



## RESOLUCION DIRECTORAL N° 0160-2025-GRLL-GGR-GRSS-RED SCH-DE

Santiago de Chuco, 01 de abril de 2025

### VISTO:

El Informe N° 019-2025-GRLL-GGR/GRS/RED RSS/ODII., de fecha 01 de abril de 2025, emitida por la Responsable de Desarrollo, Innovación e Investigación de la RED de Salud de Santiago de Chuco, distrito y provincia de Santiago de Chuco, quien solicita revisión y aprobación del “Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025”, y;

### CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprobó las normas de capacitación y rendimiento para el sector público y tiene por finalidad regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio de Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, correspondiendo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, la función de planificar, desarrollar, gestionar y evaluar la política de capacitación para los servidores del sector público;

Que, con Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, el mismo que establece que la Planificación del Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, que las entidades públicas hacen a SERVIR quien a su vez será el encargado de definir los contenidos del PDP prescritos en el Artículo 4° del Decreto Supremo en mención;

Que, el Artículo II de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, ha establecido un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, (...); cuya finalidad es, alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran; asimismo, el Artículo 10° de la Ley antes mencionada prescribe, que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos; siendo por tanto, una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, el Artículo 9° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que: “La capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servicios civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales” (...);

Que, el Área de Desarrollo de Competencias de la Unidad de Recursos Humanos de Servicio de Salud Santiago de Chuco, eleva el Acta de Validación del PDP 2025 del Comité de Capacitación de la UTES N° 407 y el Plan de Desarrollo de las personas para su





## RESOLUCION DIRECTORAL N° 0160-2025-GRLL-GGR-GRSS-RED SCH-DE

Santiago de Chuco, 01 de abril de 2025

aprobación por el Director Ejecutivo de la Red de Salud de Santiago de Chuco, como titular de la entidad;

Que, mediante la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobado con Resolución Presidencial Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, de fecha 08 de agosto de 2016, se busca implementar estrategias de desarrollo de capacidades del recurso humano con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores para brindar servicios de calidad a los ciudadanos; siendo que, al respecto el numeral 6.4.1.4. de la citada Directiva señala que el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad; el cual, es elaborado a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, cuya vigencia es anual y es aprobado por el titular de la entidad mediante resolución, debiendo elevarse finalmente a SERVIR por ser la instancia correspondiente;

Que, visto los documentos que sustentan lo solicitado y en cumplimiento de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades Públicas", aprobado con Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, de fecha 08 de agosto de 2016; el Director Ejecutivo de la RED de Servicios de Salud Santiago de Chuco, ha ordenado la aprobación del PDP 2025 siendo por tanto procedente emitir la presente resolución;

De conformidad con el TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General y en ejercicio a las atribuciones conferidas por la Ley N° 27783 – Ley de Bases de la Descentralización, Ley N° 27867 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, modificado por la Ley N° 27902, Ordenanza Regional N° 008-2011-GR-LL-CR, que aprueba la modificación del Organigrama Estructural y del Reglamento de Organización y Funciones, del Gobierno Regional de la Libertad y con las visaciones correspondientes;

### SE RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO. – APROBAR** el "PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2025", de la RED de Salud Santiago de Chuco, por las razones expuestas en la parte considerativa de la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO. – ALCANZAR**, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR el PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2025, de la RED de Salud Santiago de Chuco, debidamente aprobado.

**ARTÍCULO TERCERO. – ALCANZAR**, a la Gerencia Regional de Salud La Libertad el PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2025, de la RED de Salud Santiago de Chuco, debidamente aprobado.

**ARTÍCULO CUARTO. - TRASLADAR**, a la Oficina de Planificación o la que haga sus veces, una copia del PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2025, de





**RESOLUCION DIRECTORAL N° 0160-2025-GRLL-GGR-GRSS-RED SCH-DE**

Santiago de Chuco, 01 de abril de 2025

la RED de Salud Santiago de Chuco.

**ARTÍCULO QUINTO.** – **ENCARGAR**, a la **Oficina de Gestión de la Información** la publicación de la Presente Resolución Directoral en el portal institucional de la RED de Salud de Santiago de Chuco.

