



GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
UNIDAD EJECUTORA 408 RED DE SALUD SAN FRANCISCO
PARQUE 04 de OCTUBRE N° 03
TELEFAX N°325103

Resolución Directoral

N.º 110-2024-GRA/GRDS-DIRESA-UERSSAF-DE.

Ayna - San Francisco, 27 de marzo de 2024.

VISTO:

El Memorando N.º 139-2024-GRA-DIRESA-UERSSAF/DE, del Director Ejecutivo; el Informe N.º 187-2024-GRA/DIRESA/UERSSAF-RRHH, del Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, sobre Aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2024, de la Unidad Ejecutora 408 – Red de Salud San Francisco, y;

CONSIDERANDO:

Que, por Resolución Ejecutiva Regional N° 788-2012-GRA/PRES, se crea la Unidad Ejecutora 408 - Red de Salud San Francisco, siendo un órgano descentralizado de la Dirección Regional de Salud de Ayacucho, encargado de conducir, normar, regular, implementar y controlar el funcionamiento del sistema de salud y dar cumplimiento a las políticas regionales y nacionales acorde a las necesidades y demanda de la población en materia de salud enmarcado en la visión, misión y objetivos estratégicos de la institución. Por ende, goza de autonomía administrativa y económica en los asuntos de su competencia dentro de su jurisdicción;

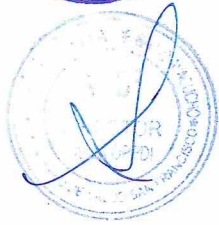
Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se aprueban las normas de Gestión de la Capacitación del Sector Público, con la finalidad de cerrar brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública;

Que, el artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, dispone 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, así como fortalecer y mejorar sus capacidades, siendo una estrategia fundamental para alcanzar los objetivos institucionales;

Que, el artículo 135 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que el Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, y se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación - laboral o profesional -, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles; y señala además, que el referido Plan debe definir los objetivos generales de capacitación y su estrategia de implementación;

Que, la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, de fecha 08 de agosto de 2016, establece los lineamientos generales para que cada entidad elabore un plan de capacitación para su personal; así como la conformación de un comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas;

Que, el numeral 6.4.1.4 de la citada Directiva establece que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación, que posee vigencia anual, el mismo que se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad y



se presenta a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) hasta el 31 de marzo de cada año;

Que, mediante Informe N.º 187-2024-GRA/DIRESA/UERSSAF-RRHH, el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, solicita la proyección de resolución directoral de Aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2024, de la Unidad Ejecutora 408 – Red de Salud San Francisco;

Por las razones expuestas y los alcances de las normas citadas, de conformidad con lo previsto en la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil; su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, el Decreto Legislativo N.º 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, el Decreto Legislativo N.º 1025, que aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, la Directiva “Normas para la Gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 141-2016-SERVIR-PE; y en uso de las facultades establecidas por la Resolución Ejecutiva Regional N.º 081-2024-GRA/GR, de 14 de febrero 2024;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2024 de la Unidad Ejecutora 408 – Red de Salud San Francisco, el cual en Anexo forma parte de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - ENCARGAR al Área de Recursos Humanos remitir copia de la presente Resolución Directoral y su anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, de conformidad con lo establecido en la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 141-2016-SERVIR/PE.

ARTÍCULO TERCERO. – TRANSCRIBIR, la presente Resolución a los interesados e instancias correspondientes previa las formalidades de Ley, para su conocimiento y fines consiguientes.

ARTÍCULO CUARTO. – DISPONER, al Área de Soporte Informático de la Dirección de Planificación, Presupuesto y Desarrollo Institucional la publicación de la presente Resolución Directoral en el Portal Institucional de la Unidad Ejecutora 408 - Red de Salud de San Francisco (www.rissanfrancisco.gob.pe).

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:
Dirección Ejecutiva UERSSAF
Dirección de Administración
Dirección de Salud Pública
Dirección de Planificación, Presupuesto y Desarrollo Institucional
Área de Soporte Informático
Unidad de Recursos Humanos
Archivo
BJAP

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
U.E. 408 RED DE SALUD SAN FRANCISCO
DIRECTOR EJECUTIVO
Obdo. Hernán Pretell Apáico
DIRECTOR EJECUTIVO



PERÚ

Ministerio
de Salud

Dirección Regional
de Salud

UE. Red de Salud
San Francisco



UNIDAD EJECUTORA 408

RED DE SALUD SAN FRANCISCO

PLAN DE DESARROLLO DE LAS

PERSONAS 2024



PERÚ

Ministerio
de Salud

Dirección Regional
de Salud

UE. Red de Salud
San Francisco



INDICE

PRESENTACION

ASPECTOS GENERALES

I.	Alcance	4
II.	Definiciones	4
III.	Marco Normativo del PDP-2024	4
IV.	Aspectos generales del Plan	5
	4.1. Misión y Visión	5
	4.2. Objetivo Estratégico Institucional	5
	4.3. Objetivo de Capacitación	5
V.	Estructura Orgánica	5
	5.1. Organigrama Estructural de la U.E. 408 – Red de Salud San Fco.	6
	5.2. Descripción de la Estructura Orgánica de la U.E. San Francisco	3
VI.	Número de servidores/as civiles que conforma la Entidad	8
VII.	Resultado del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)	9
	7.1. Capacitación	10
VIII.	Financiamiento	13
IX.	Anexos	13
	• Anexo N° 01: Cuadro Consolidado de Diagnostico de Necesidades de Capacitación de la U.E. Red de Salud San Francisco	14
	• Relación de participantes de la Matriz DNC	16
	• Anexo N° 02: Cronograma de Capacitación 2024 UERSSAF	20
	• Anexo N° 03: Resolución de conformación del Comité de Planificación de la Capacitación 2024 – 2026	54



