



RESOLUCION DIRECTORAL N° 000063-2025-GR.LAMB/GERESA/HB.L/DE [515616006 - 9]

VISTO, el **MEMORANDO N° 000113-2025-GR.LAMB/GERESA/HB.L/DE [515616006 - 7]** de fecha 24 de enero de 2025, emitido por el Director del Hospital Belén de Lambayeque;

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1023 se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR como Organismo Técnico Especializado, ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, con competencia a nivel nacional y sobre todas las entidades de la administración pública;

Que, el literal c) del artículo 10 del referido decreto legislativo establece que es función de SERVIR dictar normas técnicas para el desarrollo e implementación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, cuyo objetivo es desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, el numeral 6.4.1.1. de la citada norma establece que el Comité de Planificación de la Capacitación está conformado por el responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quien preside el Comité; el responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces, el representante de la Alta Dirección que será responsable de un órgano de línea designado por el Titular de la entidad y el representante de los servidores civiles. Asimismo, el citado numeral señala que la conformación del Comité se oficializa a través de una Resolución del titular de la entidad;

Que, el literal a) del numeral 6.4.1.1. de la norma en mención indica que los servidores civiles eligen a dos representantes por un período de 3 años. La elección se efectúa mediante votación secreta en cada entidad. El candidato que obtenga mayoría simple tendrá la condición de titular y el segundo con mayor votación, tendrá la condición de suplente. En caso se presente un solo candidato también debe ser electo por mayoría simple de los servidores que participen. Si al proceso de elección no se presentara algún candidato o ninguno obtuviera mayoría simple, el Comité se instala sin el representante de los servidores civiles. En caso que el representante titular de los servidores civiles, se desvincule de la entidad, las funciones serán asumidas por el suplente. Si ambos fueran desvinculados de la entidad, la Oficina de Recursos Humanos dispondrá un nuevo proceso de elección dentro de los 30 días hábiles de ocurrido el hecho;

Que, el literal b) del numeral 6.4.1.1. de la norma aludida precisa que son funciones del Comité de Planificación de la Capacitación las siguientes: (i) Asegurar que el Plan de Desarrollo de las Personas contenga Acciones de Capacitación pertinentes, de acuerdo con lo establecido en el numeral 6.4.1.3. de la citada Directiva, que contribuyan a la mejora del desempeño y logro de objetivos estratégicos de la entidad, (ii) Validar el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, previo a la aprobación del titular de la entidad, (iii) Evaluar y determinar las modificaciones al Plan de Desarrollo de las Personas, cuando corresponda, de acuerdo con lo previsto en el numeral 6.4.2.6. de la citada Directiva.;

Que, mediante INFORME N° 000024-2025-GR.LAMB/GERESA/HB.L-URH [515616006 - 6] de fecha 16 de enero de 2025, la Oficina de Recursos Humanos informa a la Dirección Ejecutiva del Hospital Belén Lambayeque la elección de los/las representantes de los/as servidores/as civiles ante el Comité de Planificación de la Capacitación periodo 2025 - 2027, solicitando a la vez oficializar la conformación de dicho comité mediante Resolución;

En consecuencia, mediante MEMORANDO N° 000113-2025-GR.LAMB/GERESA/HB.L/DE [515616006 - 7] de fecha 24 de enero de 2025, el Director Ejecutivo solicita, proyectar resolución directoral designando como Miembro representante de los/as servidores/as civiles del Hospital Belén Lambayeque

RESOLUCION DIRECTORAL N° 000063-2025-GR.LAMB/GERESA/HB.L/DE [515616006 - 9]

para el Comité de Plan de Desarrollo de Personas (PDP) 2025 - 2027, a los siguientes TAP: LOPEZ SOLORZANO EMIA LORENA y HUAYRA NIQUEN MARIA JUANA;

Que, con INFORME 000079-2025-GR.LAMB/GERESA/HB.L/DE-RVJL [515616006 - 8] de fecha 24 de enero de 2025, la oficina de asesoría legal concluye que se continué con el trámite conforme lo solicitado por la dirección ejecutiva;

Que, de acuerdo a lo expuesto por la Ordenanza Regional N° 005-2018-GR.LAMB/CR que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional Lambayeque, y en uso de las facultades conferidas por la RESOLUCION GERENCIAL GENERAL REGIONAL N° 000019-2025-GR.LAMB/GGR [515648983 - 3], de fecha 04 de enero de 2025, que resuelve en su Artículo Primero: DESIGNAR al Méd. WILTON RUBÉN ROJAS RUIZ, a partir del 6 de enero de 2025, en el cargo de confianza de Director del Hospital Belén de Lambayeque del Gobierno Regional Lambayeque;

SE RESUELVE:

ARTICULO 1°.- CONFORMAR el Comité de Planificación de la Capacitación del Hospital Belén Lambayeque 2025-2027, el cual está integrado por:

TITULARES:

- TAP. Nilo Elías Millones Senmache; jefe de la Oficina de Recursos Humanos, quien preside el Comité.
- TAP. Carlos Enrique Gil Chaqui; de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, en calidad de miembro.
- DR. Wilton Ruben Rojas Ruiz; en representación de la Alta Dirección en calidad de miembro.
- Lic. Enf. HUAYRA NIQUEN MARIA JUANA; miembro representante de los servidores civiles del Hospital Belén de Lambayeque.

SUPLENTE:

- TAP: LOPEZ SOLORZANO EMIA LORENA; miembro representante de los servidores civiles del Hospital Belén de Lambayeque.

ARTÍCULO 2°.- NOTIFICAR la presente Resolución a los/as integrantes del Comité de Planificación de la Capacitación, designados en el artículo 1° precedente.

ARTÍCULO 3°.- ENCARGAR al responsable la publicación de la presente Resolución y Anexo, en el Portal Institucional del Hospital Belén Lambayeque.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.-



Firmado digitalmente
WILTON RUBEN ROJAS RUIZ
DIRECTOR DEL HOSPITAL BELÉN LAMBAYEQUE
Fecha y hora de proceso: 27/01/2025 - 08:48:34



RESOLUCION DIRECTORAL N° 000063-2025-GR.LAMB/GERESA/HB.L/DE [515616006 - 9]

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgedo3.regionlambayeque.gob.pe/verifica/>

VoBo electrónico de:

- 5.1 UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
NILO ELIAS MILLONES SENMACHE
JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
24-01-2025 / 15:07:56
- 5.0 DIVISION DE ADMINISTRACION
OSCAR ANIBAL SILVA GUERRA
JEFE DIVISION DE ADMINISTRACION
24-01-2025 / 18:03:10

HOSPITAL BELÉN LAMBAYEQUE

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS - PDP

2025- 2027



074-282023



Av. Ramon Castillo Nro. 597



www.gob.pe/hbl





I. PRESENTACIÓN

El Hospital Belén de Lambayeque, es un establecimiento del segundo nivel de atención categoría II-1, con capacidad resolutoria para satisfacer las necesidades de salud de la población, a través de atención ambulatoria, de emergencia y de hospitalización. Por ello, contamos con una diversidad de profesionales, técnicos y auxiliares tanto asistenciales como administrativos, cuyo trabajo es permanente y esforzado dentro de las 24 horas del día durante todo el año, siendo así que, es necesario promover e innovar un Plan de Desarrollo de Personal (PDP).

Para alcanzar este objetivo se requiere contar con personal competente, especialmente motivado y debidamente capacitado, lo que será posible únicamente a través de la implementación de estrategias de capacitación articuladas entre las distintas unidades orgánicas y los instrumentos de gestión aprobados.

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, del Hospital Belén Lambayeque, es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación programadas. Se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación y comprende los objetivos generales de esta y su estrategia de implementación.

El objetivo del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) es mejorar las capacidades, habilidades y competencias de los servidores públicos, asimismo busca mejorar el rendimiento y la efectividad del personal mediante el desarrollo continuo de sus habilidades, competencias y capacidades para cumplir con los estándares de excelencia en la atención al paciente y el funcionamiento del hospital.

El PDP busca equipar a los servidores públicos con las herramientas y habilidades necesarias para enfrentar los desafíos actuales y futuros, mejorar la calidad de la atención y contribuir al éxito general del hospital.

El ciclo del proceso de la Capacitación es un conjunto de fases o etapas que guían la planificación, implementación y evaluación. En la etapa de Planificación se identifican y definen las necesidades de capacitación a través los objetivos estratégicos, en la etapa de implementación, se ejecuta el programa de capacitación de acuerdo con el plan diseñado, se monitorea la realización de las mismas y se asegura la participación de los servidores, y en la etapa de Evaluación se mide la efectividad de la capacitación y determinar si se han alcanzado los objetivos establecidos.

II. MARCO NORMATIVO

- Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil.
- Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014- PCM.
- Decreto Supremo N° 117-2017-PCM, que modifica la sexta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley N°30057
- Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 11 de agosto del 2011.



- Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.
- “Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 299-2017-SERVIR-PE.

III. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

El Plan de Desarrollo de las personas que laboran en el Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque, se enmarca en:

Misión

La Misión del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque es prevenir los riesgos, proteger del daño, recuperar la salud y rehabilitar las capacidades de los pacientes, en condiciones de plena accesibilidad y de atención a la persona desde su concepción hasta su muerte natural.

Visión

Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque para el año 2025 será un Hospital con usuarios satisfechos por la atención, con trabajadores capacitados, proactivos y trabajando en equipo; con servicios básicos, infraestructura y equipamientos mínimos adecuados; con gestión democrática e investigando y coordinando la solución a los problemas de salud de su ámbito de influencia.

Objetivos Estratégicos Institucional del PEI – Hospital Belén Lambayeque

Los objetivos estratégicos según el PEI 2022 – 2027, señala lo siguiente:

Objetivos Estratégicos Institucionales	Acciones Estratégicas Institucionales
OEI.01: Fortalecer la gestión pública institucional	AEI.01.02: Desarrollo de capacidades permanentes a los servidores civiles del gobierno regional.

Objetivo General del Hospital Belén Lambayeque

Mejorar las competencias técnicas del personal en áreas clave mediante programas de formación continua, desarrollar habilidades de liderazgo y gestión entre el personal médico y administrativo, así como también aumentar la satisfacción y retención del personal mediante el fortalecimiento de oportunidades de desarrollo profesional.

Objetivos Específicos del Hospital Belén Lambayeque

- Capacitación Técnica: Asegurar que el personal médico reciba formación en nuevas tecnologías y procedimientos.
- Desarrollo de Liderazgo: Implementar programas de mentoría y liderazgo.
- Satisfacción del Personal: Mejorar el índice de satisfacción del personal mediante encuestas de clima laboral y acciones correctivas.



Competencias

Área de Trabajo: Liderazgo, Tolerancia para trabajar bajo presión, Capacidad para la Planificación y Organización, Capacidad de negociación, Capacidad analítica y organizativa, Buena comunicación escrita y verbal y Orientación a los resultados, Buen clima organizacional. Según el puesto o cargo que desempeña, conocimiento y dominio de herramientas tecnológicas y paquetes informáticos, conocimiento de documentos de gestión, normativos y administrativos, visión macro de su entorno, solucionar problemas del usuario interno y externo.