**ARTÍCULO CUARTO.** – **NOTIFÍQUESE**, la presente Resolución Directoral a las instancias competentes e interesados en el modo y forma de Ley.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.**

CLVA/kybp  
CC.- Archivo.



REGION LA LIBERTAD  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
M.C. CINTHYA VARGAS ARANDA  
DIRECTORA EJECUTIVA  
RIS SANTIAGO DE CHUCO

# RED DE SALUD SANTIAGO DE CHUCO UTES N°407

## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP AÑO 2025



DRA. CYNTHIA LISSETTE VARAS ARANDA

**DIRECTORA EJECUTIVA**

OBST. MARÍA GORETTI CHAVEZ ASCOY

**JEFA DE LA UNIDAD DE DESARROLLO, INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN**

RESPONSABLE DEL ÁREA DESARROLLO DE COMPETENCIAS

**TU SALUD**  
*Nuestro Compromiso*



**DIRECCIÓN**  
Calle Dadas Eternas S/N  
Cuadra 11 - Santiago de Chuc



**EMAIL**  
mosadepartes.redsalud.sch@gmail.com



**FACEBOOK**  
<https://www.facebook.com/redsaludsch/>

## INDICE

<b>I.</b>	<b>ASPECTOS GENERALES.....</b>	<b>1</b>
	1.1 Objetivos Estratégicos.....	2
	1.2 Misión.....	2
	1.3 Visión .....	3
	1.4 Objetivos General.....	3
	1.5 Estructura Orgánica.....	4
	1.6 Recurso Humano de la Institución.....	5
<b>II.</b>	<b>BASE LEGAL .....</b>	<b>5</b>
	2.1 Diagnóstico de Necesidades de capacitación.....	5
	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN .....</b>	<b>6</b>
	3.1 Resultados .....	7
	3.2 Responsabilidad.....	7
	3.3 Fuentes de Financiamiento.....	7
<b>IV.</b>	<b>ANEXOS.....</b>	<b>8</b>



## I. ASPECTOS GENERALES

La red de salud Santiago de Chuco a través del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las personas, ha elaborado el presente documento con la finalidad de fortalecer las competencias de su Recurso Humano, en el marco de lo establecido en la **RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA N°0141-2016-SERVIR-PE**. Que establece las “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”

El Recurso Humano es protagonista, como personas y trabajadores, en la atención que se brinda a la población, en la gestión del proceso de atención en la modulación del trabajo entre el personal. El personal de salud tiene un rol estratégico de intermediario entre la población y el servicio de salud.

Por lo tanto, los trabajadores deben estar debidamente calificados, esto implica:

- Determinar el nivel de competencias existentes.
- Identificar las brechas presentes en su formación.
- Desarrollar un programa de capacitación que, sin interrumpir las labores esenciales de los trabajadores, permita habilitarlos para ejercer sus funciones con eficacia y calidad.

Las acciones de capacitación utilizarán como estrategia operativa la llamada Educación Permanente en Salud que, como proceso constante, promueven el desarrollo integral de los trabajadores durante su vida laboral, utilizando en acontecer habitual de trabajo, el ambiente normal del quehacer en salud, y el estudio de los problemas reales y cotidianos, como los instrumentos y situaciones más apropiados para el aprendizaje.

Teniendo como objetivo principal el logro de competencias las que definiremos como características personales que se traducen en comportamientos observables para el desempeño laboral que supera los estándares previstos. Se refieren específicamente a conocimientos, habilidades y actitudes de las personas al servicio del Estado.

El trabajo en el campo de la Unidad de Desarrollo de Competencias de la Red de Salud Santiago de Chuco es de vital importancia, ya que va más allá de la simple dirección del desarrollo o fortalecimiento de habilidades y



conocimiento del personal de salud; las intervenciones están orientadas a Desarrollar Competencias para brindar atención de calidad y sustentada en el conocimiento. El trabajo que se realiza en esta Unidad durante el año se direcciona a través de Plan de Desarrollo de las Personas, instrumento de gestión que busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación para el desarrollo de capacidades del personal de salud, conforme a lo establecido en la directiva y los lineamientos emitidos por SERVIR, motivo por el que se elaboró el presente PDP para el año 2025, donde estarán formuladas las diversas actividades educativas que se llevarán a cabo durante este año, orientadas de manera especial a fortalecer y mejorar la atención que se brinda.