PERÚ

Ministerio
de Salud

Dirección Regional
de Salud

UE. Red de Salud
San Francisco



UNIDAD EJECUTORA 408 – RED DE SALUD SAN FRANCISCO

PRESENTACIÓN

Que, por Resolución Ejecutiva Regional N° 788-2012-GRA/PRES, se crea la Unidad Ejecutora 408 – Red de Salud San Francisco, siendo un órgano descentralizado de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, encargado de conducir, normar, regular, implementar y controlar el funcionamiento del Sistema de salud y dar cumplimiento a las políticas regionales y nacionales acorde a las necesidades y demanda de la población en materia de salud enmarcado en la vision, mission y objetivos estratégicos de la institución.

La Entidad, en coordinación con el Ente rector en salud y en aplicación a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el artículo 135° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, ha establecido como estrategia el proceso de capacitación para los servidores civiles.

El Plan de Desarrollo de las Personas - PDP - año 2024, ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas por los órganos o unidades orgánicas de la entidad, toma importancia al convertirse en un instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación en nuestra entidad; entre los beneficios que se esperan alcanzar con dicho Plan es reducir las brechas de conocimientos o competencias que presenten los servidores en la institución, de manera que el desarrollo del talento humano sea relevante en la Gestión Pública.

El objetivo del Plan de Desarrollo de las Personas se traduce en brindar servicios de salud a la población de manera que este instrumento permita desarrollar conocimientos, habilidades y promuevan el cambio en los trabajadores, como potenciar competencias técnicas y humanas en todos los niveles de la Unidad Ejecutora 408 – Red de Salud San Francisco; para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.

El Plan de Desarrollo de las Personas en la Unidad Ejecutora 408 – Red de Salud San Francisco, ha sido elaborado con el aporte brindado por SERVIR en coordinación con la Dirección Regional de Salud Ayacucho, orientado a satisfacer demandas de capacitación en función a los perfiles de puestos y la estructura Orgánica aprobada mediante la Ordenanza Regional N° 018-2018-GRA/CR y los objetivos de la entidad, en correlato con los objetivos institucionales del sector salud y del Gobierno Regional de Ayacucho.

Unidad de Recursos Humanos



PERÚ

Ministerio
de Salud

Dirección Regional
de Salud

UE. Red de Salud
San Francisco



ASPECTOS GENERALES

I. Alcance

El presente Plan de Desarrollo de Personas para el año 2024, tendrá alcance a los servidores comprendidos en la Unidad Ejecutora 408 – Red de Salud San Francisco.

II. Definiciones

- a. Acciones capacitación: Actos relacionados con el desarrollo de competencias y valores de las personas al servicio del estado peruano; para la mejora continua de la gestión pública, la que se imparte, a través de la formación profesional y formación laboral.
- b. Formación laboral: Capacitación Teórica o práctica que reciben el personal al servicio del estado; dentro de la entidad en la que labora y que es impartida durante la jornada laboral bajo supervisión de la persona designada por la entidad.
- c. Formación Profesional: Se entiende al Postdoctorado, Doctorado, Maestría y cursos de actualización como: (diplomados) impartidos por centros especializados, colegios profesionales y/o universidades, con sede en el territorio nacional o en territorio extranjero según sea el caso.

III. Marco normativo del PDP – 2024

1. Decreto Legislativo N° 1446, que modifica la Ley 27658, Ley Marco de la Modernización de la Gestión del Estado.
2. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
3. Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado.
4. Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil.
5. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y modificatorias.
6. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas.
7. Ordenanza Regional N° 018-2018-GRA/CR, con el que se aprueba la estructura orgánica y el Reglamento de Organización y Funciones de la Unidad Ejecutora 408 – Red de Salud San Francisco.
8. Resolución Directoral N° 040-2024-GRA/GRDS-DIRESA-UERSSAF-DE, con el que se aprueba el Cuadro para Asignación de Personal Provisional – CAP Provisional de la Unidad Ejecutora 408 Red de Salud San Francisco.



PERÚ

Ministerio
de Salud

Dirección Regional
de Salud

UE. Red de Salud
San Francisco



IV. Aspectos generales del Plan

El Plan de Desarrollo de Personas del año 2024 de la Unidad Ejecutora 408 – Red de Salud San Francisco, contempla como el Reglamento de Organización y Funciones vigente, así como, el Cuadro de Asignación de Personal Provisional de la Entidad.

4.1. Misión y Visión:

- Misión:

Brindar atención integral oportuna y de calidad en las dimensiones de la persona, familia y comunidad, que resuelve los problemas de salud de la población del VRAEM, que satisfacen sus necesidades y expectativas; en armonía con su entorno social, ambiental y cultural, mejorando sus condiciones de vida.

