedimiento de tamizaje precoz con prueba molecular de VPB para identificar en forma oportuna el cáncer del cuello uterino	Realizar los pasos del procedimiento de tamizaje de la prueba molecular de VPB para identificar en forma oportuna el cáncer del cuello uterino.	50	TALLER	C1	2	3	3	8	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	1000	1000
Falta de identificación de tecnologías genéticas y diagnósticas de imágenes del cáncer de mama por falta de concientización del personal de salud a la población femenina.	Taller: Detección temprana y tamizaje de cáncer de mama	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar y diagnosticar en forma oportuna el cáncer de mama a través de los pasos correctos del examen clínico y autoexamen de mama	Realizar el correcto examen clínico y autoexamen de mama	51	TALLER	C1	2	3	3	8	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	500	500



24	Detección tardía de cáncer de próstata, realizando pocas pruebas de laboratorio para un tratamiento exitoso.	Curso: Diagnóstico, terapéutico y prevención de cáncer de próstata	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer el correcto procedimiento de toma de muestra para una correcta prueba PSA	Realizar una correcta toma prueba del PSA y medir la concentración del PSA en la sangre correctamente.	20	CURSO	C1	1	3	3	7	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	50	50
25	Población de jóvenes con falta de paquete y Cuidado Integral de Salud por parte de la IPRESS Y falta de concientización en la población joven.	Curso: Abordaje en el paquete Integral de Salud y actualización del HIS - SIS del curso de vida joven.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer e identificar las 15 actividades del curso de vida joven	Brindar el paquete de las 15 actividades del cuidado integral en salud , con su correcto registro HIS-SIS	48	CURSO	C1	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	50	50
26	Dificultades de la entrega de cuidados integrales en paquetes que genera prestación de servicios de salud incompletos a los ciudadanos/as.	Curso: Fortalecimiento de la provisión de cuidados integrales en salud.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender la importancia de la provisión de cuidados en salud en paquetes.	Entregar paquetes en salud en la persona, familia y comunidad según normativa vigente	62	CURSO	C1	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	100	100
27	Deficiente conocimiento del Procedimiento Administrativo Disciplinario por parte los servidores civiles de la Unidad Ejecutora de la Red de Salud Acobamba	Curso : Procedimiento Administrativo Disciplinario aplicado a los servidores civiles de la Unidad Ejecutora de la Red de Salud Acobamba	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender la importancia de las Fases del Procedimiento Administrativo Disciplinario para un debido proceso	Elaborar de manera correcta el informe y denuncia administrativas adjuntados con medios probatorios por mesa de partes para su respuesta dentro del plazo establecido según la Ley	513	CURSO	C1	3	3	3	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	1062	1062
28	Dificultad para identificar y referir oportunamente a usuarios con emergencias psiquiátricas.	Curso: Urgencias y emergencias psiquiátricas para el personal del primer nivel de atención	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Reconocer los signos y síntomas de las emergencias psiquiátricas más comunes (p. ej. ideación suicida, delirio, agitación psicomotriz, etc.)	Coordinar oportunamente para la derivación de usuarios que requieren atención especializada	40	CURSO	C1	2	3	3	8	HABILIDADES BLANDAS	VIRTUAL	2	500	500
29	Dificultad para identificar y referir los trastornos del sueño en los usuarios.	Curso: Identificación de trastornos del sueño e higiene del sueño en usuarios que acuden al establecimiento de salud	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Reconocer los diferentes tipos de trastornos del sueño	Explicar y orientar a los usuarios sobre la higiene del sueño.	40	CURSO	C1	2	3	3	8	HABILIDADES BLANDAS	VIRTUAL	3	500	500