### 1.1 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

- **OEI.01:** Planificar, organizar, ejecutar, monitorizar, supervisar y evaluar las actividades de desarrollo del recurso humano, en los servicios de salud, otros espacios y actos sociales; considerando las estrategias de adecuación, capacitación técnica permanente, que facilite la explicación de la actuación integral con enfoque de calidad.
- **OEI.02:** Promover y fortalecer competencias para diseñar trabajos de investigación y aportar al conocimiento y solución de los problemas de salud de la jurisdicción.
- **OEI.03:** Fortalecer la gestión institucional, propiciando la obtención de mayores niveles de eficiencia y eficacia de manera que se logre una mejor atención y servicio a la población, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.
- **OEI.04:** Fortalecer una Cultura y Clima Organizacional, de servicio oportuno y de calidad que redunde positivamente en la presentación de los servicios, logrando una mayor productividad.

### 1.2 MISIÓN

Prevenir los riesgos, recuperar la salud y rehabilitar las capacidades de las personas, en condiciones de plena equidad, y lograr que toda la población asignada tenga acceso a los servicios de salud con la calidad y calidez, brindando una atención integral a la persona, familia y comunidad, con los servicios organizados en las diferentes etapas de Vida, según la



capacidad resolutive de cada establecimiento de salud, con personal competente identificado con el trabajo para mejorar la calidad de vida de las comunidades y entornos saludables.

### 1.3 VISIÓN

Al año 2026 la Red de Salud Santiago de Chuco ser la entidad técnica administrativa líder en la sierra Liberteña, articulada en micro redes funcionales de salud a la persona, familia y comunidad, brindando atención integral de salud de alta especialización, con adecuada capacidad resolutive basada en la calidad y calidez de nuestros servicios, con equidad, infraestructura, tecnología moderna y personal altamente calificado y motivado.