- Visión:

La Unidad Ejecutora 408 – Red de Salud San Francisco, será una institución modelo en la gestión y prestación integral de servicios de salud de calidad, en el arco de las políticas nacionales, sectoriales y regionales, que contribuirá al desarrollo integral y sostenible de su población, de manera articulada, inclusive y eficiente.

4.2. Objetivo Estratégico Institucional:

La Unidad Ejecutora 408 – Red de Salud San Francisco, coadyuva al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Plan Estratégico Institucional de la Dirección Regional de Salud y del Gobierno Regional de Ayacucho, según corresponda, específicamente:

- Mejorar las condiciones de salud de la población.
- Reducir las brechas de género en la población.
- Reducir la vulnerabilidad de la población ante el riesgo de desastres en el departamento de Ayacucho.
- Mejorar la gestión institucional del Gobierno Regional de Ayacucho.

4.3. Objetivo de capacitación:

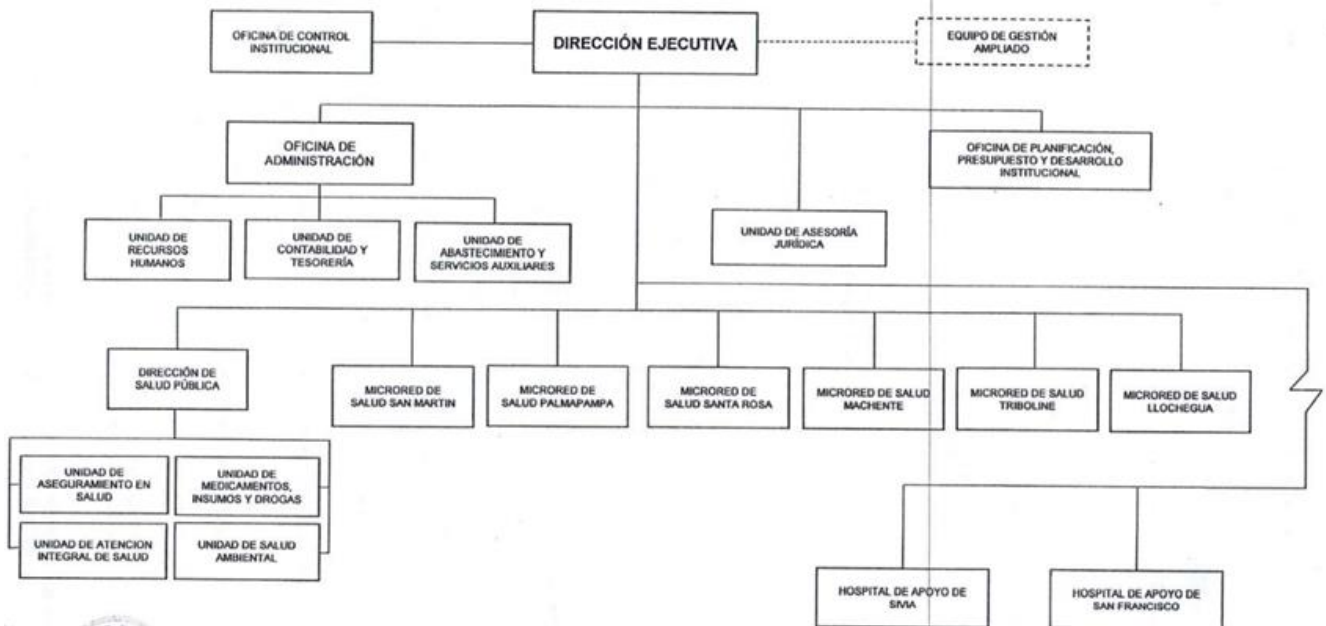
El objetivo de capacitación que se propone alcanzar en el ejercicio presupuestal 2024, tiene correlato con el objetivo del Plan Estratégico Institucional, según se detalla a continuación:

Mejorar las competencias de los trabajadores en la Unidad Ejecutora 408 – Red de Salud San Francisco para la mejora de la calidad de atención de salud en la población de nuestro ámbito.

V. Estructura orgánica:

5.1. Organigrama Estructural de la Unidad Ejecutora 408 – Red de Salud San Francisco.

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA RED DE SALUD SAN FRANCISCO



Fuente: Reglamento de Organización y Funciones UERSSAF, aprobado con Ordenanza Regional N° 018-2018-GR/CR.

5.2. Descripción de la Estructura Orgánica de la Unidad Ejecutora 408 – Red de Salud San Francisco.

Estructura Orgánica:

- 1. ÓRGANO DE DIRECCIÓN**
 - 1.1. Dirección Ejecutiva
- 2. ÓRGANO DE CONTROL**
 - 2.1. Oficina de Control Institucional
- 3. ÓRGANOS DE ASESORÍA**
 - 3.1. Oficina de Planificación, Presupuesto y Desarrollo Institucional
 - 3.2. Unidad de Asesoría Jurídica.
- 4. ÓRGANO DE APOYO**
 - 4.1. Oficina de Administración
 - 4.1.1. Unidad de Recursos Humanos.
 - 4.1.2. Unidad de Contabilidad y Tesorería.
 - 4.1.3. Unidad de Abastecimiento y Servicios Auxiliares.
- 5. ÓRGANOS DE LÍNEA**
 - 5.1. Dirección de Salud Pública
 - 5.1.1. Unidad de Atención Integral de Salud.
 - 5.1.2. Unidad de Aseguramiento en Salud.
 - 5.1.3. Unidad de Medicamentos, Insumos y Drogas.
 - 5.1.4. Unidad de Salud Ambiental.
 - 5.2. Microrred de Salud San Martín.