El sistema de Prestación de Servicios en Salud. - en todos los departamentos, servicios, unidades, oficinas, Para el desarrollo de sus funciones estos recursos humanos requieren las siguientes competencias específicas:

✓ **Competencias Institucionales:** Liderazgo, Autonomía, Responsabilidad, Proactividad, Eficacia y Eficiencia.

✓ **Competencias personales:** Las competencias personales comprenden los conocimientos habilidades y actitudes necesarias para el ejercicio del cargo; se identifican en base a las competencias institucionales.

✓ **Competencias en conocimientos:**

- Sólida formación en atención integral y de especialidad: ser un profesional con dominio de la normatividad en atención en salud con énfasis en calidad de servicio, sobre los cuales deberá mantenerse permanentemente actualizado.
- Aplicación del método científico: saber compilar datos (ordenados y seleccionados) y con ellos formular hipótesis, sobre el caso materia de investigación, para luego verificarlas y comprobarlas.
- Visión de la realidad o entorno nacional: conocer e interpretar aspectos de la realidad nacional, sus factores sociales, culturales, económicos, tecnológicos, políticos y ecológicos, considerándolos para anticipar consciente y responsablemente el impacto de sus decisiones.
- Administración del cargo: planificar, organizar, dirigir y controlar su departamento, servicio, unidad, área, etc. Para el buen manejo de los recursos humanos y logísticos que se le asigne, logrando su funcionamiento eficaz y eficiente.

✓ **Competencias en habilidades:**

- Adaptabilidad: adecuarse a los cambios institucionales y/a las nuevas condiciones sociales que se presenten en el ejercicio de su función.
- Comunicación: expresarse en forma clara, correcta y precisa, a través del lenguaje escrito o verbal y saber escuchar. Utilizar técnicas modernas de comunicación.
- Intuición: tener la capacidad de comprender e interpretar los hechos de manera inmediata.
- Sentido de prioridad: distinguir lo urgente e importante, proponiendo soluciones a los problemas que identifica, adaptando los correctivos con sentido común y teniendo en cuenta el costo económico e impacto social que implican sus decisiones.

✓ **Competencias en actitudes:**

- Desarrollo personal: procurar su autorrealización personal y profesional, hasta alcanzar niveles que le generen satisfacción.
- Mentor: ser responsable del personal bajo su cargo, ejerciendo acciones para el desarrollo de habilidades y conocimientos. Transmitir su experiencia.



- c. Prudencia: actuar con buen juicio y moderación en sus actos funcionales y en los de su vida diaria, evitando expresiones o acciones que afecten la sensibilidad de los demás.
- d. Responsabilidad: observa diligencia en el ejercicio de sus obligaciones, tomando decisiones oportunas y siendo consecuente con lo que resuelve.
- e. Vocación de servicio: internalizar la importancia de la calidad en la atención al usuario interno y externo. empatía y compromiso de los trabajadores para cubrir un puesto que demanda mucha interacción con los usuarios internos y externos.

El Sistema Administrativo. - Está conformado por funcionarios y personal administrativo del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque, en las distintas áreas de trabajo institucional: como economía, logística, recursos humanos, bienes patrimoniales, archivo, entre otras... Los recursos humanos que integran el sistema administrativo requieren para el ejercicio de sus actividades, las competencias específicas siguientes:

- ✓ **Competencias Institucionales.** - Liderazgo, Autonomía, Responsabilidad, Proactividad, Eficacia y Eficiencia.
- ✓ **Competencias personales.** - Las competencias personales comprenden los conocimientos habilidades y actitudes necesarias para el ejercicio del cargo; se identifican en base a las competencias institucionales.
- ✓ **Competencias en conocimientos:**
 - a. Amplio conocimiento en la actividad o disciplina en la que desempeña el cargo; ser un trabajador con dominio de la normatividad interna y funciones de su área laboral.
 - b. Visión de la realidad o entorno nacional: conocer e interpretar aspectos de la realidad nacional. sus factores sociales, culturales, económicos, tecnológicos, políticos y ecológicos; para prestar un apoyo eficiente al cargo o área en que labora.
 - c. Superación constante: es estar actualizado permanentemente en las innovaciones y conocimientos vinculados a su área de trabajo.
- ✓ **Competencias en habilidades:**
 - a. Adaptabilidad: adecuarse a los cambios institucionales y/a las nuevas condiciones sociales que se presenten en el ejercicio de su función.
 - b. Comunicación: expresarse en forma clara, correcta y precisa, a través del lenguaje escrito o verbal y saber escuchar. Utilizar técnicas modernas de comunicación.
 - c. Creatividad: generar respuestas o soluciones adecuadas, inclusive cuando no existan antecedentes que le sirvan de criterio orientador.
 - d. Intuición: tener la capacidad de comprender e interpretar los hechos de manera inmediata.
 - e. Priorización: distinguir la urgente e importante, proponiendo soluciones a los problemas que identifica.

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Desarrollo de Personal (PDP) para el año 2024 está dirigido a todos los servidores del Hospital Belén de Lambayeque, nombrados, contratados por funcionamiento, Contratación Administrativa de Servicios (CAS), destacados y personal que brinde servicio dentro de las instalaciones de la entidad.



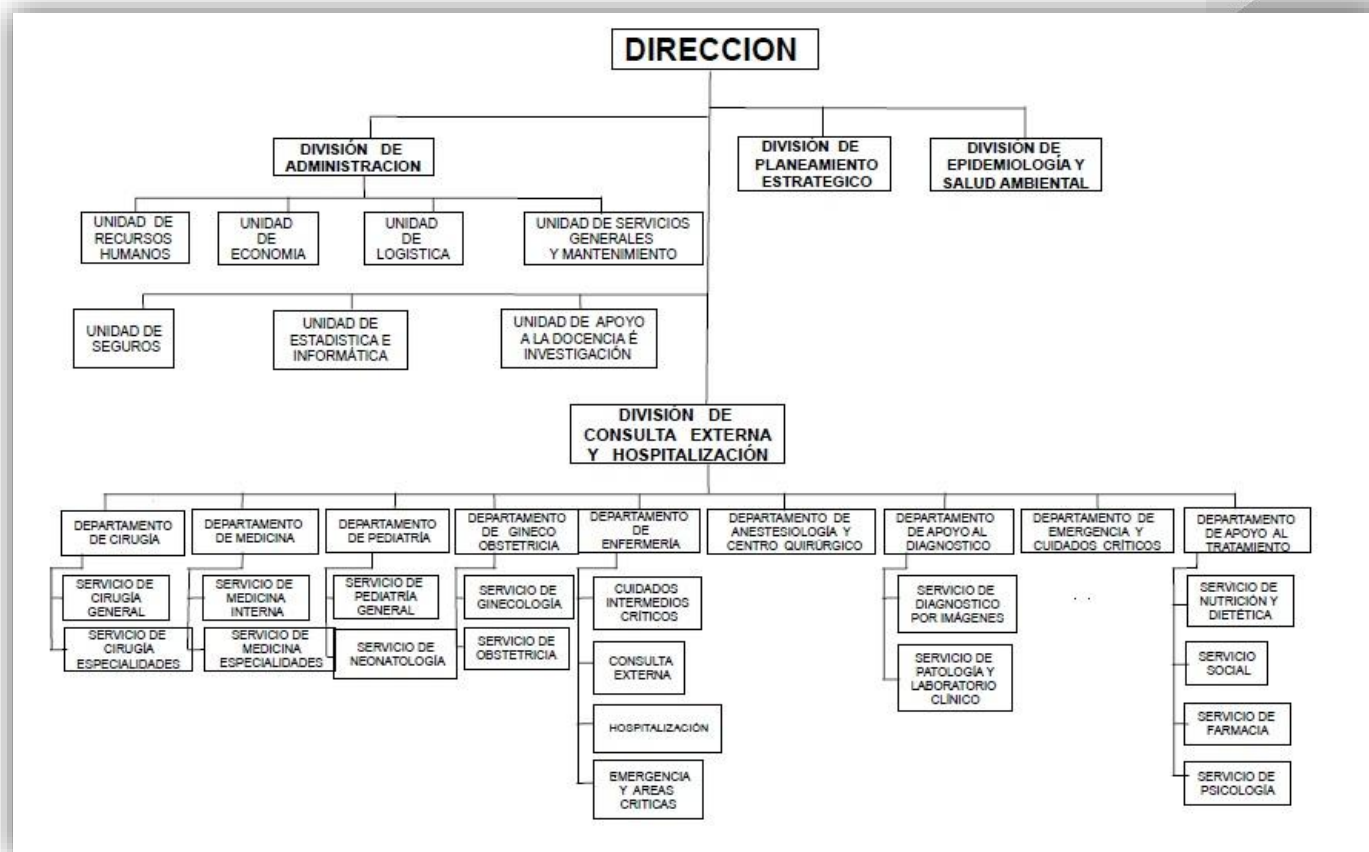
V. ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL HOSPITAL BELEN LAMBAYEQUE

El Hospital Belén Lambayeque - HBL, cuenta con la siguiente organización:

- **Órgano de Dirección**
 - ✓ Dirección Ejecutiva
- **Órganos de Asesoramiento**
 - ✓ División de Administración
 - ✓ División de Planeamiento Estratégico
 - ✓ División de Epidemiología y Salud Ambiental
 - ✓ División de Consulta Externa y Hospitalización
- **Órganos de Apoyo**
 - ✓ Unidad de Recursos Humanos
 - ✓ Unidad de Economía
 - ✓ Unidad de Logística
 - ✓ Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento
 - ✓ Unidad de Seguros
 - ✓ Unidad de Estadística e Informática
 - ✓ Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación
- **Órganos de Línea**
 - ✓ Departamento de Cirugía
 - Servicio de Cirugía General
 - Servicio de Cirugía Especialidades
 - ✓ Departamento de Medicina
 - Servicio de Medicina Interna
 - Servicio de Medicina Especialidades
 - ✓ Departamento de Pediatría
 - Servicio de Pediatría General
 - Servicio de Neonatología
 - ✓ Departamento de Gineco Obstetricia
 - Servicio de Ginecología
 - Servicio de Obstetricia
 - ✓ Departamento de Enfermería
 - Cuidados Intermedios Críticos
 - Consulta Externa
 - Hospitalización
 - Emergencia y Áreas Críticas
 - ✓ Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico
 - ✓ Departamento de apoyo al Diagnostico
 - Servicio de Diagnóstico por Imágenes
 - Servicio de Patología y Laboratorio Clínico
 - ✓ Departamento de Emergencia y Cuidados Críticos
 - ✓ Departamento de Apoyo al Tratamiento
 - Servicio de Nutrición y Dietética
 - Servicio social
 - Servicio de Farmacia
 - Servicio de Psicología



ORGANIGRAMA



VI. NÚMERO DE SERVIDORES QUE CONFORMAN EL HOSPITAL BELEN LAMBAYEQUE

El Hospital Belén Lambayeque cuenta con un total de 508 servidores públicos bajo los regímenes laborales de Decreto Legislativo N° 726 y el Decreto Legislativo 1057, de acuerdo con los siguientes cuadros:

ADMINISTRATIVOS	Regimen laboral	Cantidad
	CAS INDETERMINADO	8
	CAS TRANSITORIO	9
	CONTRATO POR FUNCIONAMIENTO	11
	NOMBRADO	41
	CONTRATO POR SUPLENCIA	1
	TOTAL	70



ASISTENCIALES	Regimen laboral	Cantidad
	CAS INDETERMINADO	120
	CAS TRANSITORIO	23
	CONTRATO POR FUNCIONAMIENTO	23
	NOMBRADO	252
	DESTACADO	19
	CONTRATO POR SUPLENCIA	1
	TOTAL	438

VII. CICLO DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

El ciclo del proceso de la Capacitación es un conjunto de fases o etapas que guían la planificación, implementación y evaluación. En la etapa de Planificación se identifican y definen las necesidades de capacitación a través los objetivos estratégicos, en la etapa de implementación, se ejecuta el programa de capacitación de acuerdo con el plan diseñado, se monitorea la realización de estas, y se asegura la participación de los servidores, y en la etapa de Evaluación se mide la efectividad de la capacitación y determinar si se han alcanzado los objetivos establecidos.