### 1.4 OBJETIVOS GENERAL:

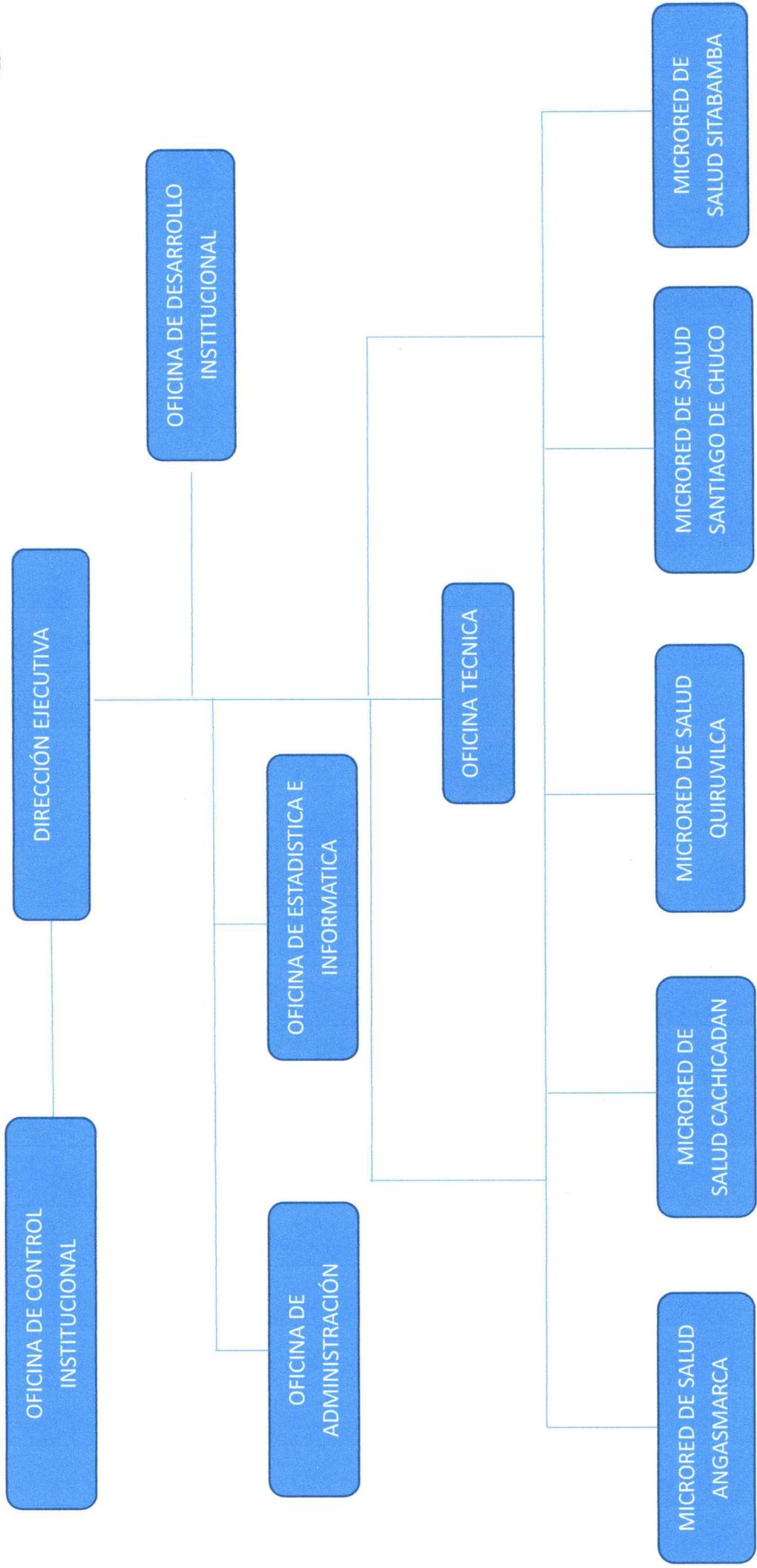
Lograr que todo el personal que conforma la Red de Salud Santiago de Chuco UTES N°407 este capacitado con habilidades y destrezas basadas en competencias tanto gerenciales, administrativas, asistenciales y en todos sus ámbitos profesionales con perfiles profesionales altamente calificados.





### 1.5 ESTRUCTURA ORGÁNICA

#### ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA RED DE SALUD SANTIAGO DE CHUCO



## 1.6 RECURSO HUMANO DE LA RED DE SALUD SANTIAGO DE CHUCO

La provincia de Santiago de Chuco se encuentra localizada en el departamento y región de La Libertad. Esta provincia tiene una extensión territorial de 2,658.96 km<sup>2</sup>, donde se encuentran distribuidos 8 distritos: Santiago de Chuco, Quiruvilca, Cachicadán, Santa Cruz De Chuca, Angamarca, Mollebamba, Mollepata y Sitabamba. Santiago de Chuco fue creada el 03 de Noviembre de 1990 teniendo como capital al distrito homónimo. Se encuentra ubicado en la parte centro oriental de la Libertad (Región Sierra), lo que equivale a 3 horas de viaje la carretera se encuentra en mal estado hasta Shorey, luego hasta Trujillo si tiene buen estado. Su población es de 7,385 habitantes.

Dentro de cada distrito se cuenta con Establecimiento de Salud de diferentes niveles de categorización, contando con el siguiente recurso humano.

### NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES POR RÉGIMEN LABORAL RED DE SALUD SANTIAGO DE CHUCO

PERSONAL NOMBRADO	PERSONAL PLAZO FIJO	PERSONAL SUPLENCIA	PERSONAL CAS	PERSONAL DESTACADOS	PERSONAL DESTACADO POR RESIDENTADO	PERSONAL DESTACADO O DE OTRAS U.E.	PERSONAL SERUMS REMUNERADO Y EQUIVALENTE	TOTAL, DE RECURSO HUMANO
163	20	4	278	12	3	0	51	531

## II. BASE LEGAL

Decreto Legislativo N°276- Ley de Bases de la Carrera Administrativa remuneraciones del sector público.

Decreto Legislativo N°1057; que regula el Régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios, modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, y la Ley 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otros derechos laborales.