PERÚ

Ministerio
de Salud

Dirección Regional
de Salud

UE. Red de Salud
San Francisco



- 5.3. Microrred de Salud Palmapampa.
- 5.4. Microrred de Salud Santa Rosa.
- 5.5. Microrred de Salud Machente.
- 5.6. Microrred de Salud Triboline.
- 5.7. Microrred de Salud Llochegua.

6. ÓRGANOS DESCONCENTRADOS

- 6.1. Hospital de Apoyo San Francisco.
- 6.2. Hospital de Apoyo Sivia.



PERÚ

Ministerio
de SaludDirección Regional
de SaludUE. Red de Salud
San Francisco**VI. Número de Servidores/as civiles que conforman la entidad:****CUADRO N° 1**

Total, de servidores civiles por Régimen Laboral según estructura orgánica de la Unidad Ejecutora 408 – Red de Salud San Francisco.

ESTRUCTURA ORGANICA	REGIMEN LABORAL		
	D.LEG. 276	D.LEG. 1057	TOTAL
Dirección General	1	1	2
Órgano de Control Institucional	0	0	0
Órgano de Asesoramiento			
- Oficina Planificación, Presupuesto y Desarrollo Institucional	2	5	7
- Unidad de Asesoría Jurídica	0	2	2
Órgano de Apoyo			
- Oficina de Administración.	0	2	2
- Unidad de Recursos Humanos	1	6	7
- Unidad de Contabilidad	1	3	4
- Unidad de Abastecimiento y Servicios Auxiliares	3	7	10
Órganos de Línea			
- Dirección de Salud Pública	16	5	21
- Unidad de Atención Integral de Salud.	10	8	18
- Unidad de Aseguramiento en Salud.	7	10	17
- Unidad de Medicamentos, Insumos y Drogas.	15	7	22
- Unidad de Salud Ambiental.	10	7	17
- Microrred de Salud San Martín.	20	30	50
- Microrred de Salud Palmapampa.	21	22	43
- Microrred de Salud Santa Rosa.	20	24	44
- Microrred de Salud Machente.	8	10	18
- Microrred de Salud Triboline.	12	9	21
- Microrred Llochegua	30	32	62
Órganos Desconcentrados			
- Hospital de Apoyo San Francisco	115	103	218
- Hospital de Apoyo Sivia	33	28	61
TOTAL	325	321	646

Fuente: URRHH al 27-03-2024



PERÚ

Ministerio de Salud

Dirección Regional de Salud

UE. Red de Salud San Francisco



VII. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC):

La Unidad Ejecutora 408 – Red de Salud San Francisco, para determinar las actividades de capacitación, ha usado como método de evolución el diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC), el cual mediante un proceso de análisis, ha permitido identificar las necesidades de cada área y cuáles serán las actividades educativas con las respectivas líneas de capacitación,

El proceso de evaluación se ha basado en la recolección de datos de información proporcionada por los diferentes órganos y/o unidades orgánicas de la Unidad Ejecutora 408 – Red de Salud San Francisco, sobre la base de la identificación de problemas, se toma en cuenta la Misión y Visión, objetivo estratégico y funciones por cada unidad orgánica de la Entidad.

Entre los principales problemas de capacitación detectados en el diagnóstico de necesidades son:

PROBLEMAS Y/O NECESIDADES DEL PDP 2022	RESULTADOS DE CAPACITACION
TOMAR CONCIENCIA DE LOS PLAZOS DE ATENCIÓN Y VIABILIZACIÓN DE LOS RECLAMOS PARA UNA EFICIENTE ATENCIÓN DE LOS RECLAMOS COMO PARTE DE LAS HABILIDADES ADQUIRIDAS.	TRÁMITE OPORTUNO DE RECLAMACIONES FORMULADAS ANTE LA ENTIDAD
DESCONOCIMIENTO DE LAS NORMATIVAS QUE SE VIENEN ACTUALIZANDO SOBRE RECLAMACIONES	
APLICAR LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS A FIN DE PREVENIR Y ATENDER LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA ENTIDAD	APLICAR LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS A FIN DE PREVENIR Y ATENDER LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA ENTIDAD
DESCONOCIMIENTO DE LA NORMATIVA INHERENTE A LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y SU APLICACION EN EL	
CONOCER LA APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA DEL CICLO DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO LA FORMULACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS NACIONALES, PLANES SECTORIALES, PLANES DE DESARROLLO CONCERTADO Y PLANES INSTITUCIONALES	IMPLEMENTAR EL MARCO METODOLÓGICO DEL PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO, ESPECIFICAMENTE EL PEDN, PDRC, PEI Y POI
CONOCER EL ROL DEL OFICIAL DE INTEGRIDAD EN LA GESTIÓN DE DENUNCIAS	APLICAR LAS FUNCIONES DE OFICIAL DE INTEGRIDAD APRENDIDAS EN RELACIÓN A LA GESTIÓN DE DENUNCIAS
DESARROLLAR COMPETENCIAS PARA LA GESTIÓN EFICIENTE DEL PRESUPUESTO PÚBLICO EN EL SECTOR PÚBLICO	APLICAR LAS COMPETENCIAS APRENDIDAS A FIN DE GESTIONAR ADECUADA Y OPORTUNAMENTE EL PRESUPUESTO PÚBLICO ASIGNADO A LA ENTIDAD
CONOCER LAS BASES CONCEPTUALES Y NORMATIVAS RELACIONADAS AL DISEÑO DE PERFILES DE PUESTOS A FIN DE CONTRIBUIR AL FORTALECIMIENTO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	APLICAR EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES LAS BASES CONCEPTUALES Y NORMATIVAS INHERENTES AL DISEÑO DE PERFILES DE PUESTOS EN EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
COMPRENDER LOS CONCEPTOS, PROCEDIMIENTOS Y REGLAS PARA ELABORAR EL MANUAL CLASIFICADOR DE CARGOS (MCC), ASÍ COMO, EL CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL PROVISIONAL (CAP PROVISIONAL)	GESTIONAR EL MANUAL CLASIFICADOR DE CARGOS (MCC), ASÍ COMO, EL CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL PROVISIONAL (CAP PROVISIONAL)