➤ PLANIFICACIÓN:

Esta etapa se realiza con la finalidad de crear un Plan de Desarrollo de Personal estructurado que detalle el contenido, los métodos y los recursos necesarios para la capacitación.

Pasos para Seguir:

➤ **Conformación del comité de Planificación de la Capacitación**

El comité de Planificación de la Capacitación tiene como finalidad asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y se brinden las condiciones necesarias para la ejecución de las acciones de capacitación.

➤ **Definición de Objetivos de Aprendizaje**

- ✓ **Específicos:** Detallar lo que los participantes deben saber o ser capaces de hacer al finalizar el programa.
- ✓ **Medibles:** Establecer criterios para evaluar si los objetivos de aprendizaje se han cumplido.

➤ **Desarrollo del Contenido**

- ✓ **Selección de Temas:** Basar el contenido en las necesidades identificadas y los objetivos de aprendizaje.
- ✓ **Creación de Materiales:** Desarrollar o seleccionar materiales educativos como manuales, presentaciones, videos y casos prácticos.



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS - PDP 2025 - 2027

- ✓ **Inclusión de Actividades:** Incluir actividades prácticas, ejercicios de simulación y estudios de caso para facilitar el aprendizaje activo.
- **Métodos de Capacitación**
 - ✓ **Presenciales:** Talleres, seminarios, y sesiones de formación en aula.
 - ✓ **En Línea:** Cursos, webinars y módulos interactivos.
 - ✓ **Combinados:** Enfoques mixtos que combinan formación presencial y en línea.
- **Planificación Logística**

Establecer fechas y horarios para las sesiones de capacitación, considerando la disponibilidad del personal, seleccionar lugares adecuados para la capacitación, como salas de formación o plataformas en línea y asegurar la disponibilidad de recursos necesarios como equipos, tecnología y materiales.

VIII. IMPLEMENTACIÓN

En esta etapa se ejecuta el programa de capacitación de acuerdo con el plan diseñado.

Pasos para Seguir:

- **Ejecución del Programa:**
 - ✓ **Facilitadores:** Asegurar que los instructores o facilitadores estén bien preparados y calificados para llevar a cabo las sesiones.
 - ✓ **Entrega de Contenido:** Llevar a cabo las sesiones de capacitación siguiendo el plan y el calendario establecidos.
 - ✓ **Monitoreo:** Supervisar el progreso de la capacitación para asegurarse de que se están cumpliendo los objetivos.
- **Gestión de Participación**
 - ✓ **Motivación:** Mantener a los participantes comprometidos mediante la interacción, el reconocimiento y la participación.
 - ✓ **Resolución de Problemas:** Abordar cualquier problema o desafío que surja durante la capacitación, como dificultades técnicas o falta de recursos.

IX. EVALUACIÓN

Medir la efectividad del programa de capacitación y determinar si se han alcanzado los objetivos.

Pasos para Seguir:

- **Evaluación de desempeño.** - Se realizarán en sus puestos de trabajo, para determinar si los trabajadores están aplicando lo aprendido. Este instrumento estructural y sistemático, será utilizado para medir los conocimientos, comportamientos y producción, relacionados con el producto del trabajo y si los participantes están aplicando en sus funciones laborales lo aprendido en el proceso de capacitación, lo que permitirá implementar nuevas políticas de mejora al desempeño.



➤ **Evaluación del Aprendizaje**

- ✓ **Pruebas y Exámenes:** Administrar pruebas antes y después de la capacitación para medir el conocimiento adquirido.
- ✓ **Actividades Prácticas:** Evaluar el desempeño en actividades prácticas o simulaciones para verificar la aplicación de los conocimientos.

➤ **Evaluación del Comportamiento**

- ✓ **Observación en el Trabajo:** Evaluar si los participantes están aplicando lo aprendido en su trabajo diario.
- ✓ **Revisión del Desempeño:** Analizar si ha habido mejoras en el desempeño y en la práctica laboral después de la capacitación.

Este ciclo asegura que la capacitación sea sistemática, efectiva y adaptativa, contribuyendo a la mejora continua del personal y del Hospital Belén Lambayeque.

X. PRESUPUESTO

Las acciones de capacitación contempladas en el Plan de Desarrollo de personas anualizado correspondiente, se realizarán a través de la contraprestación con las instituciones con la que tenemos convenio y también con presupuesto que dispondrá en su momento la oficina de planeamiento.

XI. VALIDACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DE LAS PERSONAS

Los miembros del Comité de Planificación de la Capacitación, validamos en el presente Plan de Desarrollo de las Personas, tomando como referencia la información proporcionada por todas los departamentos, unidades y áreas del Hospital Belén Lambayeque.



CARTA DE COMPROMISO

Conste el presente documento el compromiso que contrae:

Apellidos y Nombres:

Nº DNI: Teléfono personal:

Cargo: Condición Laboral:

Especialidad:

Servicio y/o Área:

Departamento/Unidad/Oficina:

Servidor del Hospital Belén Lambayeque en los siguientes términos:

PRIMERO: El servidor(a) ha sido autorizado(a) a participar del a

..... de del 20.....

Curso	Taller	Pasantía	Congreso	Diplomado	Curso/Taller	Otro
Valor S/:						

Organizado por:

Nombre de la Institución Organizadora:	
Lugar de la capacitación:	

SEGUNDO: El servidor(a) está obligado a cumplir con la asistencia, puntualidad y permanencia durante el tiempo que dure el evento de capacitación, debiendo presentar copia fedateada o legalizada a Dirección o el Área de Legajos de Recursos Humanos del certificado obtenido por la entidad emisora del certificado, según las condiciones del evento, así como aplicar y difundir los conocimientos adquiridos (efecto multiplicador) a sus compañeros de labores.

TERCERO: El incumplimiento del presente compromiso obliga al servidor(a) a devolver a totalidad de los gastos ocasionados, sin perjuicio de las acciones administrativas a que hubiere lugar.

CUARTO: El incumplimiento del presente compromiso inhabilita al servidor(a) a postular a otras acciones de capacitación en nuestra institución.

QUINTO: El servidor(a) está obligado a devolver el valor total de la capacitación al Hospital Belén Lambayeque si se retira de la institución al no cumplir con el pacto equivalente al doble del tiempo de duración del evento de capacitación en que participó, valores que serán descontados de la liquidación por cese en sus labores.

Lambayeque, de del 20

Firma y Sello del Servidor

Firma y Sello del Jefe Inmediato



XII. ANEXOS:

Matriz del Plan de Desarrollo de Personas PDP

MATRIZ DNC

(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")

ORDENAR

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

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL COMPORTAMIENTO DE METAS DEL AREA QUE ESTÁN ASOCIADOS A LA 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 PERSONAS BENEFICIARIAS DE LA CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	FÓRMULA			FÓRMULA			13. EF. TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	FÓRMULA		FÓRMULA
					De Aprendizaje	De Desempeño	De Actitud				9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL DE EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCION DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO						
1	Débil desarrollo de habilidades interpersonales en el personal de atención primaria, lo que genera que el personal de atención primaria no pueda brindar un servicio eficiente al paciente, impactando en la calidad de la atención y en la satisfacción del paciente.	BUEN TRATO Y EMPATÍA CON SERVIDORES EFICIENTES	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer y desarrollar habilidades interpersonales en el personal de atención primaria, lo que permita mejorar su desempeño y su capacidad de respuesta al paciente, impactando en la calidad de la atención y en la satisfacción del paciente.	Logros esperados son los cambios observables en el comportamiento, que el personal de atención primaria pueda brindar un servicio eficiente al paciente, impactando en la calidad de la atención y en la satisfacción del paciente.	Logros esperados son los cambios observables en el comportamiento, que el personal de atención primaria pueda brindar un servicio eficiente al paciente, impactando en la calidad de la atención y en la satisfacción del paciente.	5	CURSO	A	3	3	9				HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	4	500	100	600
2	Desconocimiento parcial o limitado de las normas técnicas de atención primaria, lo que genera que el personal de atención primaria no pueda brindar un servicio eficiente al paciente, impactando en la calidad de la atención y en la satisfacción del paciente.	Capacitación sobre las Normas Técnicas para el control y manejo de enfermedades crónicas no transmisibles	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Los conocimientos y habilidades esperados son los cambios observables que reflejan una mejora en la capacidad de respuesta al paciente, impactando en la calidad de la atención y en la satisfacción del paciente.	Los logros esperados son los resultados observables que reflejan una mejora en la capacidad de respuesta al paciente, impactando en la calidad de la atención y en la satisfacción del paciente.	Los logros esperados son los resultados observables que reflejan una mejora en la capacidad de respuesta al paciente, impactando en la calidad de la atención y en la satisfacción del paciente.	3	CURSO	B	3	3	9				MATERIAS TRANSVERSALES	PRESENCIAL	4	200	100	300
3	Uso inadecuado de la herramienta de diagnóstico por parte del personal de atención primaria, lo que genera que el personal de atención primaria no pueda brindar un servicio eficiente al paciente, impactando en la calidad de la atención y en la satisfacción del paciente.	Capacitación sobre el uso de la herramienta de diagnóstico	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Los conocimientos y habilidades esperados son los cambios observables que reflejan una mejora en la capacidad de respuesta al paciente, impactando en la calidad de la atención y en la satisfacción del paciente.	Los logros esperados son los resultados observables que reflejan una mejora en la capacidad de respuesta al paciente, impactando en la calidad de la atención y en la satisfacción del paciente.	Los logros esperados son los resultados observables que reflejan una mejora en la capacidad de respuesta al paciente, impactando en la calidad de la atención y en la satisfacción del paciente.	2	CURSO	B	3	3	9				PROGRAMAS DE APLICACIÓN DE INFORMATICA	PRESENCIAL	4	200	100	300
4	Desconocimiento del personal de atención primaria sobre la importancia de la salud bucal, lo que genera que el personal de atención primaria no pueda brindar un servicio eficiente al paciente, impactando en la calidad de la atención y en la satisfacción del paciente.	Capacitación en la importancia de la salud bucal	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Los conocimientos y habilidades esperados son los cambios observables que reflejan una mejora en la capacidad de respuesta al paciente, impactando en la calidad de la atención y en la satisfacción del paciente.	Los logros esperados son los resultados observables que reflejan una mejora en la capacidad de respuesta al paciente, impactando en la calidad de la atención y en la satisfacción del paciente.	Los logros esperados son los resultados observables que reflejan una mejora en la capacidad de respuesta al paciente, impactando en la calidad de la atención y en la satisfacción del paciente.	3	CURSO	C1	3	3	8				HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	4	200	100	300
5	Desconocimiento del personal de atención primaria sobre la importancia de la salud bucal, lo que genera que el personal de atención primaria no pueda brindar un servicio eficiente al paciente, impactando en la calidad de la atención y en la satisfacción del paciente.	Capacitación en la importancia de la salud bucal	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Los conocimientos y habilidades esperados son los cambios observables que reflejan una mejora en la capacidad de respuesta al paciente, impactando en la calidad de la atención y en la satisfacción del paciente.	Los logros esperados son los resultados observables que reflejan una mejora en la capacidad de respuesta al paciente, impactando en la calidad de la atención y en la satisfacción del paciente.	Los logros esperados son los resultados observables que reflejan una mejora en la capacidad de respuesta al paciente, impactando en la calidad de la atención y en la satisfacción del paciente.	2	CURSO	B	3	3	9				POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	4	200	100	300
6	Falta de conocimiento y preparación del personal en los procesos de actualización para la atención de pacientes con enfermedades crónicas, lo que genera que el personal de atención primaria no pueda brindar un servicio eficiente al paciente, impactando en la calidad de la atención y en la satisfacción del paciente.	Capacitación en la actualización para la atención de pacientes con enfermedades crónicas	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Los conocimientos y habilidades esperados son los cambios observables que reflejan una mejora en la capacidad de respuesta al paciente, impactando en la calidad de la atención y en la satisfacción del paciente.	Los logros esperados son los resultados observables que reflejan una mejora en la capacidad de respuesta al paciente, impactando en la calidad de la atención y en la satisfacción del paciente.	Los logros esperados son los resultados observables que reflejan una mejora en la capacidad de respuesta al paciente, impactando en la calidad de la atención y en la satisfacción del paciente.										SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	4	200	100	300
7	Desconocimiento del personal de atención primaria sobre la importancia de la salud bucal, lo que genera que el personal de atención primaria no pueda brindar un servicio eficiente al paciente, impactando en la calidad de la atención y en la satisfacción del paciente.	Capacitación en la importancia de la salud bucal	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Los conocimientos y habilidades esperados son los cambios observables que reflejan una mejora en la capacidad de respuesta al paciente, impactando en la calidad de la atención y en la satisfacción del paciente.	Los logros esperados son los resultados observables que reflejan una mejora en la capacidad de respuesta al paciente, impactando en la calidad de la atención y en la satisfacción del paciente.	Los logros esperados son los resultados observables que reflejan una mejora en la capacidad de respuesta al paciente, impactando en la calidad de la atención y en la satisfacción del paciente.	2	CURSO	B	3	3	9				HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	4	200	100	300
8	Desconocimiento del personal de atención primaria sobre la importancia de la salud bucal, lo que genera que el personal de atención primaria no pueda brindar un servicio eficiente al paciente, impactando en la calidad de la atención y en la satisfacción del paciente.	Capacitación en la importancia de la salud bucal	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Los conocimientos y habilidades esperados son los cambios observables que reflejan una mejora en la capacidad de respuesta al paciente, impactando en la calidad de la atención y en la satisfacción del paciente.	Los logros esperados son los resultados observables que reflejan una mejora en la capacidad de respuesta al paciente, impactando en la calidad de la atención y en la satisfacción del paciente.	Los logros esperados son los resultados observables que reflejan una mejora en la capacidad de respuesta al paciente, impactando en la calidad de la atención y en la satisfacción del paciente.	7	CURSO	B	3	3	9				HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	4	300	100	400