### 2.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

En cumplimiento de la Fase 2 de la Etapa de la Planificación del Proceso de Gestión de la capacitación de la Directiva Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas, se procedió a la



sensibilización de la importancia de la capacitación al personal de las oficinas que conforman la Sede Administrativas de la Red de Salud Santiago de Chuco.

En el cumplimiento de la fase 3 de la Etapa de la Planificación mencionada en el párrafo anterior, para el diagnóstico de Necesidades de Capacitación se tomó como insumos, Requerimiento de Capacitación, las Necesidades de Capacitación planteadas por las Áreas Administrativas, Microrredes de la Red de Salud Santiago de Chuco, lo que ha permitido determinar las carencias y necesidades para mejorar el requerimiento de brechas, identificadas en el diagnóstico institucional definidas a partir de los requerimientos de capacitación.

En cumplimiento de la fase 4, el plan de desarrollo de las personas – PDP-2025, de la Red de Salud Santiago de Chuco UTES N°407, ha sido elaborado en base a los requerimientos de capacitación de las unidades orgánicas y unidades funcionales, con la finalidad de mejorar los conocimientos, las habilidades y destrezas del talento humano que la integran, revisado minuciosamente por el equipo técnico del área de desarrollo de competencias de la unidad de desarrollo, innovación e investigación, y validado por el comité de planificación de la capacitación, siendo que para ello se ha respetado el principio de racionalidad, equidad y transparencia. El Plan de Desarrollo de las personas -PDP2025 de la Red de Salud Santiago de Chuco, ha sido aprobado mediante Resolución Directoral que se adjunta al presente documento técnico.



### III. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Para poder realizar el seguimiento y evaluación de las acciones de capacitación, se aplicará los siguientes mecanismos.

**REACCIÓN:** En este nivel se aplicará la encuesta para todas las acciones de Capacitación Ejecutadas del PDP 2025, lo que permitirá medir el grado de satisfacción e insatisfacción de los Servidores Civiles en cuanto al contenido de la capacitación, la metodología utilizada, las competencias de los facilitadores, ponentes, entre otros, se aplica al final del desarrollo de la acción de capacitación para rescatar la opinión de los servidores civiles.

**APRENDIZAJE:** Para el logro de los objetivos establecidos con el proceso de capacitación, en este nivel se aplicará los instrumentos como: presentaciones orales, demostraciones que son observados y comentadas por el facilitador, entre otros, todo ello depende de lo que se quiere evaluar.

**APLICACIÓN:** En este nivel, se evaluará la aplicación de lo aprendido y como se está aplicando en el desempeño de sus funciones, implica la observación de los servidores civiles participantes en la ejecución de habilidades.

- 3.1 **RESULTADOS:** La evaluación está ligada a la unidad de trabajo y los objetivos organizacionales, por ello es necesario la revisión de los datos del servicio para determinar los beneficios. Se puede aplicar entrevistas en el lugar de trabajo, análisis de costo beneficio, entre otros y determinar el impacto de la capacitación sobre el servicio.
- 3.2 **RESPONSABILIDAD:** El monitoreo de su cumplimiento estará bajo la responsabilidad del responsable de capacitación y la evaluación estará articulado al informe de cada acción de capacitación y al desempeño de los servidores civiles en su función. La oficina de Innovación e Investigación, estará evaluando el cumplimiento del plan de desarrollo de las personas – PDP2025 mensualmente.
- 3.3 **FUENTE DE FINANCIAMIENTO:** Las acciones de capacitación se ejecutarán con el presupuesto para el desarrollo del PDP 2025 de \$0 soles.