Falta de conocimiento y habilidades para manejar la guía mhGAP Versión 2.0.	Taller: Evaluación, diagnóstico y tratamiento de los trastornos depresivos en el marco de la guía mhGAP Versión 2.0	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender el contenido y la aplicación de la guía mhGAP Versión 2.0 para la evaluación, diagnóstico y tratamiento de los trastornos depresivos.	Aplicar mayor habilidad para la atención de los trastornos depresivos.	50	TALLER	C1	2	3	3	8	HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	3	1000	1000
Dificultad para identificar y atender a las mujeres con problemas de salud mental durante el embarazo y el puerperio.	Curso: Salud mental perinatal: saludable durante el embarazo y el primer año después del parto	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender los cambios hormonales y psicológicos que ocurren durante el embarazo y el puerperio.	Realizar una evaluación y manejo adecuado de los problemas de salud mental perinatal.	40	CURSO	C1	2	3	3	8	HABILIDADES BLANDAS	VIRTUAL	3	500	500
Dificultades de la implementación de las Redes Integradas de Salud en el Primer Nivel de Atención que genera inadecuada entrega de servicios a los ciudadanos/as.	Curso: Fortalecimiento del Primer Nivel de Atención en las Redes Integradas de Salud.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender los procedimientos para la organización del primer nivel de atención en salud.	Aplicar los procedimientos para la organización de la oferta fija y móvil en el primer nivel de atención en salud.	62	CURSO	C1	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	100	100
Desconocimiento de las herramientas y recursos de un territorio local que generan intervenciones en salud sesgadas y sin enfoque de determinantes sociales de la salud.	Curso: Gestión pública y desarrollo territorial.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer las herramientas y recursos de un territorio local, así como las relaciones e intervenciones de actores que participan.	Aplicar las herramientas y recursos locales en la articulación de intervenciones con los actores sociales.	62	CURSO	C1	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	100	100
Dificultades en el enfoque intercultural que generan entregas de servicios de salud sin enfoque de derechos ciudadanos.	Curso: Gestión de la diversidad cultural en salud.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer la aceptación de la diversidad cultural, la igualdad de derechos y el desarrollo de enfoques en salud.	Aplicar los lineamientos de la política intercultural en los servicios de salud.	62	CURSO	C1	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	120	120
Uso incorrecto del equipo de bomba de infusión para el manejo de pacientes de clave rojo y clave azul.	Taller: Fortalecimiento de competencias en el manejo de bomba de infusión en pacientes de clave rojo y clave azul.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender los procesos para el manejo de la bomba de infusión en pacientes de clave rojo y clave azul.	Manejo correcto de la bomba de infusión en pacientes de clave rojo y clave azul.	20	TALLER	C1	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	40	40



Manejo inadecuado en Trauma Shock - Emergencia	Taller: Fortalecimiento en reanimación cardiopulmonar avanzada en el servicio de trauma shock emergencia	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender el manejo adecuado y oportuno en reanimación cardiopulmonar avanzada en el servicio de trauma shock emergencia e identificación de uso de los equipos biomédicos	Realiza un manejo correcto de la reanimación cardiopulmonar avanzada en el servicio de trauma shock emergencia	12	TALLER	C1	3	3	3	6	POLÍTICAS SECTORIALES	SEMIPRESENCIAL	2	24	24
Errores en las emisiones de las prescripciones de Recetas Médicas por los profesionales de salud	Curso: Buena práctica de Prescripción de Recetas según el Decreto Supremo N° 014-2011 - Artículo del 56-59	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar los errores cometidos en el momento de la Prescripción de las recetas medicas.	Elaborar prescripciones correctas según la necesidad de medicamentos.	18	CURSO	C1	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	SEMIPRESENCIAL	2	40	40
Deficiente competencia en el proceso de Intubación y reanimación cardiopulmonar avanzada.	Taller: Actualización en reanimación cardiopulmonar avanzado e intubación endotraqueal	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender los fundamentos básicos necesarios en el proceso de Intubación y reanimación cardiopulmonar avanzada	Desarrollar la atención de pacientes en el proceso de Intubación y reanimación cardiopulmonar avanzado.	23	TALLER	C1	3	3	3	6	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	46	46
Dificultad en el manejo de pacientes con aspepsia de zona operatoria.	Taller: Manejo de asepsia de zona operatoria para evitar contaminación cruzada	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Reconocer los procesos de asepsia de zona operatoria	Realizar un manejo eficaz de asepsia en zona operatoria.	23	TALLER	C1	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	46	46
Desinformación del personal en el proceso de preparación y empaque de materiales quirúrgicos	Taller: Preparación y empaque de materiales quirúrgicos	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer los pasos y conocimientos del proceso de empaque de materiales quirúrgicos	Desarrollar el proceso correcto de empaque de materiales quirúrgicos.	12	TALLER	C1	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	24	24