9	Falta de capacitación del personal médico en diagnóstico, manejo y tratamiento actualizado de cáncer de próstata, lo que genera deficiencias en el cumplimiento de metas relacionadas con la atención integral y oportuna de pacientes con diagnóstico.	Capacitación en diagnóstico y manejo de cáncer de próstata	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APILACIÓN	Los conocimientos y habilidades aprendidos de clínicos, técnico y normativo van a ser aplicados en el diagnóstico, manejo y seguimiento adecuados de los pacientes con diagnóstico de cáncer de próstata, en concordancia con las políticas y procedimientos institucionales e interinstitucionales.	Los logros esperados son las mejoras clínicas, operativas y en los indicadores de atención que el equipo debe alcanzar durante la implementación de una acción oportuna, eficaz y basada en evidencia científica para los pacientes con cáncer de próstata.	2	CURSO										100	250	4	350	HABILIDADES BLSANES PRESENCIAL
10	Deficiencias en la aplicación de la Norma Técnica de TICs para parte del personal de diagnóstico, manejo y seguimiento de casos y tratamiento adecuado, afectando el cumplimiento de metas relacionadas con la atención integral y oportuna de pacientes con diagnóstico.	Capacitación en el manejo de TICs para parte del personal de diagnóstico, manejo y seguimiento de casos y tratamiento adecuado.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APILACIÓN	El propósito de la capacitación es dotar al equipo con los conocimientos y habilidades esenciales para comprender y aplicar los conocimientos de TICs, técnicas y protocolos establecidos para el manejo de la tuberculosis (TBC), mejorando la calidad del diagnóstico, tratamiento y seguimiento de los pacientes.	El objetivo final de la capacitación es que el equipo demuestre mejoras en la calidad de la atención de los pacientes con diagnóstico de TBC, tanto en diagnóstico temprano como en tratamiento adecuado, con un enfoque de mejora continua y en la implementación de la norma técnica de TICs. La capacitación también debe promover la correcta aplicación de las normativas en el manejo de los pacientes.	3	CURSO	A									100	200	4	300	POLÍTICAS SECTORIALES PRESENCIAL
11	Falta de capacitación especializada en el manejo de pacientes con diagnóstico de TBC, lo que genera deficiencias en la atención integral y oportuna de pacientes con diagnóstico.	Capacitación en el manejo de pacientes con diagnóstico de TBC.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APILACIÓN	La capacitación es el espacio de aprendizaje para el equipo de diagnóstico de TBC, busca que el equipo adquiera los conocimientos y habilidades necesarias para gestionar los casos de TBC, tanto en diagnóstico temprano como en tratamiento adecuado, con un enfoque de mejora continua y en la implementación de la norma técnica de TICs. La capacitación también debe promover la correcta aplicación de las normativas en el manejo de los pacientes.	El propósito de la capacitación es dotar al equipo con los conocimientos y habilidades esenciales para comprender y aplicar los conocimientos de TICs, técnicas y protocolos establecidos para el manejo de la tuberculosis (TBC), mejorando la calidad del diagnóstico, tratamiento y seguimiento de los pacientes.	3	CURSO	A									100	200	4	300	HABILIDADES BLSANES PRESENCIAL
12	Deficiencias en las habilidades comunicacionales del personal de diagnóstico, manejo y seguimiento de casos y tratamiento adecuado, afectando la calidad de la atención integral y oportuna de pacientes con diagnóstico.	Capacitación en habilidades comunicacionales para el personal de diagnóstico, manejo y seguimiento de casos y tratamiento adecuado.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APILACIÓN	La capacitación es el espacio de aprendizaje para el equipo de diagnóstico de TBC, busca que el equipo adquiera los conocimientos y habilidades necesarias para gestionar los casos de TBC, tanto en diagnóstico temprano como en tratamiento adecuado, con un enfoque de mejora continua y en la implementación de la norma técnica de TICs. La capacitación también debe promover la correcta aplicación de las normativas en el manejo de los pacientes.	Después de la capacitación, el equipo debe ser capaz de aplicar las habilidades adquiridas para gestionar adecuadamente los casos de TBC, tanto en diagnóstico temprano como en tratamiento adecuado, con un enfoque de mejora continua y en la implementación de la norma técnica de TICs. La capacitación también debe promover la correcta aplicación de las normativas en el manejo de los pacientes.	2	CURSO	B									100	200	4	300	HABILIDADES BLSANES PRESENCIAL
13	Falta de capacitación en la elaboración de guías de prácticas clínicas y procedimientos operativos, lo que genera deficiencias en la atención integral y oportuna de pacientes con diagnóstico.	Capacitación en la elaboración de guías de prácticas clínicas y procedimientos operativos.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APILACIÓN	La capacitación es el espacio de aprendizaje para el equipo de diagnóstico de TBC, busca que el equipo adquiera los conocimientos y habilidades necesarias para gestionar los casos de TBC, tanto en diagnóstico temprano como en tratamiento adecuado, con un enfoque de mejora continua y en la implementación de la norma técnica de TICs. La capacitación también debe promover la correcta aplicación de las normativas en el manejo de los pacientes.	Después de la capacitación, se espera que el equipo sea capaz de aplicar las habilidades adquiridas para gestionar adecuadamente los casos de TBC, tanto en diagnóstico temprano como en tratamiento adecuado, con un enfoque de mejora continua y en la implementación de la norma técnica de TICs. La capacitación también debe promover la correcta aplicación de las normativas en el manejo de los pacientes.	2	CURSO	B									100	200	4	300	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PRESENCIAL
14	Falta de capacitación en la elaboración de guías de prácticas clínicas y procedimientos operativos, lo que genera deficiencias en la atención integral y oportuna de pacientes con diagnóstico.	Capacitación en la elaboración de guías de prácticas clínicas y procedimientos operativos.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APILACIÓN	La capacitación es el espacio de aprendizaje para el equipo de diagnóstico de TBC, busca que el equipo adquiera los conocimientos y habilidades necesarias para gestionar los casos de TBC, tanto en diagnóstico temprano como en tratamiento adecuado, con un enfoque de mejora continua y en la implementación de la norma técnica de TICs. La capacitación también debe promover la correcta aplicación de las normativas en el manejo de los pacientes.	Una vez finalizada la capacitación, se espera que el equipo sea capaz de aplicar las habilidades adquiridas para gestionar adecuadamente los casos de TBC, tanto en diagnóstico temprano como en tratamiento adecuado, con un enfoque de mejora continua y en la implementación de la norma técnica de TICs. La capacitación también debe promover la correcta aplicación de las normativas en el manejo de los pacientes.	2	CURSO	A									100	200	4	300	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PRESENCIAL
15	Falta de capacitación en la elaboración de guías de prácticas clínicas y procedimientos operativos, lo que genera deficiencias en la atención integral y oportuna de pacientes con diagnóstico.	Capacitación en la elaboración de guías de prácticas clínicas y procedimientos operativos.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APILACIÓN	La capacitación es el espacio de aprendizaje para el equipo de diagnóstico de TBC, busca que el equipo adquiera los conocimientos y habilidades necesarias para gestionar los casos de TBC, tanto en diagnóstico temprano como en tratamiento adecuado, con un enfoque de mejora continua y en la implementación de la norma técnica de TICs. La capacitación también debe promover la correcta aplicación de las normativas en el manejo de los pacientes.	Después de la capacitación, se espera que el equipo sea capaz de aplicar las habilidades adquiridas para gestionar adecuadamente los casos de TBC, tanto en diagnóstico temprano como en tratamiento adecuado, con un enfoque de mejora continua y en la implementación de la norma técnica de TICs. La capacitación también debe promover la correcta aplicación de las normativas en el manejo de los pacientes.	4	CURSO	A									100	200	4	300	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PRESENCIAL