**Se adjunta:**

1. Matriz de Requerimiento
2. Relación de participantes.





# ANEXOS



MATRIZ DNC

(Para su llenado leer la hoja "Instructivo". No modificar el contenido de las columnas que indica "fórmula")

- Campos a completar por el área usuaria
- Campos a completar por la OPM
- Campos que el excel autocompleta
- Campos solicitados en Matriz PDP

ORDENAR

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN 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 POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN			ORIENTACIÓN DEL PÚBLICO OBJETIVO Y/O COMENTARIOS DEL RECTOR, A FIN DE DETERMINAR LOS/AS BENEFICIARIOS/AS DE LA CAPACITACIÓN
					De Aprendizaje (¿Cuál conocimiento y/o habilidades espera que su equipo adquiere durante la capacitación?)	De Desempeño (¿Cuál espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema descrito?)											COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL	
1	Cesión ineficiente del ciclo de contrataciones, que afecta la calidad, el costo y el tiempo de los proyectos.	Curso de Gestión de Riesgo en Proyectos	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Identificar, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar el éxito del proceso de un proyecto.	Organizar y ejecutar los planes educativos y medidas estructurales para fortalecer la prevención en zonas de riesgo.	5	CURSO	C2	2	2	2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	4	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en áreas de abastecimiento y/o áreas que gestionan contrataciones con el Estado.
2	Desconocimiento de la Norma ISO 31000 la cual no permite establecer los directrices para gestionar el riesgo al que podría enfrentarse la organización	Curso de la Norma ISO 31000	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer la norma ISO 31000 para establecer directrices de gestión de riesgo al que podría enfrentar la organización	Implementar la norma ISO 31000 para que puedan direccionar y gestionar riesgos que se podría enfrentar la organización	5	TALLER	C2	2	2	3	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en áreas de inversión pública de municipalidades provinciales.
3	Falta de identificación de Metas Claras y Alcanzables para lograr habilidades en el uso de metodologías activas para la enseñanza y no perjudicar la productividad, calidad del trabajo, y en última instancia la rentabilidad de la institución y poder que el aprendizaje propuestos por el área se cumplan.	Taller de Metodologías Activas de Aprendizaje en inventario e inmuebles	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Elaborar Monicas y métodos avanzados para la realización de inventarios previos, incluyendo la categorización, clasificación y valoración de bienes patrimoniales.	Realizar y gestionar inventarios con precisión.	2	CURSO	C2	2	2	2	6	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en áreas de desarrollo social o las que hagan sus veces.
4	Desconocimiento en la elaboración y manejo de tablas dinámicas, para el control del calidad de la información	Curso tablas dinámicas con Excel.	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Elaborar tablas dinámicas de Excel	Organizar información mediante tablas dinámicas de Excel.	8	CURSO	C2	2	2	2	6	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	0	0	0	Servidores civiles que desarrollan funciones en áreas de gestión de riesgo de desastres.
5	Existe una brecha de trabajo que requiere de una estrategia innovadora y eficiente, que permita el logro de los objetivos y la mejora continua en el ámbito de la gestión, de los establecimientos de salud.	Curso Auditoría en Salud y calidad de atención	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Identificar las deficiencias de los servicios de salud que se brindan a los pacientes.	Realizar la evaluación del cumplimiento de los estándares de calidad en salud.	21	TALLER	C2	3	2	2	7	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	4	0	0	0	Servidores civiles que desarrollan funciones en áreas de gestión ambiental, servicios públicos municipales, o las que hagan sus veces, de municipalidades provinciales.
6	Cobertura del Acto médico contrario a las normas adoptadas y que produce resultados perjudiciales en el paciente.	Curso Auditoría Médica	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender los elementos esenciales que se requieren para la realización de una auditoría médica.	Implementar mecanismos que permitan controlar y evaluar en forma permanente, la calidad de la atención médica proporcionada.	22	TALLER	C2	3	2	2	7	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	4	0	0	0	Servidores civiles que desarrollan funciones en áreas de gestión ambiental, servicios públicos municipales, o las que hagan sus veces, de municipalidades distritales.
7	Desconocimiento de las funciones de cada integrante en la participación del plan de respuesta	Sistema de comando de incidente	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Reconocer las funciones que cumpliría cada integrante ante una emergencia o evento adverso	Implementar el SO en cada establecimiento como respuesta ante alguna emergencia	24	CURSO	C2	2	2	3	7	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	4	0	0	0	Servidores civiles que desarrollan funciones en áreas de gestión de servicios de agua y saneamiento, o las que hagan sus veces.
8	Existencia de error en la elaboración de protocolos de respuesta ante una emergencia	Elaboración de protocolos de respuesta	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Reconocer los pasos para la elaboración de protocolos de respuesta	Desarrollar la protocolo de respuesta como distrito y establecimientos de salud.	24	TALLER	C2	3	2	2	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	3	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en áreas de abastecimiento y/o áreas que gestionan contrataciones con el Estado.
9	Falta de conocimiento en la técnica adecuada para la toma de medidas antropométricas (peso y talla) del niño, por ello no se puede tener un resultado de calidad y confiable, para evaluar el estado nutricional del niño de la provincia de Santiago de Chuco.	Capacitación en la técnica adecuada para la toma de medidas antropométricas.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar la técnica adecuada para la toma de medidas antropométricas (peso y talla) del niño.	Realizar la técnica adecuada para la toma de medidas antropométricas (peso y talla) del niño y obtener un resultado preciso y confiable.	20	TALLER	C2	3	3	2	8	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en áreas de desarrollo social o las que hagan sus veces.
10	Falta de conocimiento en la técnica adecuada para la toma de dosaje de hemoglobina del niño, por ello no se tiene un resultado de calidad y confiable, lo cual podría indicar un resultado falso de anemia en los niños de la provincia de Santiago de Chuco.	Capacitación en la técnica adecuada para el dosaje de hemoglobina.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar la técnica adecuada para la toma de dosaje de hemoglobina en el niño.	Realizar la técnica adecuada para la toma del dosaje de hemoglobina del niño y obtener un resultado preciso y confiable.	20	TALLER	C2	3	3	2	8	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en áreas de desarrollo urbano y territorial o las que hagan sus veces.
11	Falta de conocimientos de los criterios de evaluación para el proceso de certificación en lactancia materna, en el distrito de Santiago de Chuco.	Capacitación sobre los criterios de evaluación para el proceso de certificación en Lactancia Materna.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Identificar los criterios de evaluación del proceso de certificación en lactancia materna.	Establecimiento de Salud certificado en lactancia materna.	20	TALLER	E	3	2	2	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en áreas de recursos humanos, o las que hagan sus veces.
12	No existe trabajo de equipo, las coordinaciones, apoyo y la empatía entre compañeros para crear un buen clima laboral están ausentes, ante circunstancias donde se requiere el logro de las metas, en tiempo programado y a la medida de los casos no se llega.	capacitación en que significa ser un líder y como manejar el liderazgo organizacional	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Elaborar herramientas clave para llegar a ser un buen líder y saber gestionar equipos motivados y orientados a resultados, en un entorno de trabajo positivo y productivo que facilite el desarrollo del talento.	Producir un ambiente de trabajo positivo que permita desarrollar el talento de los miembros del equipo, con lo que mejorar la productividad y la satisfacción laboral.	28	CURSO	E	3	2	2	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	3	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en áreas de planeamiento estratégico o las que hagan sus veces.
13	Existencia de errores en el ingreso de la información al SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL ESTADO NUTRICIONAL (SIEN), generando inconsistencias y evaluación de registros en la prevención de la anemia en menores de 36 meses y la desnutrición crónica infantil en la Red Integrada de Salud Santiago de Chuco.	Taller en control de calidad del Sistema de Información del Estado Nutricional (SIEN).	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender cómo se realiza el control de calidad y manejo técnico de la información ingresada al Sistema de Información del Estado Nutricional (SIEN).	Elaborar adecuados registros, sin errores y ser enviados dentro del plazo establecido para su análisis pertinente.	9	TALLER	E	3	3	2	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	3	0	0	0	Servidores civiles que desempeñan cargos directivos o mandos medios de cualquier órgano o unidad orgánica de la entidad.
14	La tecnología va avanzando a pasos agigantados, en paralelo a ello los sistemas del sector público también se van actualizando para que nos permitan tener mejores resultados en lo referente al manejo presupuestal y financiero de las entidades públicas.	Taller en SIGA - SP y SIAF WEB	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender las herramientas clave para la administración eficiente de los recursos públicos.	Desarrollar los diferentes procesos y operaciones que se realizan en las principales sistemas gubernamentales SIAF y SIGA	13	CURSO	E	2	2	2	6	MATERIAS TRANSVERSALES	PRESENCIAL	3	0	0	0	