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP 2025 – UNIDAD EJECUTORA 404 RED DE SALUD ACOBAMBA REGION HUANCAMELICA

1. ORGANISMO O UNIDAD ORGANICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACION	6. NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	7. TIPO DE CAPACITACION	8. TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACION	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
												Costos Directos	Costos Indirectos
1	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	9	POLITICAS SECTORIALES	Taller: Obtención, procesamiento y lectura de muestras biológicas a través de Test de Elisa para las diferentes patologías en IPRESS que cuenten con laboratorio	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	2	0	1800
2	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	55	POLITICAS SECTORIALES	Taller: Fortalecimiento en el programa de Ecología y protección del ambiente, y saneamiento básico e inocuidad alimentaria en marco de la política nacional de salud ambiental	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	2	0	10000
3	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	56	POLITICAS SECTORIALES	Curso: Fortalecimiento de capacidades en prevención y control de la anemia en el marco de la Norma Técnica 213- MINSA/DGIESP y su modificatoria	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	2	0	5000
4	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	55	POLITICAS SECTORIALES	Curso: Prevención y control de la anemia en gestantes y puerperas según NTS N° 213- MINSA/DGIESP- 2024	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	2	0	2000
5	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	55	POLITICAS SECTORIALES	Curso: Enfoque actual de las morbilidades maternas en la Provincia de Acobamba	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	VIRTUAL	2	0	2000
6	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	55	POLITICAS SECTORIALES	Curso: Fortalecimiento de las competencias en el correcto registro de Historia Clínica, CIAP y el aplicativo de seguimiento de gestantes y puerperas.	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	2	0	2000
7	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	55	POLITICAS SECTORIALES	Curso: Uso de anticonceptivos modernos e identificación del riesgo reproductivo en el primer y segundo nivel de atención	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	VIRTUAL	2	0	2000
8	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	18	POLITICAS SECTORIALES	Curso: Fortalecimiento de capacidades en método anticonceptivo moderno: sistema intrauterino con levonorgestrel (slu-Ing)	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	2	0	2000
9	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	19	POLITICAS SECTORIALES	Curso: Promoviendo la atención CRED con enfoque en el Desarrollo infantil Temprano	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	2	0	3000



10	UNIDAD DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	20	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso: Fortalecimiento de capacidades en acciones de promoción, protección y apoyo en la atención materna a profesionales de salud para la certificación de los establecimientos amigos de la madre, la niña y el niño.	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	0	3000
11	UNIDAD DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	54	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso: Fortalecimiento de capacidades en estilos de vida saludable en las Escuelas Promotoras de la Salud, en el marco del Decreto Supremo N°022-2024 S.A.	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	108
12	UNIDAD DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	19	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso: Fortalecimiento de competencias en la conformación de Madres Guías de Lactancia Materna en el marco de la Resolución Ministerial N° 260-2014/MINSA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	SEMPRESENCIAL	2	0	36
13	UNIDAD DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	55	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso:Provisión del paquete de cuidado integral de Salud y actualización de HIS del curso de vida adulto mayor.	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	120
14	UNIDAD DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	55	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso: Actualización de los tamizajes en salud mental en el curso de vida adulto mayor.	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	120
15	UNIDAD DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	55	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso: Provisión del paquete básico de cuidado integral de Salud y registro actual de HIS del curso de vida adulto.	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	120
16	UNIDAD DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	55	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso: Fortalecimiento de capacidades en el esquema regular de vacunación en niños menores de 5 años.	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	0	5000
17	UNIDAD DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	55	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso: Actualización en el manejo del Sistema de Información Gerencial de Tuberculosis (SIGTB) y el correcto registro de HIS.	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	110
18	UNIDAD DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	6	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso: Manifestaciones clínicas en casos de contaminación de metales pesados en los distritos prioritizados	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	0	6000
19	UNIDAD DE INTELIGENCIA SANITARIA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	54	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso: Gestión de riesgo por desastres y adaptación al cambio climático	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	0	2569