16	Falta de capacitación en el manejo adecuado de la tecnología de diagnóstico en los pacientes, afectando su calidad de vida, la capacidad de diagnóstico y el cumplimiento de las metas relacionadas con la atención integral y humanizada.	Capacitación en Manejo de Tecnología de Diagnóstico	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	La capacitación en el Manejo de la Tecnología de Diagnóstico en los profesionales de la salud les permite utilizar correctamente los instrumentos y conocimientos necesarios para el diagnóstico de los pacientes. Este tipo de capacitación permite que el profesional de la salud pueda mejorar la calidad de vida de los pacientes, reducir el sufrimiento y garantizar un tratamiento más adecuado y humanizado, mejorando la calidad de vida de los pacientes.	1	CURSO	B	3	3	3	3	9	HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	4	200	100	300
17	Falta de capacitación en la elaboración de planes anuales de trabajo, lo que dificulta la implementación de planes estratégicos, seguimiento de resultados, afectando el cumplimiento de metas institucionales y la rendición de cuentas.	Capacitación para la elaboración de planes anuales de trabajo	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	La capacitación sobre la elaboración de planes anuales de trabajo permite a los profesionales de la salud tener como plan de trabajo las herramientas necesarias para planificar, estructurar y ejecutar los planes de trabajo correspondientes. Este tipo de capacitación permite que los profesionales de la salud puedan mejorar la calidad de vida de los pacientes, reducir el sufrimiento y garantizar un tratamiento más adecuado y humanizado, mejorando la calidad de vida de los pacientes.	3	CURSO	B	3	3	3	3	9	HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	4	200	100	300
18	Falta de capacitación en la elaboración de planes de trabajo, lo que dificulta la implementación de planes estratégicos, seguimiento de resultados, afectando el cumplimiento de metas institucionales y la rendición de cuentas.	Capacitación sobre la elaboración de planes de trabajo	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	La capacitación sobre la elaboración de planes de trabajo permite a los profesionales de la salud tener como plan de trabajo las herramientas necesarias para planificar, estructurar y ejecutar los planes de trabajo correspondientes. Este tipo de capacitación permite que los profesionales de la salud puedan mejorar la calidad de vida de los pacientes, reducir el sufrimiento y garantizar un tratamiento más adecuado y humanizado, mejorando la calidad de vida de los pacientes.	3	CURSO	B	3	3	3	3	9	HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	4	200	100	300
19	Falta de capacitación en la elaboración de planes de trabajo, lo que dificulta la implementación de planes estratégicos, seguimiento de resultados, afectando el cumplimiento de metas institucionales y la rendición de cuentas.	Capacitación sobre la elaboración de planes de trabajo	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	La capacitación sobre la elaboración de planes de trabajo permite a los profesionales de la salud tener como plan de trabajo las herramientas necesarias para planificar, estructurar y ejecutar los planes de trabajo correspondientes. Este tipo de capacitación permite que los profesionales de la salud puedan mejorar la calidad de vida de los pacientes, reducir el sufrimiento y garantizar un tratamiento más adecuado y humanizado, mejorando la calidad de vida de los pacientes.	3	CURSO	B	3	3	3	3	9	HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	4	200	100	300
20	Falta de capacitación en la elaboración de planes de trabajo, lo que dificulta la implementación de planes estratégicos, seguimiento de resultados, afectando el cumplimiento de metas institucionales y la rendición de cuentas.	Capacitación sobre la elaboración de planes de trabajo	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	La capacitación sobre la elaboración de planes de trabajo permite a los profesionales de la salud tener como plan de trabajo las herramientas necesarias para planificar, estructurar y ejecutar los planes de trabajo correspondientes. Este tipo de capacitación permite que los profesionales de la salud puedan mejorar la calidad de vida de los pacientes, reducir el sufrimiento y garantizar un tratamiento más adecuado y humanizado, mejorando la calidad de vida de los pacientes.	3	CURSO	B	3	3	3	3	9	HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	4	200	100	300
21	Falta de capacitación en la elaboración de planes de trabajo, lo que dificulta la implementación de planes estratégicos, seguimiento de resultados, afectando el cumplimiento de metas institucionales y la rendición de cuentas.	Capacitación sobre la elaboración de planes de trabajo	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	La capacitación sobre la elaboración de planes de trabajo permite a los profesionales de la salud tener como plan de trabajo las herramientas necesarias para planificar, estructurar y ejecutar los planes de trabajo correspondientes. Este tipo de capacitación permite que los profesionales de la salud puedan mejorar la calidad de vida de los pacientes, reducir el sufrimiento y garantizar un tratamiento más adecuado y humanizado, mejorando la calidad de vida de los pacientes.	3	CURSO	B	3	3	3	3	9	HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	4	200	100	300
22	Falta de capacitación en la elaboración de planes de trabajo, lo que dificulta la implementación de planes estratégicos, seguimiento de resultados, afectando el cumplimiento de metas institucionales y la rendición de cuentas.	Capacitación sobre la elaboración de planes de trabajo	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	La capacitación sobre la elaboración de planes de trabajo permite a los profesionales de la salud tener como plan de trabajo las herramientas necesarias para planificar, estructurar y ejecutar los planes de trabajo correspondientes. Este tipo de capacitación permite que los profesionales de la salud puedan mejorar la calidad de vida de los pacientes, reducir el sufrimiento y garantizar un tratamiento más adecuado y humanizado, mejorando la calidad de vida de los pacientes.	3	CURSO	B	3	3	3	3	9	HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	4	200	100	300
23	Falta de capacitación en la elaboración de planes de trabajo, lo que dificulta la implementación de planes estratégicos, seguimiento de resultados, afectando el cumplimiento de metas institucionales y la rendición de cuentas.	Capacitación sobre la elaboración de planes de trabajo	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	La capacitación sobre la elaboración de planes de trabajo permite a los profesionales de la salud tener como plan de trabajo las herramientas necesarias para planificar, estructurar y ejecutar los planes de trabajo correspondientes. Este tipo de capacitación permite que los profesionales de la salud puedan mejorar la calidad de vida de los pacientes, reducir el sufrimiento y garantizar un tratamiento más adecuado y humanizado, mejorando la calidad de vida de los pacientes.	3	CURSO	B	3	3	3	3	9	HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	4	200	100	300

24	Falta de capacitación en cuidados críticos en urgencias, especialmente en el manejo de la estabilidad del paciente durante el proceso de traslado, afectando la calidad de la atención y el cumplimiento de metas relacionadas con la atención oportuna y segura de las situaciones de emergencia.	CUIDADOS CRÍTICOS EN URGENCIAS, TRASLADO DE PACIENTES	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APILACIÓN	La capacitación en Cuidados Críticos en Urgencias debe ser un componente esencial del programa de capacitación de enfermeras y de emergencias, las habilidades y conocimientos necesarios para manejar el traslado de pacientes en estado crítico durante el traslado, asegurando su estabilidad y reduciendo el riesgo de complicaciones.	6	CURSO	A	3	3	3	9	HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	4	500	100	600
25	Falta de capacitación en cuidados críticos en urgencias, especialmente en el manejo de la estabilidad del paciente durante el proceso de traslado, afectando la calidad de la atención y el cumplimiento de metas relacionadas con la atención oportuna y segura de las situaciones de emergencia.	Cuidados de enfermería y programación de educación permanente en urgencias, especialmente en la implementación de los protocolos establecidos, afectando la calidad de la atención y el cumplimiento de metas de salud y calidad en el servicio.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APILACIÓN	La capacitación en Cuidados de Enfermería Permanente en Urgencias debe ser un componente esencial del programa de capacitación de enfermeras y de emergencias, las habilidades y conocimientos necesarios para manejar el traslado de pacientes en estado crítico durante el traslado, asegurando su estabilidad y reduciendo el riesgo de complicaciones.	1	CURSO	A	3	3	3	9	HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	4	200	100	300
26	Falta de capacitación en redacción de informes de enfermería, afectando la calidad de la atención y el cumplimiento de metas de salud y calidad en el servicio.	Cursos de Redacción de Escritos de enfermería	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APILACIÓN	El Curso de Redacción de Escritos de enfermería debe ser un componente esencial del programa de capacitación de enfermeras y de emergencias, las habilidades y conocimientos necesarios para manejar el traslado de pacientes en estado crítico durante el traslado, asegurando su estabilidad y reduciendo el riesgo de complicaciones.	2	CURSO	A	3	3	3	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	4	200	100	300
27	Falta de capacitación en atención de CRED (Cuidados de Enfermería de Urgencias) en emergencias, afectando la calidad de la atención y el cumplimiento de metas de salud y calidad en el servicio.	Cursos en atención de CRED de enfermería	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APILACIÓN	El Curso en Atención de CRED (Cuidados de Enfermería de Urgencias) debe ser un componente esencial del programa de capacitación de enfermeras y de emergencias, las habilidades y conocimientos necesarios para manejar el traslado de pacientes en estado crítico durante el traslado, asegurando su estabilidad y reduciendo el riesgo de complicaciones.	3	CURSO	A	3	3	3	9	HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	4	200	100	300
28	Falta de capacitación en Desempeño de enfermería en el área de Urgencias, afectando la calidad de la atención y el cumplimiento de metas de salud y calidad en el servicio.	Cursos en DTI (Desempeño de enfermería) al personal de enfermería	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APILACIÓN	El Curso en Desempeño de enfermería en el área de Urgencias debe ser un componente esencial del programa de capacitación de enfermeras y de emergencias, las habilidades y conocimientos necesarios para manejar el traslado de pacientes en estado crítico durante el traslado, asegurando su estabilidad y reduciendo el riesgo de complicaciones.	3	CURSO	A	3	3	3	9	HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	4	200	100	300
29	Falta de capacitación en emergencias sanitarias para el personal de enfermería, afectando la calidad de la atención y el cumplimiento de metas de salud y calidad en el servicio.	CURSOS DE EMERGENCIAS SANITARIAS	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APILACIÓN	El Curso de Emergencias Sanitarias debe ser un componente esencial del programa de capacitación de enfermeras y de emergencias, las habilidades y conocimientos necesarios para manejar el traslado de pacientes en estado crítico durante el traslado, asegurando su estabilidad y reduciendo el riesgo de complicaciones.	7	CURSO	A	3	3	3	9	HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	4	200	100	300
30	Falta de capacitación en atención de enfermería en el área de Urgencias, afectando la calidad de la atención y el cumplimiento de metas de salud y calidad en el servicio.	Cursos en Atención de enfermería en el área de Urgencias	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APILACIÓN	Los cursos en Atención de enfermería en el área de Urgencias deben ser un componente esencial del programa de capacitación de enfermeras y de emergencias, las habilidades y conocimientos necesarios para manejar el traslado de pacientes en estado crítico durante el traslado, asegurando su estabilidad y reduciendo el riesgo de complicaciones.	2	CURSO	B	3	3	3	9	HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	4	200	100	300
31	Falta de capacitación en proyectos de mejora continua, afectando la calidad de la atención y el cumplimiento de metas de salud y calidad en el servicio.	Cursos en Proyectos de Mejora Continua	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APILACIÓN	La capacitación en Proyectos de Mejora Continua debe ser un componente esencial del programa de capacitación de enfermeras y de emergencias, las habilidades y conocimientos necesarios para manejar el traslado de pacientes en estado crítico durante el traslado, asegurando su estabilidad y reduciendo el riesgo de complicaciones.	2	CURSO	A	3	3	3	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	4	200	100	300