PERÚ

Ministerio de Salud

Dirección Regional de Salud

UE. Red de Salud San Francisco



CONOCER LOS ELEMENTOS Y METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DE INDICADORES DE POLÍTICAS NACIONALES Y PLANES ESTRATÉGICOS EN EL MARCO DE LA METODOLOGÍA DEL SINAPLAN	ELABORAR INDICADORES DE POLÍTICAS NACIONALES Y PLANES ESTRATÉGICOS DE ACUERDO A LA METODOLOGÍA DEL SINAPLAN
IDENTIFICAR LOS ASPECTOS METODOLOGICOS DEL PROCESO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS NACIONALES Y PLANES EN EL SINAPLAN	GESTIONAR LOS PROCESOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS NACIONALES Y PLANES DE ACUERDO A ASPECTOS METODOLOGICOS PERTINENTES AL MARCO DEL SINAPLAN
COMPRENDER EL PAPEL DEL ENFOQUE DE INTEGRIDAD EN EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA PARA CONTRIBUIR EN EL DESEMPEÑO ÉTICO DE LOS SERVIDORES CIVILES	APLICAR EL ENFOQUE DE INTEGRIDAD EN EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL DESEMPEÑO ÉTICO DE LOS SERVIDORES CIVILES
ADQUIRIR CONOCIMIENTOS SOBRE LA BASE DE CONCEPTOS DEL MODELO DE GOBERNANZA DE LA POLÍTICA NACIONAL DE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA AL 2030	OFRECER SERVICIOS SOBRE LA BASE DE CONCEPTOS DEL MODELO DE GOBERNANZA DE LA POLÍTICA NACIONAL DE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA AL 2030
DESARROLLAR LAS HABILIDADES BLANDAS DE LOS SERVIDORES CIVILES PARA EL CORRECTO DESEMPEÑO EN EL PUESTO QUE LABORA	APLICAR LAS HABILIDADES BLANDAS APRENDIDAS CON LA FINALIDAD DE LOGRAR UN BUEN DESEMPEÑO EN EL PUESTO QUE LABORAN Y FORTALECER LA GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN
CONOCER HERRAMIENTAS DIGITALES QUE PERMITIRÁN LA TRANSFORMACIÓN CULTURAL Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA LA ERA DIGITAL DEL ESTADO PERUANO	APLICAR LAS HERRAMIENTAS DIGITALES QUE PERMITIRÁN LA TRANSFORMACIÓN CULTURAL Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA LA ERA DIGITAL DEL ESTADO PERUANO
ARTICULAR Y ESTABLECER MECANISMOS DE ACCIÓN PARA FAVORECER LA INCLUSIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES	CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y DESARROLLO DE APTITUDES TÉCNICAS PARA ALCANZAR LOS INDICADORES DE GESTIÓN PROPUESTOS COMO ESTRATEGIA A CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO.
RECONOCER LOS CONCEPTOS Y MECANISMOS CLAVE DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN EL PERÚ, A FIN DE FORTALECER EL ROL DE LOS TRABAJADORES E IMPULSAR EL EJERCICIO DE CIUDADANÍA DIGITAL	APLICAR LOS CONCEPTOS Y MECANISMOS CLAVE DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN EL PERÚ PARA CONSTRUIR UN SISTEMA DIGITAL ARTICULADO

La Unidad Ejecutora 408 – Red de Salud San Francisco, implementará en forma progresiva el método de evaluación de competencia y/o logro de metas, a fin de determinar las brechas de capacitación para las futuras acciones ligadas al Plan de Desarrollo de Personas.

En la identificación de necesidades de capacitación, se ha tomado en cuenta la siguiente información:

- Plan estratégico Institucional.
- Reglamento de Organización y Funciones.
- Resultado de la conducta laboral.
- Deficiencias en la asignación presupuestaria para el PDP.
- Identificación de problemas y/o necesidades que conlleven al fortalecimiento de capacidades de los servidores civiles.