15	Dificultad en el manejo de las emergencias obstétricas	Taller de Emergencia Obstétrica: Claves roja, azul y amarilla	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Identificar las principales Emergencias Obstétricas: Claves roja, azul y amarilla	Aplicar el manejo ante Emergencias Obstétricas: Claves roja, azul y amarilla	34	CURSO	E	2	2	2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	3	0	0	0	Servidores civiles en general.
16	Falta de conocimiento en la colocación en los métodos de larga duración	Taller de métodos de larga duración: DUL, SIL, IMPLANTE	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Manipular métodos anticonceptivos de larga duración.	Implementar el uso de métodos anticonceptivos de larga duración.	34	TALLER	E	2	2	2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	0	0	0	Servidores civiles en general.
17	Desconocimiento en la programación del CEPLAN, en la programación de las metas físicas e ingreso en el aplicativo	CURSO DE METODOLOGIA DE APLICATIVO CEPLAN	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar la diversidad de metodologías activas de aprendizajes en el desarrollo de las sesiones virtuales	Aplicar las metodologías activas de aprendizajes en el desarrollo de sesiones virtuales dirigidas a los profesionales de las diversas áreas de la entidad	13	CURSO	E	3	3	2	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	0	0	0	Servidores civiles que realizan funciones en materia de presupuesto público.