32	Falta de capacitación en la gestión administrativa y en el uso de los recursos humanos, lo que impide la correcta gestión de la organización, la planificación y el cumplimiento de las metas dentro del área.	DOCUMENTOS DE GESTIÓN EN EL ESTADO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	La capacitación sobre Documentos de Gestión en el Estado es como objetivo comprender y manejar de manera eficiente los documentos administrativos. Estos documentos son cruciales para asegurar el cumplimiento de las leyes, la transparencia y el uso eficiente de los recursos administrativos de los recursos del estado.	3	CURSO	A	3	3	1	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	4	600	100	700
33	Falta de capacitación en la correcta gestión de órdenes de trabajo de manera eficiente, lo que impide la correcta ejecución de las actividades de mantenimiento y el cumplimiento de las metas de productividad y calidad.	FORTALECIMIENTO EN SISTEMAS DE CONTROL Y MANTENIMIENTO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	La capacitación sobre Fortalecimiento en Órdenes de Trabajo de Mantenimiento es como objetivo comprender y manejar eficientemente los órdenes de trabajo de manera adecuada con el trabajo relacionado con el mantenimiento de la infraestructura o sistemas dentro de una organización. Estas órdenes de trabajo son cruciales para asegurar la integridad, el cumplimiento de las normas y el mantenimiento preventivo y correctivo al realizar de forma organizada, oportuna y conforme a los estándares de calidad.	1	CURSO	B	3	3	2	8	HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	3	150	100	250
34	Falta de capacitación en el fortalecimiento del sistema de control interno, lo que impide la correcta gestión de los recursos humanos, la transparencia y el cumplimiento de las metas organizacionales.	FORTALECIMIENTO EN SISTEMAS DE CONTROL INTERNO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	La capacitación sobre Fortalecimiento en el Sistema de Control Interno es como objetivo comprender y manejar eficientemente el sistema de control interno para asegurar la integridad, el cumplimiento de las normas y el uso eficiente de los recursos humanos. El control interno es esencial para garantizar la exactitud de los registros financieros y promover la efectividad operativa.	2	CURSO	A	3	3	2	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	3	500	100	600
35	Falta de capacitación en temas de gestión estratégica del Estado, promoviendo por el contrario la falta de planificación y coordinación de las actividades de gestión, lo que impide la correcta ejecución de las políticas nacionales y la capacidad efectiva del área para cumplir con los objetivos de desarrollo y metas institucionales.	FORTALECIMIENTO EN TEMAS DE CEPAN	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	La capacitación sobre Fortalecimiento en temas de CEPAN se orienta a proporcionar al equipo los conocimientos necesarios para la correcta ejecución de las políticas nacionales y la capacidad efectiva del área para cumplir con los objetivos de desarrollo y metas institucionales.	4	CURSO	A	3	3	1	7	HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	3	500	100	600
36	Falta de capacitación en gestión de recursos humanos, lo que limita la capacidad de planificación y el cumplimiento de las metas organizacionales.	GESTIÓN DE INSTALACIONES SANITARIAS	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	La capacitación sobre Gestión de Recursos Humanos (RRHH) es la enfocada en dar al equipo de las habilidades necesarias para la correcta ejecución de las políticas nacionales y la capacidad efectiva del área para cumplir con los objetivos de desarrollo y metas institucionales.	1	TALLER	B	3	3	1	7	HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	3	150	100	250
37	Falta de capacitación en gestión de recursos humanos, lo que limita la capacidad de planificación y el cumplimiento de las metas organizacionales.	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	La capacitación sobre Gestión de Recursos Humanos (RRHH) es la enfocada en dar al equipo de las habilidades necesarias para la correcta ejecución de las políticas nacionales y la capacidad efectiva del área para cumplir con los objetivos de desarrollo y metas institucionales.	83	CURSO	A	3	3	2	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	3	200	100	300
38	Falta de capacitación en gestión de recursos humanos, lo que limita la capacidad de planificación y el cumplimiento de las metas organizacionales.	GESTIÓN PÚBLICA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	La capacitación en Gestión Pública tiene como objetivo proporcionar al equipo los conocimientos y habilidades necesarios para la correcta ejecución de las políticas nacionales y la capacidad efectiva del área para cumplir con los objetivos de desarrollo y metas institucionales.	2	CURSO	A	3	3	3	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	4	500	100	600

39	Falta de capacitación en gestión y mantenimiento de equipos de bioseguridad y bioprotección, lo que repercute en la calidad de los servicios de atención al paciente, lo que repercute en la satisfacción de los usuarios y en la eficiencia de los recursos destinados a proyectos y servicios públicos.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	La capacitación en Gestión y Mantenimiento de Equipos de Bioseguridad y Bioprotección tiene como objetivo proporcionar los conocimientos necesarios para gestionar los residuos, la prevención de riesgos sanitarios y la seguridad de los trabajadores como de los usuarios, afectando la calidad del entorno laboral y la seguridad de las normativas ambientales y de seguridad. Además, busca capacitar al equipo sobre la implementación de medidas de bioseguridad en la manipulación y almacenamiento de residuos.	5	CURSO	8	3	3	3	1	7	HABILIDADES BÁSICAS	PRESENCIAL	4	200	100	300	
40	Falta de capacitación en el uso adecuado de los instrumentos de la Central de Compras Públicas (Pw) para la adquisición de materiales y servicios, lo que repercute en la eficiencia de los procesos de compra y afecta la calidad de los servicios de atención al paciente, lo que repercute en la satisfacción de los usuarios y en la eficiencia de los recursos destinados a proyectos y servicios públicos.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	La capacitación sobre el funcionamiento de la Central de Compras Públicas (Pw) tiene como objetivo proporcionar los conocimientos necesarios para utilizar eficientemente los procedimientos y sistemas de compra pública, lo que mejora la eficiencia de los procesos de adquisición de bienes y servicios de las entidades públicas, optimizando el uso de los recursos y mejorando la calidad de los servicios de atención al paciente.	1	CURSO	8	3	3	3	3	1	7	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	PRESENCIAL	4	490	100	590
41	Falta de capacitación en la implementación del programa de garantía y protección radiológica, lo que repercute en la calidad de los servicios de atención al paciente, lo que repercute en la satisfacción de los usuarios y en la eficiencia de los recursos destinados a proyectos y servicios públicos.	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	La capacitación en la implementación del programa de garantía y protección radiológica está enfocada en proporcionar los conocimientos necesarios sobre los procedimientos y normas necesarias para asegurar un entorno seguro y eficiente en el manejo de la radiación, lo que mejora la calidad de los servicios de atención al paciente y la seguridad de los trabajadores y pacientes, lo que a su vez contribuye a la satisfacción de los usuarios y a la eficiencia de los recursos.	5	CURSO	8	3	3	3	3	3	9	HABILIDADES BÁSICAS	PRESENCIAL	4	500	100	600
42	Falta de capacitación en técnicas y procedimientos de laboratorio, lo que repercute en la calidad de los diagnósticos y la eficiencia de los servicios de atención al paciente, lo que repercute en la satisfacción de los usuarios y en la eficiencia de los recursos destinados a proyectos y servicios públicos en el ámbito hospitalario.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	La capacitación en Técnicas y Procedimientos de Laboratorio tiene como objetivo proporcionar los conocimientos necesarios para realizar los análisis de laboratorio de manera eficiente y segura, lo que mejora la calidad de los diagnósticos y la eficiencia de los servicios de atención al paciente, lo que repercute en la satisfacción de los usuarios y en la eficiencia de los recursos.	3	CURSO	8	3	3	3	3	3	7	HABILIDADES BÁSICAS	PRESENCIAL	4	200	100	300
43	Falta de capacitación en el manejo de residuos sólidos y líquidos, lo que repercute en la calidad del medio ambiente y la eficiencia de los servicios de atención al paciente, lo que repercute en la satisfacción de los usuarios y en la eficiencia de los recursos destinados a proyectos y servicios públicos.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	La capacitación en manejo de residuos sólidos y líquidos tiene como objetivo proporcionar los conocimientos necesarios para gestionar los residuos de manera adecuada, lo que mejora la calidad del medio ambiente y la eficiencia de los servicios de atención al paciente, lo que repercute en la satisfacción de los usuarios y en la eficiencia de los recursos.	38	CURSO	8	3	3	3	3	3	6	HABILIDADES BÁSICAS	PRESENCIAL	4	360	100	460
44	Falta de capacitación en el manejo actualizado del protocolo ATLS en emergencias, lo que repercute en la calidad de la atención brindada, incrementa el riesgo de errores en la atención de pacientes politraumatizados, lo que repercute en la eficiencia de los recursos destinados a proyectos y servicios públicos.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	El protocolo ATLS (Advanced Trauma Life Support) es una serie de procedimientos diseñados para manejar a pacientes politraumatizados de manera eficiente y segura, lo que mejora la calidad de los servicios de atención al paciente y la eficiencia de los recursos.	6	CURSO	8	3	3	3	3	3	7	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	4	500	100	600
45	Falta de capacitación en métodos y técnicas de mantenimiento de equipos de bioseguridad y bioprotección, lo que repercute en la calidad de los servicios de atención al paciente, lo que repercute en la satisfacción de los usuarios y en la eficiencia de los recursos destinados a proyectos y servicios públicos.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	La capacitación sobre métodos y técnicas de mantenimiento de equipos de bioseguridad y bioprotección tiene como objetivo proporcionar los conocimientos necesarios para realizar el mantenimiento de manera eficiente y segura, lo que mejora la calidad de los servicios de atención al paciente y la eficiencia de los recursos.	1	CURSO	D	3	3	3	3	3	7	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	PRESENCIAL	4	300	100	400