7.1. CAPACITACION

a. Necesidades de capacitación



PERÚ

Ministerio
de Salud

Dirección Regional
de Salud

UE. Red de Salud
San Francisco



▮ Datos de la PEA UERSSAF

A la fecha en que se recabo en el diagnóstico de necesidades de capacitación, el personal propuesto para capacitación asciende a:

CUADRO Nº 2

Servidores por Régimen Laboral.

Condición laboral	Número de personas
Personal nombrado	325
Personal contratado CAS	321
Total	646

Fuente: Matriz de participantes DNC

▮ Recepción de necesidades de capacitación

Para determinar las demandas de capacitación se sociabilizó con los jefes de las diversas unidades orgánicas de la Entidad, a fin de expresar las necesidades de capacitación de su personal para tal efecto se llevó a cabo reunión en presencia del comité de Planificación de la Capacitación 2024 – 2026, para consignar las necesidades de capacitación tomando en consideración la deficiencia presupuestaria para el desarrollo de capacitaciones en el presente año.

En ese sentido, los eventos de capacitación se desarrollarán tomando como base el Cuadro consolidado de Necesidades de Capacitación de la Unidad Ejecutora 408 – Red de Salud San Francisco (Anexo 01) del Plan de Desarrollo de Personas, donde se evidencia tipo de capacitación, participantes, costo (proviene de la estrategia) y modalidad. Además, se aprecia el Cuadro de Necesidades de Capacitación por Unidad Orgánica (Anexo 03) con el número de participantes, tipo de actividad educativa y el cargo de los beneficiarios de la capacitación.

Las actividades educativas de demanda común son calificadas como eventos transversales.

b. Cronograma de Capacitación

El Cronograma para ejecutar las acciones de Capacitación programadas en el PDP anualizado 2024 de la UERSSAF; está detallado en el (Anexo 02).

c. Ejecución de la Capacitación

▮ Programación de Capacitaciones:



PERÚ

Ministerio
de Salud

Dirección Regional
de Salud

UE. Red de Salud
San Francisco



La Unidad de Recursos Humanos programará la capacitación contenidas en el PDP de la UERSSAF 2024; según disponibilidad de las Entidades y beneficiarios de la capacitación.

Es prioritario los órganos de línea y personal que no fue capacitado en años anteriores verificando los requisitos respectivos.

Los funcionarios y personal de confianza no son considerados beneficiarios de los programas de formación profesional (Art. 9ª del reglamento del D. Leg. N° 1025).

▮ Selección de proveedores

La Unidad de Recursos Humanos coordinará con la Unidad beneficiaria para seleccionar a los proveedores que desarrollan la capacitación, de ser necesario, priorizando los criterios:

- Prestigio
- Experiencia
- Contenido de programa de Capacitación
- Plana Docente

▮ De las capacitaciones que no están inmersos en el PDP 2022

Serán atendidas siempre en cuando cuenten con el sustento por parte de la unidad orgánica solicitante, con previa opinión de Comité del PDP 2024, de la Unidad de Recursos Humanos.

Tener en cuenta que las ofertas de capacitaciones son sin costo institucional, el que invita efectuar coordinaciones con otras instituciones formadora para su ejecución por gestión: que permita desarrollar conocimientos y/o habilidades grupales en la entidad, en vista que no se cuenta con asignación presupuestal en el presente ejercicio. La excepción está ligada con eventos financiados por los programas estratégicos.

d. Seguimiento y evaluación de la Capacitación

La medición del impacto de la capacitación se realiza en función a lo establecido por SERVIR.

Nivel I: Reacción

Nivel mediante el cual se mide la satisfacción del participante con respecto a la capacitación recibida; esta evaluación se realizará mediante encuestas de percepción virtual del servicio educativo a los beneficiarios durante y/o al final de



PERÚ

Ministerio
de Salud

Dirección Regional
de Salud

UE. Red de Salud
San Francisco



la capacitación, lo cual permitirá realizar las acciones correctivas, así como mejorar las futuras acciones.

La Unidad de Recursos Humanos implementará la recolección de esta información sobre las dimensiones de docencia, infraestructura virtual, material educativo, etc. Se usará el Instrumento de Evaluación de la Acción de Capacitación (Anexo 04).

Nivel II: Aprendizaje

Segundo nivel dirigido a medir los conocimientos adquiridos por participante, después del evento de capacitación. Se realizarán evaluación de antes y después de cada capacitación.

Nivel III: Resultados

Se medirá las acciones de capacitación que contribuyen en el área u objetivos de la Unidad Ejecutora 408 – Red de Salud San Francisco, dicha información se obtendrá de una encuesta realizada al Jefe inmediato del participante de la capacitación.

VIII. Financiamiento

Las acciones de capacitación inmersas el Plan de Desarrollo de Personas correspondiente al año 2024 serán sin costo, salvo las excepciones previstas en el propio cuadro de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, en vista que no existe mayor asignación presupuestal, las que se ejecutarán previa coordinación y aceptación de entidades formadoras o invitación a profesionales de la Institución que permita desarrollar el PDP 2024 e impartir conocimientos y/o habilidades grupales en la entidad en el presente ejercicio.