1	UNIDAD DE ATENCION INTEGRAL DE SALUD	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	8	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso: Método de obtención y remisión de muestra de cerebro, cerebelo y médula de canes.	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	0	1700
11	UNIDAD DE ATENCION INTEGRAL DE SALUD	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	POLÍTICAS SECTORIALES	Taller: Método y procedimiento para la detección precoz y despistaje oportuno del cáncer del cuello uterino a través de la Prueba Molecular VPH.	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	0	1000
21	UNIDAD DE ATENCION INTEGRAL DE SALUD	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	51	POLÍTICAS SECTORIALES	Taller: Detección temprana y tamizaje de cáncer de mama	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	0	500
31	UNIDAD DE ATENCION INTEGRAL DE SALUD	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	20	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso: Diagnostico, tamizaje y prevención de cáncer de próstata	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	50
41	UNIDAD DE ATENCION INTEGRAL DE SALUD	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	48	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso: Abordaje en el paquete del Cuidado Integral de Salud y actualización del HIS - SIS del curso de vida joven.	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	50
51	UNIDAD DE ATENCION INTEGRAL DE SALUD	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	62	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso: Fortalecimiento de la provisión de cuidados integrales en salud.	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	100
61	UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	531	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso : Procedimiento Administrativo Disciplinario aplicado a los servidores civiles de la Unidad Ejecutora de la Red de Salud Acobamba	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	0	1062
71	UNIDAD DE ATENCION INTEGRAL DE SALUD	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	40	HABILIDADES BLANDAS	Curso: Urgencias y emergencias psiquiátricas para el personal del primer nivel de atención	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	500
81	UNIDAD DE ATENCION INTEGRAL DE SALUD	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	40	HABILIDADES BLANDAS	Curso: Identificación de trastornos del sueño e higiene del sueño en usuarios que acuden al establecimiento de salud	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	0	500
91	UNIDAD DE ATENCION INTEGRAL DE SALUD	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	HABILIDADES BLANDAS	Taller: Evaluación, diagnóstico y tratamiento de los trastornos depresivos en el marco de la guía MHGAP Versión 2.0	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	0	1000
101	UNIDAD DE ATENCION INTEGRAL DE SALUD	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	40	HABILIDADES BLANDAS	Curso: Salud mental perinatal saludable durante el embarazo y el primer año después del parto	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	0	500



UNIDAD DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	62	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso: Fortalecimiento del Primer Nivel de Atención en las Redes Integradas de Salud.	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	0	100
UNIDAD DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	62	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso: Gestión pública y desarrollo territorial.	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	0	100
UNIDAD DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	62	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso: Gestión de la diversidad cultural en salud.	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	0	120
Órgano de Línea (Servicio de Ginecología y Obstetricia) HPA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	20	POLÍTICAS SECTORIALES	Taller: Fortalecimiento de competencias en el manejo de bomba de infusión en pacientes de clave rojo y clave azul.	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	40
Órgano de Línea (Unidad de Emergencia) HPA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	12	POLÍTICAS SECTORIALES	Taller: Fortalecimiento en reanimación cardiopulmonar avanzada en el servicio de trauma shock emergencia	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	SEMI PRESENCIA L	2	0	40
Órgano de Línea (Unidad de Farmacia) HPA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	18	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso: Buena práctica de Prescripción de Recetas según el Decreto Supremo N° 014-201 - Artículo del 56 -59	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	SEMI PRESENCIA L	2	0	40
Órgano de Línea (Unidad de Centro Quirúrgico) HPA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	23	POLÍTICAS SECTORIALES	Taller: Actualización en reanimación cardio pulmonar avanzado e intubación endotraqueal	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	0	46
Órgano de Línea (Unidad de Centro Quirúrgico) HPA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	23	POLÍTICAS SECTORIALES	Taller: Manejo de asepsia de zona operatoria para evitar contaminación cruzada	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	0	46
Órgano de Línea (Unidad de Central de Esterilización) HPA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	12	POLÍTICAS SECTORIALES	Taller: Preparación y empaque de materiales quirúrgicos	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	0	24
TOTAL											54501		