46	Falta de capacitación en la gestión pública, lo que dificulta la implementación de procesos de gestión pública, lo que repercute en la eficiencia de los servicios públicos, lo que repercute en la satisfacción de los ciudadanos, lo que repercute en la credibilidad de la institución.	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APILACIÓN	La capacitación en modernización de la gestión pública busca actualizar a los equipos gubernamentales con los conocimientos y herramientas necesarias para la gestión pública, lo que repercute en la eficiencia de los servicios públicos, lo que repercute en la satisfacción de los ciudadanos, lo que repercute en la credibilidad de la institución.	83	CURSO	A	3	3	1	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	4	150	100	250
47	Falta de capacitación en normativas y procedimientos, lo que repercute en la eficiencia de los servicios públicos, lo que repercute en la satisfacción de los ciudadanos, lo que repercute en la credibilidad de la institución.	NORMAS Y PROCEDIMIENTOS	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APILACIÓN	La capacitación en normativas y procedimientos busca actualizar a los equipos gubernamentales con los conocimientos y herramientas necesarias para la gestión pública, lo que repercute en la eficiencia de los servicios públicos, lo que repercute en la satisfacción de los ciudadanos, lo que repercute en la credibilidad de la institución.	1	CURSO	D	3	3	1	7	GENERALES	PRESENCIAL	4	300	100	400
48	Falta de capacitación en normativas y procedimientos, lo que repercute en la eficiencia de los servicios públicos, lo que repercute en la satisfacción de los ciudadanos, lo que repercute en la credibilidad de la institución.	PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APILACIÓN	El plan maestro estratégico es el proceso mediante el cual una organización define sus objetivos a largo plazo y la estrategia para alcanzarlos. La capacitación en plan maestro estratégico busca actualizar a los equipos gubernamentales con los conocimientos y herramientas necesarias para la gestión pública, lo que repercute en la eficiencia de los servicios públicos, lo que repercute en la satisfacción de los ciudadanos, lo que repercute en la credibilidad de la institución.	83	CURSO	A	3	3	2	8	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	4	200	100	300
49	Falta de capacitación en normativas y procedimientos, lo que repercute en la eficiencia de los servicios públicos, lo que repercute en la satisfacción de los ciudadanos, lo que repercute en la credibilidad de la institución.	PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APILACIÓN	Una vez completada la capacitación en plan maestro estratégico, se espera que los equipos gubernamentales demuestren que puede aplicar eficientemente los conocimientos adquiridos para la gestión pública, lo que repercute en la eficiencia de los servicios públicos, lo que repercute en la satisfacción de los ciudadanos, lo que repercute en la credibilidad de la institución.	3	CURSO	A	3	3	1	7	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	4	600	100	700
50	Falta de capacitación en normativas y procedimientos, lo que repercute en la eficiencia de los servicios públicos, lo que repercute en la satisfacción de los ciudadanos, lo que repercute en la credibilidad de la institución.	PRESUPUESTO PÚBLICO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APILACIÓN	Después de la capacitación en presupuesto público, se espera que los equipos gubernamentales demuestren que puede aplicar eficientemente los conocimientos adquiridos para la gestión pública, lo que repercute en la eficiencia de los servicios públicos, lo que repercute en la satisfacción de los ciudadanos, lo que repercute en la credibilidad de la institución.	83	CURSO	A	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	4	200	100	300
51	Falta de capacitación en normativas y procedimientos, lo que repercute en la eficiencia de los servicios públicos, lo que repercute en la satisfacción de los ciudadanos, lo que repercute en la credibilidad de la institución.	PRESUPUESTO PÚBLICO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APILACIÓN	Una vez completada la capacitación en presupuesto público, se espera que los equipos gubernamentales demuestren que puede aplicar eficientemente los conocimientos adquiridos para la gestión pública, lo que repercute en la eficiencia de los servicios públicos, lo que repercute en la satisfacción de los ciudadanos, lo que repercute en la credibilidad de la institución.	1	CURSO	A	3	3	1	7	GESTIÓN DESCENTRALIZADA	PRESENCIAL	4	497	100	597
52	Falta de capacitación en protección de datos, lo que repercute en la eficiencia de los servicios públicos, lo que repercute en la satisfacción de los ciudadanos, lo que repercute en la credibilidad de la institución.	PROTECCIÓN DE DATOS	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APILACIÓN	Una vez completada la capacitación en protección de datos, se espera que los equipos gubernamentales demuestren que puede aplicar eficientemente los conocimientos adquiridos para la gestión pública, lo que repercute en la eficiencia de los servicios públicos, lo que repercute en la satisfacción de los ciudadanos, lo que repercute en la credibilidad de la institución.	5	CURSO	B	3	3	2	5	HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	4	500	100	600

53	Falta de capacitación en la gestión de proyectos de inversión que genera deficiencias en la planificación, ejecución y monitoreo de los proyectos, aumentando costos, impidiendo el cumplimiento de las metas y afectando la sostenibilidad institucional.	ALTO	PROYECTOS DE INVERSIÓN	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APPLICACIÓN	La capacitación sobre Proyectos de Inversión debe ser proporcionada al equipo de la Gerencia de Inversión y a los equipos de ejecución y monitoreo de los proyectos de inversión. Se busca que los participantes comprendan como diseñar, gestionar y monitorear los proyectos de inversión para la organización, optimizando los recursos disponibles y alineados con los objetivos institucionales.	Una vez completada la capacitación en Proyectos de Inversión, se espera que el equipo de la Gerencia de Inversión y los equipos de ejecución y monitoreo de los proyectos de inversión, se alineen con los objetivos estratégicos de la organización. Además, se espera que los participantes sean capaces de diseñar, gestionar y monitorear los proyectos de inversión, lo que llevará a un aumento en la eficiencia y mejores resultados a largo plazo.	3	CURSO	A	3	3	3	9	DISCENTRALIZADO A	PRESENCIAL	4	600	100	700
54	Falta de capacitación en RCP Básico y Avanzado, lo que pone en riesgo la efectividad de la atención de emergencias y la capacidad de respuesta ante situaciones críticas y complicadas, comprometiendo la seguridad de los pacientes.	ALTO	RCP BÁSICO Y AVANZADO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APPLICACIÓN	La capacitación en RCP Básico y Avanzado tiene como objetivo dotar al equipo de los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para actuar de manera adecuada y eficaz ante situaciones de emergencia que involucren a pacientes con problemas de vía aérea, circulación y respiración. Se busca que los participantes comprendan los conceptos básicos de RCP y los procedimientos de emergencia, lo que les permitirá actuar de manera efectiva en situaciones de emergencia.	Luego de la capacitación en RCP Básico y Avanzado, se espera que el equipo de la Gerencia de Emergencias y el equipo de la Gerencia de Atención de Emergencias, estén completamente preparados para actuar de manera adecuada y eficaz ante situaciones de emergencia que involucren a pacientes con problemas de vía aérea, circulación y respiración. Esto contribuirá a la optimización de los recursos disponibles y a una mejora en los resultados de supervivencia de los pacientes.	6	CURSO	B	3	3	2	8	HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	4	500	100	600
55	Falta de capacitación en el sistema administrativo de abastecimiento, lo que genera deficiencias en la gestión de los procesos de adquisición y suministro, y afecta negativamente la eficiencia y transparencia de las operaciones y presupuestos.	ALTO	SISTEMA ADMINISTRATIVO DE ABASTECIMIENTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APPLICACIÓN	La capacitación en el Sistema Administrativo de Abastecimiento tiene como objetivo dotar al equipo de los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para gestionar eficientemente los recursos, insumos y materiales dentro de una institución pública o privada. Esto contribuirá a la optimización de los recursos y a una mejora en la eficiencia y transparencia de las operaciones.	Luego de la capacitación, se espera que el equipo de la Gerencia de Abastecimiento, esté completamente preparado para gestionar eficientemente los recursos, insumos y materiales dentro de una institución pública o privada. Esto contribuirá a la optimización de los recursos y a una mejora en la eficiencia y transparencia de las operaciones.	4	CURSO	A	3	3	2	8	DISCENTRALIZADO A	PRESENCIAL	4	500	100	600
56	Falta de capacitación en el sistema administrativo de inversión pública, lo que genera deficiencias en la gestión de los procesos de inversión, afectando el cumplimiento de metas y objetivos de la institución.	ALTO	SISTEMA ADMINISTRATIVO DE INVERSIÓN PÚBLICA	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APPLICACIÓN	La capacitación en el Sistema Administrativo de Inversión Pública tiene como objetivo dotar al equipo de los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para gestionar eficientemente los proyectos de inversión pública, desde su planificación, formulación y ejecución, hasta el monitoreo y evaluación de los resultados. Esto contribuirá a la optimización de los recursos y a una mejora en la eficiencia y transparencia de las operaciones.	Luego de la capacitación, se espera que el equipo de la Gerencia de Inversión Pública, esté completamente preparado para gestionar eficientemente los proyectos de inversión pública, desde su planificación, formulación y ejecución, hasta el monitoreo y evaluación de los resultados. Esto contribuirá a la optimización de los recursos y a una mejora en la eficiencia y transparencia de las operaciones.	2	CURSO	A	3	3	2	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	4	500	100	600
57	Falta de capacitación en el sistema administrativo de presupuesto, lo que genera deficiencias en la gestión de los procesos de presupuesto, afectando el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución.	ALTO	SISTEMA ADMINISTRATIVO DE PRESUPUESTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APPLICACIÓN	La capacitación en el Sistema Administrativo de Presupuesto tiene como objetivo dotar al equipo de los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para gestionar eficientemente los recursos financieros de la institución, desde su planificación, asignación y ejecución, hasta el monitoreo y evaluación de los resultados. Esto contribuirá a la optimización de los recursos y a una mejora en la eficiencia y transparencia de las operaciones.	Tras la capacitación, se espera que el equipo de la Gerencia de Presupuesto, esté completamente preparado para gestionar eficientemente los recursos financieros de la institución, desde su planificación, asignación y ejecución, hasta el monitoreo y evaluación de los resultados. Esto contribuirá a la optimización de los recursos y a una mejora en la eficiencia y transparencia de las operaciones.	2	CURSO	A	3	3	2	5	HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	4	500	100	600
58	Falta de capacitación en metodologías de gestión de proyectos, lo que limita la efectividad de la formación y el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución.	ALTO	Taller de Metodologías de Gestión de Proyectos	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APPLICACIÓN	El taller de Metodologías de Gestión de Proyectos tiene como objetivo dotar al equipo de los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para gestionar eficientemente los proyectos de la institución, desde su planificación, ejecución y monitoreo, hasta el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución.	Tras la capacitación, se espera que el equipo de la Gerencia de Gestión de Proyectos, esté completamente preparado para gestionar eficientemente los proyectos de la institución, desde su planificación, ejecución y monitoreo, hasta el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución.	4	CURSO	A	3	3	1	4	GENERALES	PRESENCIAL	4	200	100	300
59	Falta de capacitación en el sistema de gestión de recursos humanos, lo que genera deficiencias en la gestión de los recursos humanos, afectando el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución.	ALTO	TESORERÍA GUBERNAMENTAL EN EL SNAF-SIP	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APPLICACIÓN	La capacitación en el Sistema de Gestión de Recursos Humanos tiene como objetivo dotar al equipo de los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para gestionar eficientemente los recursos humanos de la institución, desde su planificación, asignación y ejecución, hasta el monitoreo y evaluación de los resultados. Esto contribuirá a la optimización de los recursos y a una mejora en la eficiencia y transparencia de las operaciones.	Ejecución de la capacitación, con el fin de que el equipo de la Gerencia de Recursos Humanos, esté completamente preparado para gestionar eficientemente los recursos humanos de la institución, desde su planificación, asignación y ejecución, hasta el monitoreo y evaluación de los resultados. Esto contribuirá a la optimización de los recursos y a una mejora en la eficiencia y transparencia de las operaciones.	2	CURSO	A	3	3	1	7	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	PRESENCIAL	4	490	100	590
60	Falta de capacitación en el sistema de gestión de la información, lo que genera deficiencias en la gestión de la información, afectando el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución.	ALTO	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN PÚBLICA	REACCIÓN Y APPLICACIÓN	La capacitación en el Sistema de Gestión de la Información Pública tiene como objetivo dotar al equipo de los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para gestionar eficientemente la información pública de la institución, desde su planificación, ejecución y monitoreo, hasta el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución.	Implementación de prácticas digitales en la gestión de la información pública, con el fin de que el equipo de la Gerencia de Gestión de la Información Pública, esté completamente preparado para gestionar eficientemente la información pública de la institución, desde su planificación, ejecución y monitoreo, hasta el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución.	83	CURSO	A	3	3	1	7	GENERALES	PRESENCIAL	4	200	100	300
61	Falta de capacitación en el sistema de gestión de la seguridad, lo que genera deficiencias en la gestión de la seguridad, afectando el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución.	ALTO	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD PERSONAL (EPPI)	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APPLICACIÓN	La capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad Personal (EPPI) tiene como objetivo dotar al equipo de los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para gestionar eficientemente la seguridad personal de la institución, desde su planificación, ejecución y monitoreo, hasta el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución.	Aplicación consistente y correcta de los protocolos de seguridad personal de la institución, con el fin de que el equipo de la Gerencia de Gestión de la Seguridad Personal (EPPI), esté completamente preparado para gestionar eficientemente la seguridad personal de la institución, desde su planificación, ejecución y monitoreo, hasta el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución.	38	CURSO	B	3	3	1	7	HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	4	360	100	460