IX. ANEXOS:

- Anexo N° 01: Cuadro de Diagnóstico Necesidades de Capacitación 2024 UERSSAF
- Anexo N° 02: Cronograma de Capacitación 2024 UERSSAF, de conformidad a lo descrito en el Oficio Multiple N° 000013-2024/GDCRSC y sus adjuntos.
- Anexo N° 03: Resolución de conformación del Comité de Planificación de la Capacitación 2024 - 2026; de la Unidad Ejecutora 408 - Red de Salud San Francisco.



Ministerio de Salud

Dirección Regional de Salud

UE. Red de Salud San Francisco



MATRIZ DNC REQUERIMIENTO DE CAPACITACION

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	FÓRMULA	FÓRMULA	FÓRMULA	FÓRMULA	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN			FÓRMULA	
					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 FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL				
					De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?												
1	Limitado conocimiento respecto a la gestión de reclamos, existiendo deficiencias en la atención oportuna de los reclamos presentados por los administrados	Gestión de Reclamos en las Entidades de la Administración Pública	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Tomar conciencia de los plazos de atención y viabilización de los reclamos para una eficiente atención de los reclamos como parte de las habilidades adquiridas.	Trámite oportuno de reclamaciones formuladas ante la Entidad	22	CURSO	C1	3	3	2	8	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	VIRTUAL	1	0	0
2	Desconocimiento de los mecanismos de prevención y atención del hostigamiento sexual en la Entidad	Prevención y atención del hostigamiento sexual en las entidades públicas	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Entender la importancia de la prevención y los mecanismos de atención del hostigamiento sexual	Aplicar los conocimientos adquiridos a fin de prevenir y atender los casos de hostigamiento sexual en la Entidad	14	CURSO	C1	3	3	2	8	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	VIRTUAL	1	0	0
3	Escaso conocimiento de la metodología del ciclo	Capacitación en Planeamiento Estratégico (PEDN, PORC, PEI y POI)	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer la aplicación de la metodología del ciclo de planeamiento estratégico la formulación, seguimiento y evaluación de las políticas nacionales, planes sectoriales, planes de desarrollo concertado y planes institucionales	Implementar el marco metodológico del Planeamiento Estratégico, específicamente el PEDN, PORC, PEI y POI	2	TALLER	C1	3	3	2	8	PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	PRESENCIAL	1	0	780
4	Desconocimiento del rol del oficial de integridad en la gestión de denuncias	El rol del Oficial de Integridad en la gestión de denuncias	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer el rol del oficial de integridad en la gestión de denuncias	Aplicar las funciones de oficial de integridad aprendidas en relación a la gestión de denuncias	4	CURSO	C1	3	3	2	8	INTEGRIDAD	VIRTUAL	1	0	0
5	Deficiente gestión del presupuesto público institucional	El Presupuesto Público por resultados	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Desarrollar competencias para la gestión eficiente del presupuesto público en el sector público	Aplicar las competencias aprendidas a fin de gestionar adecuada y oportunamente el presupuesto público asignado a la Entidad	2	CURSO	C1	3	3	2	8	PRESUPUESTO PÚBLICO	VIRTUAL	1	500	0
6	Escaso conocimiento y aplicación de las normas relacionadas al diseño de perfiles de puesto	Fundamentos de la Gestión de Perfiles de Puestos	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer las bases conceptuales y normativas relacionadas al diseño de perfiles de puestos a fin de contribuir al fortalecimiento de gestión de recursos humanos	Aplicar en el desempeño de sus funciones las bases conceptuales y normativas inherentes al diseño de perfiles de puestos en el sistema administrativo de gestión de recursos humanos	10	CURSO	C1	3	2	2	7	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	VIRTUAL	1	0	0
7	Limitado conocimiento y aplicación de las normas relacionadas al diseño de perfiles de puesto	Elaborando el Manual Clasificador de Cargos y Cuadro de Asignación de Personal Provisional	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender los conceptos, procedimientos y reglas para elaborar el Manual Clasificador de Cargos (MCC), así como, el Cuadro de Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional)	Gestionar el Manual Clasificador de Cargos (MCC), así como, el Cuadro de Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional)	6	CURSO	C1	2	3	2	7	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	VIRTUAL	1	0	0
8	Limitado conocimiento de la metodología para la elaboración de indicadores de políticas nacionales y planes estratégicos en el marco del SINAPLAN	Elaboración de indicadores de políticas nacionales y planes estratégicos	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer los elementos y metodología para la elaboración de indicadores de políticas nacionales y planes estratégicos en el marco de la metodología del SINAPLAN	Elaborar indicadores de políticas nacionales y planes estratégicos de acuerdo a la metodología del SINAPLAN	15	CONFERENCIA	C1	2	1	2	5	PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	VIRTUAL	1	0	0
9	Escaso conocimiento del proceso de seguimiento y evaluación de políticas nacionales y planes	Seguimiento y Evaluación de Políticas y Planes	INTERMEDIO	REACCIÓN	Identificar los aspectos metodológicos del proceso de seguimiento y evaluación de políticas nacionales y planes en el SINAPLAN	Gestionar los procesos de seguimiento y evaluación de políticas nacionales y planes de acuerdo a aspectos metodológicos pertinentes al marco del SINAPLAN	4	CURSO	C1	2	0	2	4	PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	VIRTUAL	1	0	0
10	Desvalorización del enfoque de integridad en el ejercicio de la función pública	Integridad en la Gestión Pública	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender el papel del enfoque de integridad en el ejercicio de la función pública para contribuir en el desempeño ético de los servidores civiles	Aplicar el enfoque de integridad en el ejercicio de la función pública con la finalidad de mejorar el desempeño ético de los servidores civiles	14	CURSO	D	3	3	3	9	INTEGRIDAD	VIRTUAL	1	0	0
11	Falta de reconocimiento de los conceptos de gobernanza precisados en la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030	Modernización de la Gestión Pública	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Adquirir conocimientos sobre la base de conceptos del modelo de gobernanza de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030	Ofrecer servicios sobre la base de conceptos del modelo de gobernanza de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030	4	CURSO	D	2	3	2	7	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	VIRTUAL	1	0	0