**MATRIZ PDP**

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

Nombre de entidad	RIS DE SALUD SANTIAGO DE CHUCO Nº 407
RUC de entidad	20397867961

Campo 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 APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	AREA DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	5	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso de Gestión de Riesgo en Proyectos	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2	0	0
2	AREA DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	5	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso de la Norma ISO 31000	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2	0	0
3	AREA DE PATRIMONIO	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	POLÍTICAS SECTORIALES	Taller de Metodologías Activas de Aprendizaje en inventario e inmuebles	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2	0	0
4	AREA DE ESTADISTICA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	8	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso tablas dinamicas con Excel.	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2	0	0
5	AREA DE CALIDAD	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	21	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso Auditoria en Salud y calidad de atención	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2	0	0
6	AREA DE CALIDAD	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	22	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso Auditoria Médica	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2	0	0
7	EMERGENCIAS Y DESASTRES	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	24	POLÍTICAS SECTORIALES	Sistema de comando de Incidente	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2	0	0
8	EMERGENCIAS Y DESASTRES	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	24	POLÍTICAS SECTORIALES	Elaboración de protocolos de respuesta	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2	0	0
9	AREA DE DIT	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	20	POLÍTICAS SECTORIALES	Capacitación en la técnica adecuada para la toma de medidas antropométricas.	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2	0	0
10	AREA DE DIT	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	20	POLÍTICAS SECTORIALES	Capacitación en la tecnica adecuada para el dosaje de hemoglobina.	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2	0	0
11	AREA DE DIT	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	20	POLÍTICAS SECTORIALES	Capacitación sobre los criterios de evaluación para el proceso de certificación en Lactancia Materna.	Formación Laboral	TALLER	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2	0	0
12	AREA DE ITS	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	28	POLÍTICAS SECTORIALES	capacitación en que significa ser un lider y como manejar mi liderazgo organizacional	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2	0	0
13	AREA DE NUTRICION	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	9	POLÍTICAS SECTORIALES	Taller en control de calidad del Sistema de Información del Estado Nutricional (SIEN).	Formación Laboral	TALLER	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2	0	0
14	LOGISTICA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	13	POLÍTICAS SECTORIALES	Taller en SIGA - SP y SIAF WEB	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2	0	0
15	MATERN0	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	34	POLÍTICAS SECTORIALES	Taller de Emergencias Obstétricas: Claves roja, azul y amarilla	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2	0	0
16	MATERN0	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	34	POLÍTICAS SECTORIALES	Taller de métodos de larga duración: DIU, SIU, IMPLANTE	Formación Laboral	TALLER	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2	0	0

17	LOGISTICA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	13	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO DE METODOLOGIA DE APLICATIVO CEPLAN	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2	0	0
												TOTAL	0	