62	Política de capacitación en el área adecuado del SIGED y SISA Regional, lo que limita la eficiencia en la gestión administrativa y adecuada la toma de decisiones y eficacia el cumplimiento de metas del área.	USO DE SIGED Y SISA REGIONAL	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Manejo oportuno y eficiente de los sistemas SIGED y SISA Regional para optimizar la gestión documental y administrativa.	Una eficiente y adecuada de SIGED y SISA Regional que agiles los procesos institucionales y garantice transparencia, orden y transparencia en la gestión.	8.3	CURSO	B	3	3	6	GESTIÓN DESCENTRALIZADA A	PRESENCIAL	4	200	100	300
----	--	------------------------------	------	-------------------------------------	--	---	-----	-------	---	---	---	---	---------------------------	------------	---	-----	-----	-----

MATRIZ PDP
(Para su llenado leer la hoja "Instructivo" y revisar la hoja "Tiempo de matriz PDP")

Nombre de entidad RUC de entidad	

Campea a completar por la Oficina de Recursos Humanos
información que proviene de la matriz DNC

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y FAMILIALES DEL PARTICIPANTE(S) DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE PARTICIPANTES	5. MATRIZ DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. INFORMAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONITOR TOTAL	
													Cuenta Directos	Cuenta Indirectos
1	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	5	HABILIDADES BLANDAS	BUEN TRATO EMERGENCIA CON SERVICIOS EFICIENTES	Remediación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	500	100
2	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	MATERIAS TRANSVERSALES	Capacitación acerca de las Normas Técnicas para control y manejo de enfermedades metabólicas y zoonosis.	Formación Profesional	CURSO	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	200	100
3	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Capacitación acerca del uso del aplicativo Sel-reclamos	Formación Profesional	CURSO	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	200	100
4	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	HABILIDADES BLANDAS	Capacitación en actualización de la norma técnica en inmunizaciones	Formación Profesional	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	200	100
5	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	POÍTICAS SECTORIALES	Capacitación en actualización de la norma técnica de ENT	Formación Profesional	CURSO	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	200	100
6	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Capacitación en Autoevaluación para la Acreditación	Formación Profesional	CURSO	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	200	100
7	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	HABILIDADES BLANDAS	Capacitación en cirugía mínimamente invasiva de próstata	Formación Profesional	CURSO	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	200	100
8	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	7	HABILIDADES BLANDAS	Capacitación en correcto llenado de ficha epidemiológica de cáncer	Formación Profesional	CURSO	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	300	100
9	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	HABILIDADES BLANDAS	Capacitación en diagnóstico, manejo y tratamiento en cáncer de próstata	Formación Profesional	CURSO	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	250	100
10	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	POÍTICAS SECTORIALES	Capacitación en el manejo de la Norma Técnica de TBC.	Formación Profesional	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	200	100
11	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	HABILIDADES BLANDAS	Capacitación en manejo de pacientes con DMOR Tbc.	Formación Profesional	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	200	100
12	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	HABILIDADES BLANDAS	Capacitación en habilidades comunicacionales para la Resolución de Conflictos	Formación Profesional	CURSO	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	200	100
13	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Capacitación en la Elaboración de Guías de Prácticas Clínicas y Procedimientos Asistenciales	Formación Profesional	CURSO	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	200	100
14	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Capacitación en la Elaboración Plan de Acción de Mejora de la Ronda de Seguridad del Paciente	Formación Profesional	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	200	100
15	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Capacitación en la implementación del Sistema de Control Interno	Formación Profesional	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	200	100
16	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	HABILIDADES BLANDAS	Capacitación en Manejo de Terapia del dolor	Remediación Laboral	CURSO	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	200	100
17	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	HABILIDADES BLANDAS	Capacitación para la elaboración de planes anuales de trabajo e informes.	Remediación Laboral	CURSO	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	200	100
18	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	HABILIDADES BLANDAS	Capacitación sobre la elaboración e implementación de Planes de contingencia ante brotes de enfermedades metabólicas y/o zoonosis.	Formación Profesional	CURSO	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	300	100
19	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	7	HABILIDADES BLANDAS	Capacitación y actualización para el diagnóstico y manejo de lesiones premalignas de cervix uterino y tracto genital inferior.	Formación Profesional	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	250	100
20	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	HABILIDADES BLANDAS	Capacitaciones en Tamizaje Neonatal	Formación Profesional	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	200	100
21	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	5	HABILIDADES BLANDAS	CHARLAS INFORMATICAS SOBRE PRINCIPIOS BASICOS DE PREPARACION AL PACIENTE EN LA TOMA DE EXAMENES ESPECIALES	Formación Profesional	TALLER	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	SEMI PRESENCIAL	3	500	100
22	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Coaching y Liderazgo	Remediación Laboral	TALLER	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	200	100
23	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL EN EL SAF SP	Formación Profesional	CURSO	A	REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	497	100
24	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	6	HABILIDADES BLANDAS	CUADROS ORTICOS EN URGENCIAS: TRASLADO DE PACIENTES	Formación Profesional	CURSO	A	REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	500	100
25	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	HABILIDADES BLANDAS	Cuidados de enfermería y programación de educación permanente en consultorio externo DMT	Formación Profesional	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	200	100
26	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso de Redacción eficaz	Remediación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	200	100
27	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	HABILIDADES BLANDAS	Curso en atención de CRED especializado al personal de enfermería	Formación Profesional	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	200	100

28	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	HABILIDADES BLANDAS	Curso en DIT (Desarrollo Infantil) Temprano al personal de enfermería	Formación Profesional	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	200	100
29	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	7	HABILIDADES BLANDAS	CURSO TECNICO DE EMERGENCIAS SANITARIAS	Remediación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	200	100
30	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	HABILIDADES BLANDAS	Cursos en Auditoria médica y en Salud	Formación Profesional	CURSO	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	200	100
31	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Cursos en Proyecto de Mejoria Continua	Formación Profesional	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	200	100
32	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	DOCUMENTOS DE GESTIÓN EN EL ESTADO	Remediación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	600	100
33	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	HABILIDADES BLANDAS	FORTALECIMIENTO EN ORDENES DE TRABAJO DE MANTENIMIENTO	Remediación Laboral	CURSO	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	150	100
34	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	FORTALECIMIENTO EN SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Formación Profesional	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	500	100
35	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	4	HABILIDADES BLANDAS	FORTALECIMIENTO EN TEMAS DE CEPLAN	Formación Profesional	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	500	100
36	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	HABILIDADES BLANDAS	GASIFITERIA E INSTALACIONES SANITARIAS	Formación Profesional	TALLER	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	150	100
37	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	83	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Remediación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	200	100
38	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	GESTION PUBLICA	Remediación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	500	100
39	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	5	HABILIDADES BLANDAS	Gestión y manejo de residuos sólidos y Bioseguridad	Formación Profesional	CURSO	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	200	100
40	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	PROGRAMAS O APPLICATIVOS INFORMÁTICOS	HERRAMIENTAS DE LA CENTRAL DE COMPRAS PUBLICAS (PRU COMPRAS)	Formación Profesional	CURSO	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	460	100
41	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	5	HABILIDADES BLANDAS	IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE GARANTÍA Y PROTECCIÓN RADILÓGICA	Remediación Laboral	CURSO	B	REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	500	100
42	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	HABILIDADES BLANDAS	Impresya y desinfección de ambientes hospitalarios	Remediación Laboral	CURSO	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	200	100
43	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	38	HABILIDADES BLANDAS	MANEJO DE RESIDUOS SÓLIDOS Y MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD	Remediación Laboral	CURSO	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	360	100
44	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	6	POÍTICAS SECTORIALES	MANEJO DEL PROTOCOLO ATIS ACTUALIZADO EN PACIENTES POLITRAUMATIZADOS	Formación Profesional	CURSO	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	500	100
45	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	PROGRAMAS O APPLICATIVOS INFORMÁTICOS	MÉTODOS Y MATERIALES DE CABLEADO	Remediación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	300	100
46	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	83	ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	Remediación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	150	100
47	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	GENERALES	NORMAS Y REGLAMENTO DE SEGURIDAD ELÉCTRICA	Formación Profesional	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	300	100
48	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	83	POÍTICAS SECTORIALES	PLANAMIENTO ESTRATEGICO	Formación Profesional	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	200	100
49	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	POÍTICAS SECTORIALES	PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO	Formación Profesional	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	600	100
50	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	83	POÍTICAS SECTORIALES	PRESUPUESTO PÚBLICO	Formación Profesional	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	200	100
51	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	GESTIÓN DESCENTRALIZADA	PRESUPUESTO PÚBLICO 2025 EN EL SIAP-SP	Formación Profesional	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	467	100
52	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	5	HABILIDADES BLANDAS	PROTECCIÓN RADILÓGICA	Formación Profesional	CURSO	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	4	500	100
53	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	GESTIÓN DESCENTRALIZADA	PROYECTOS DE INVERSIÓN	Formación Profesional	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	600	100
54	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	6	HABILIDADES BLANDAS	RCP BÁSICO Y AVANZADO	Formación Profesional	CURSO	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	500	100
55	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	4	GESTIÓN DESCENTRALIZADA	SISTEMA ADMINISTRATIVO DE ABASTECIMIENTO	Remediación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	500	100
56	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	SISTEMA ADMINISTRATIVO INVERSIÓN PÚBLICA	Formación Profesional	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	500	100
57	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	HABILIDADES BLANDAS	SISTEMA ADMINISTRATIVO PRESUPUESTO	Formación Profesional	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	4	500	100

58	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	4	GENERALES	Taller de Metodologías Activas de Aprendizaje	Formación Profesional	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	4	200	100
59	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	2	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	TESORERÍA GUBERNAMENTAL EN EL SIM-SP	Formación Profesional	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	490	100
60	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	83	GENERALES	TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INTEGRIDAD PÚBLICA	Formación Profesional	CURSO	A	REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	200	100
61	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DMC	38	HABILIDADES BLANDAS	USO CORRECTO DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP)	Formación Profesional	CURSO	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	360	100