12	Insuficiencia de desarrollo de habilidades blandas en los servidores civiles	Habilidades blandas e inclusión en la Administración Pública	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Desarrollar las habilidades blandas de los servidores civiles para el correcto desempeño en el puesto que labora	Aplicar las habilidades blandas aprendidas con la finalidad de lograr un buen desempeño en el puesto que laboran y fortalecer la gestión de la institución	14	CONFERENCIA	D	2	3	2	7	GESTION DE RECURSOS HUMANOS	VIRTUAL	1	0	0	0
13	Deficiente reconocimiento de las herramientas digitales que permiten la transformación digital	Transformación Cultural y Liderazgo Transformacional para la Era Digital en el Estado Peruano	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Conocer herramientas digitales que permitirán la transformación cultural y liderazgo transformacional para la era digital del Estado peruano	Aplicar las herramientas digitales que permitirán la transformación cultural y liderazgo transformacional para la era digital del Estado peruano	22	CURSO	D	2	3	2	7	GOBIERNO Y TRANSFORMACION DIGITAL	VIRTUAL	1	0	0	0
14	Falta de involucramiento con temas relacionados a interculturalidad de la forma más adecuada, en el marco de la normativa vigente y siguiendo las buenas prácticas de gestión que la Autoridad Nacional del Servicio Civil promueve	Gestión Pública con Enfoque Intercultural	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Articular y establecer mecanismos de acción para favorecer la inclusión e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	Cumplimiento de objetivos y desarrollo de aptitudes técnicas para alcanzar los indicadores de gestión propuestos como estrategia a corto, mediano y largo plazo.	22	CURSO	D	3	1	3	7	MODERNIZACION DE LA GESTION PUBLICA	VIRTUAL	1	0	0	0
15	Deficiente reconocimiento de conceptos y mecanismos clave de transformación digital en Perú	Transformación Digital en el Perú	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Reconocer los conceptos y mecanismos clave de la transformación digital en el Perú, a fin de fortalecer el rol de los trabajadores e impulsar el ejercicio de sus habilidades digitales	Aplicar los conceptos y mecanismos clave de la transformación digital en el Perú para construir un sistema digital articulado	4	CURSO	D	2	1	2	5	GOBIERNO Y TRANSFORMACION DIGITAL	VIRTUAL	1	0	0	0
TOTAL POSIBLES BENEFICIARIOS							159								COSTO TOTAL DE CAPACITACIONES				1280

MATRIZ PDP

Nombre de entidad	UNIDAD EJECUTORA 408 - RED DE SALUD SAN FRANCISCO
RUC de entidad	20534772166

Campo a completar por la Oficina de Recursos Humanos

Información que deviene 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	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	22	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Reclamos en las Entidades de la Administración Pública	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	1	0	0
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	14	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Prevención y atención del hostigamiento sexual en las entidades públicas	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	1	0	0
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	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Capacitación en Planeamiento Estratégico (PEDN, PDRC, PEI y POI)	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	1	0	780
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	4	MATERIAS TRANSVERSALES	El rol del Oficial de Integridad en la gestión de denuncias	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	1	0	0
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	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	El Presupuesto Público por resultados	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	1	500	0
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	10	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Fundamentos de la Gestión de Perfiles de Puestos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	1	0	0
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	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Elaborando el Manual Clasificador de Cargos y Cuadro de Asignación de Personal Provisional	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	1	0	0
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	15	POLÍTICAS SECTORIALES	Elaboración de indicadores de políticas nacionales y planes estratégicos	Formación Laboral	CONFERENCIA	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	1	0	0
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	4	POLÍTICAS SECTORIALES	Seguimiento y Evaluación de Políticas y Planes	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	1	0	0
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	14	MATERIAS TRANSVERSALES	Integridad en la Gestión Pública	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	1	0	0
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	4	GENERALES	Modernización de la Gestión Pública	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	1	0	0
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	14	HABILIDADES BLANDAS	Habilidades blandas e inclusión en la Administración Pública	Formación Laboral	CONFERENCIA	D	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	1	0	0
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	22	GENERALES	Transformación Cultural y Liderazgo Transformacional para la Era Digital en el Estado Peruano	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	1	0	0
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	22	MATERIAS TRANSVERSALES	Gestión Pública con Enfoque Intercultural	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	1	0	0
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	GENERALES	Transformación Digital en el Perú	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	1	0	0
TOTAL												1280		